

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΠΟΛΥΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ
(ΠΜΣ-Ο.ΔΙ.Μ.)**

**Θέμα: Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (H-R)
Παραγωγικές προσλήψεις και προαγωγές
(Flexicurity, Outsourcing, TEA)**

**Εισηγητής: Γεώργιος Γιαλαμάς
Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Γεώργιος Ασπρίδης**

**Χίος
29.04.2021**

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

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 1: Πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού και Flexicurity	3
1.1 Διαδικασία πρόσληψης	3
1.1.1 Στάδια πρόσληψης και διακρατικές διαφορές.....	4
1.1.2 Παραδοσιακή πρόσληψης έναντι ηλεκτρονικής	5
1.1.3 Εργασιακά δικαιώματα εν καιρώ πανδημίας και κατάχρηση εξουσίας.....	6
1.2 Προσλήψεις ατόμων ειδικής μεταχείρισης	9
1.3 Πρόσληψη νέων εργαζομένων ή ανακατανομή του υπάρχοντος προσωπικού.....	14
1.4 Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) σε εθνικό και κρατικό επίπεδο.....	16
Κεφάλαιο 2: Εξωτερική ανάθεση (outsourcing) και πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού από ενδιάμεσες εταιρίες (temp employment agency)	20
2.1 Outsourcing – εξωτερική ανάθεση.....	20
2.1.1 Διοίκηση εξωτερικής ανάθεσης – Management Outsourcing	21
2.1.2 Business Process Outsourcing (BPO) - Επιχειρηματική διαδικασία εξωτερικής ανάθεσης.....	24
2.2 Temp agency - Δανεισμός ανθρώπινου δυναμικού (Διοικητικά, Νομικά, Οικονομικά και Ψυχολογικά πλαίσια)	26
2.2.1 Temp Employment Agencies (TEA) για τα γενικά συμφέροντα των εταιριών.	27
2.2.2 Temp Employment Agencies (TEA) για τα γενικά συμφέροντα των εργαζομένων....	29
Κεφάλαιο 3: Ευρωπαϊκά / Γερμανικά στατιστικά δημοσιεύσεων, δομή και μεθοδολογία ερωτηματολογίου	33
3.1 Στατιστική μεθοδολογία έρευνας – Σύγκριση αποτελεσμάτων	33
3.2 Ερευνητικά εργαλεία και χρήση Google forms	41
3.3 Δομή ερωτηματολογίου και μεθοδολογία έρευνας.....	42

Κεφάλαιο 4: Ανάλυση αποτελεσμάτων	44
4.1 Ανάλυση ερωτηματολογίου	44
4.1.1 Εταιρίες δανεισμού.....	47
4.1.2 Εργασιακά δικαιώματα.....	56
4.1.3 Ψυχολογία εργασίας	62
4.2 Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας με χρήση SPSS	68
4.2.1 Έλεγχος εγκυρότητας	69
4.2.2 Έλεγχος αξιοπιστίας.....	72
Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα	80
5.1 Σύνοψη συμπερασμάτων.....	80
5.2 Σύγκριση με άλλες έρευνες.....	82
5.3 Περιορισμοί της έρευνας.....	82
5.4 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	84

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Κεφάλαιο 1: Πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού και Flexicurity	3
Σχήμα 1: Λόγος που γίνεται στόχος στον εργασιακό εκφοβισμό Workplace Bullying Institute (WBI) 2013 από (Medina et al, 2020)	8
Σχήμα 2: Χρυσό τρίγωνο-βασικό πλέγμα flexicurity (Madsen, 2006 p. 75).....	16
Κεφάλαιο 3: Ευρωπαϊκά / Γερμανικά στατιστικά δημοσιεύσεων, δομή και μεθοδολογία ερωτηματολογίου	33
Σχήμα 3: Περιστασιακή ή μόνιμη ευπαθής ομάδα (Europäische Kommission, 2012)	34
Σχήμα 4: Βελτίωση προσβασιμότητας για τις ευπαθείς ομάδες (Europäische Kommission, 2012)	34
Σχήμα 5: Πανευρωπαϊκές λύσεις προσβασιμότητας (Europäische Kommission, 2012)	35
Σχήμα 6: Αριθμός εκτάκτων εργαζομένων παγκοσμίως το 2019 (ανά 1.000) (Statista, 2019) ...	37
Σχήμα 7: Εργαζόμενοι TEA ανά γραφεία εταιριών (προσωρινής απασχόλησης) στη Γερμανία (Statista, 2019)	38
Σχήμα 8: Ποσοστό ανδρών - γυναικών στις TEA & συνολικός αριθμός εργαζομένων (Statista, 2019)	38

Σχήμα 9: Στατιστικά Ανεργίας για Baden-Württemberg (KVJS-Geschäftsbericht, 2020)	39
Σχήμα 10: Ψυχική υγεία εργαζομένων πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας (FlexJobs, 2021)	40
Σχήμα 11: Αντιμετώπιση του στρες στο εργασιακό περιβάλλον (FlexJobs, 2021)	40
Κεφάλαιο 4: Ανάλυση αποτελεσμάτων	44
Σχήμα 12: Ημερομηνία απαντήσεων	44
Σχήμα 13: Φύλο ερωτηθέντων.....	45
Σχήμα 14: Ηλικία ερωτηθέντων	45
Σχήμα 15: Επάγγελμα ερωτηθέντων.....	46
Σχήμα 16: Σύμβαση εργασίας ερωτηθέντων	46
Σχήμα 17: Συνεργασία με TEA	47
Σχήμα 18: Επιλογή εργασίας μεταξύ μητρικής και TEA	47
Σχήμα 19: Επιφύλαξη επιλογής των TEA	48
Σχήμα 20: Επίδοση των TEA	49
Σχήμα 21: Ταχύτητα έκδοσης συμβολαίου από TEA στις ευπαθείς ομάδες.....	51
Σχήμα 22: Συνεργασία TEA με νέους-απόφοιτους εργαζόμενους.....	52
Σχήμα 23: Απόρριψη TEA από νέους-απόφοιτους εργαζόμενους.....	52
Σχήμα 24: Διαφάνεια εργασίας των TEA.....	53
Σχήμα 25: Πληρωμές και κρατήσεις των TEA.....	53
Σχήμα 26: Ενημέρωση εργαζομένων.....	54
Σχήμα 27: Ενημέρωση ευπαθών ομάδων	55
Σχήμα 28: Γνώση εργασιακών δικαιωμάτων.....	56
Σχήμα 29: Ενημέρωση εργασιακών δικαιωμάτων.....	57
Σχήμα 30: Προσωπική έρευνα επιπρόσθετων πληροφοριών	57
Σχήμα 31: Επίδοση ανθρωπίνων δικαιωμάτων	57
Σχήμα 32: Ποσοστό ασφάλειας εργασιακών δικαιωμάτων.....	58
Σχήμα 33: Όφελος εργασιακών δικαιωμάτων	59
Σχήμα 34: Εργασιακός εκφοβισμός.....	59
Σχήμα 35: Καταγγελία εργασιακού εκφοβισμού / εργασιακής παρενόχλησης.....	60
Σχήμα 36: Ανταπόκριση κράτους στις καταγγελίες	61
Σχήμα 37: Ανταπόκριση εργαζομένων στις καταγγελίες	61
Σχήμα 38: Απόδοση - ψυχολογία εργασίας.....	62
Σχήμα 39: Απόδοση εργαζομένου στο συμβόλαιο εργασίας	63
Σχήμα 40: Παραγωγικότητα στην αρχή και στην λήξη ενός συμβολαίου	63
Σχήμα 41: Ομαδική και μεμονωμένη παραγωγικότητα.....	64

Σχήμα 42: Ένταξη εργαζομένων TEA στις ομάδες της κύριας εταιρίας.....	65
Σχήμα 43: Εργαζόμενοι από την κύρια εταιρία και από TEA σε ρήξη συμφερόντων.....	65
Σχήμα 44: Ψυχική πίεση συμβολαίου.....	66
Σχήμα 45: Πιστοποίηση άποψης και λόγου.....	67

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Κεφάλαιο 2: Εξωτερική ανάθεση (outsourcing) και πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού από ενδιάμεσες εταιρίες (temp employment agency).....	20
Πίνακας 1: Επιτρεπόμενο και μη outsourcing (Hale, 2006 p. 19).....	21
Κεφάλαιο 3: Ευρωπαϊκά / Γερμανικά στατιστικά δημοσιεύσεων, δομή και μεθοδολογία ερωτηματολογίου	33
Πίνακας 2: Επίτευξη επαγγελματικών φιλοδοξιών (Ρόντος and Παπάνης, 2005 p. 79).....	41
Πίνακας 3: Ποσοστό διακύμανσης (Communalities) και φορτία προτάσεων (Component Matrix ^a)	71
Κεφάλαιο 4: Ανάλυση αποτελεσμάτων	44
Πίνακας 4: Ιδιοτιμές - Eigenvalues.....	72
Πίνακας 5: Οι μεταβλητές στο SPSS.....	74
Πίνακας 6: Συντελεστής αξιοπιστίας 33 μεταβλητών	74
Πίνακας 7: Στατιστικά όλων των μεταβλητών	76
Πίνακας 8: Συντελεστής αξιοπιστίας τεσσάρων περιπτώσεων	77
Πίνακας 9: Συντελεστής αξιοπιστίας με πίνακες στατιστικών αποτελεσμάτων	78
Πίνακας 10: Τελική τιμή συντελεστή αξιοπιστίας	79

Ευχαριστίες

Πριν ξεκινήσουμε την συγκεκριμένη διπλωματική, θα ήθελα να ευχαριστήσω το Θεό και τις ουράνιες δυνάμεις που με βοηθούν πραγματικά πολύ, σε όλη μου τη ζωή και κυρίως για τα πρώτα χρόνια που ήμουν στο εξωτερικό με την γυναίκα μου. Έτσι όπως βοηθάει εμάς, βοηθάει και όλο τον κόσμο, όπως την μητέρα, τον πατέρα, την αδερφή μου, την σύζυγό μου αλλά και τον επιβλέποντα καθηγητή μου Δρ. Γεώργιο Ασπρίδη. Ευχαριστώ όλους αυτούς και πιο συγκεκριμένα θα ήθελα να ευχαριστήσω προσωπικά τον επιβλέπων καθηγητή μου Δρ. Ασπρίδη, που με την ορθή καθοδήγησή του, γλίτωσα από διάφορα προβλήματα που θα μου πρόσφερε απλόχερα ο εγωισμός μου. Τον ευχαριστώ, που με βοήθησε να διαχειριστώ τις σκέψεις και τις ιδέες μου, αλλά και γιατί μέσω αυτού είχα ένα από τα πιο ενδιαφέροντα μαθήματα του πανεπιστημιακού μου κύκλου. Ευχαριστώ όλους εκείνους που με βοήθησαν στην μετάφραση του ερωτηματολογίου και όλους εκείνους που το απάντησαν και μου έδωσαν την δική τους οπτική γωνία. Εύχομαι σε όλους υγεία, αγάπη και ό,τι άλλο επιθυμούν για το καλό που μου πρόσφεραν απλόχερα. Ο Θεός να τους έχει όλους καλά.

Πνευματική Ιδιοκτησία – Λογοκλοπή

Έχω διαβάσει και κατανοήσει τους κανόνες για τη λογοκλοπή και τον τρόπο σωστής αναφοράς των πηγών που περιέχονται στον Οδηγό συγγραφής διπλωματικών εργασιών του ΤΜΟΔ. Δηλώνω ότι, από όσα γνωρίζω, το περιεχόμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι προϊόν δικής μου δουλειάς και υπάρχουν αναφορές σε όλες τις πηγές που χρησιμοποίησα.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Διπλωματική με τίτλο Human-Resources παραγωγικές προσλήψεις και προαγωγές, σκοπεύει να αναδείξει διάφορες μορφές πρόσληψης και διακρατικές διαφορές. Καλείτε να ερευνήσει την ευελιξία με ασφάλεια των εξωτερικών πηγών ανάθεσης εργασίας, με εστίαση στις εταιρίες δανεισμού προσώπων (TEA-Temp employment agency). Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου, έχουν σκοπό να επιβεβαιώσουν και πολύ πιθανό να βελτιώσουν τα παραγωγικά αποτελέσματα των εργαζομένων και των εταιριών. Στα συμπεράσματα συντάσσονται όλα εκείνα τα αποτελέσματα από το ερωτηματολόγιο και από την βιβλιογραφία, που συμβάλουν στην βελτίωση της απόδοσης.

Στο ερευνητικό μέρος της διπλωματικής και του ερωτηματολογίου, θα εξεταστεί, αν η Ευρωπαϊκή και η Αμερικάνικη βιβλιογραφία ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα που βιώνει η Στουτγάρδη. Αν η παγκοσμιοποίηση και αυτές οι παγκόσμιες μελέτες, με την παγκόσμια βιβλιογραφία, ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα της πόλης αυτής. Το 2020 ξεκίνησε ένα πρωτόγνωρο φαινόμενο πανδημίας ‘Κορόνα’. Η διπλωματική θα προτείνει λύσεις, που θα είναι εφικτές επί του παρόντος και του μέλλοντος. Επιπροσθέτως, η βασική και κύρια μελέτη, είναι να αυξηθούν τα παραγωγικά αποτελέσματα σε κάθε χρονική περίοδο. Στις επόμενες παραγράφους παρουσιάζονται περιληπτικά τα κύρια μέρη της διπλωματικής εργασίας.

Στη διαδικασία πρόσληψης παρουσιάζονται τα στάδια πρόσληψης και κάποιες διακρατικές διαφορές. Έπειτα εμφανίζονται τα κοινά χαρακτηριστικά αλλά και οι διαφορές μιας κοινής πρόσληψης από μία ηλεκτρονική. Λόγο πανδημίας, η διπλωματική λαμβάνει μέτρα και έρευνα το 2020-2021, για να αντιμετωπίσει το μέλλον ισχυρά, με τεχνοτροπίες και εναλλακτικές λύσεις.. Αυτό γίνεται διότι η μελέτη των ενδιάμεσων εταιριών, είναι σε διεθνή επίπεδο. Σε αυτό το σημείο γίνεται νύξη για τα εργασιακά δικαιώματα, τα οποία πιέζουν κάποιες φορές τους εργοδότες, για την ασφάλεια και το αστικό δίκαιο των υπαλλήλων.

Η έρευνα εστιάζει στα άτομα ειδικής μεταχείρισης και παρουσιάζει το πως αρκετές ενδιάμεσες εταιρίες (TEA), βοηθούν και στηρίζουν αυτή την μερίδα ανθρώπων. Κλείνοντας το θέμα των προσλήψεων, γίνεται μία μικρή σύγκριση στην πρόσληψη νέου ή ανακατανομή του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού (αναφερόμενοι κυρίως σε προαγωγές).

Έπειτα συντάσσετε η ευελιξία με ασφάλεια, τόσο σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το ευρωπαϊκό δίκαιο εισέρχεται στο εθνικό δίκαιο και αυτό με τη σειρά του γίνεται σε κάποιες περιπτώσεις και δημοτικό (περιλαμβάνει κάποιους Νομούς του κράτους η νομοθεσία). Αν οι επιχειρήσεις λοιπόν επηρεάζουν ή πιέζουν τους υπαλλήλους τους, γίνεται κατανοητό, πως και οι εργοδότες πιέζονται από τους ευρωπαϊκούς ή τους κρατικούς φορείς.

Αμέσως μετά περιγράφεται η εξωτερική ανάθεση εργασίας (Outsourcing) και η πρόσληψη εργαζομένων από ενδιάμεσες εταιρίες (TEA). Η διοίκηση, η στρατηγική, αλλά και η επιχειρηματική διαδικασία της εξωτερικής ανάθεσης είναι ο πυλώνας στον οποίο στηρίζετε ο δανεισμός ανθρώπινου δυναμικού. Γι’ αυτό το λόγο ακολουθεί η πρόσληψη μέσω TEA. Με αυτό τον τρόπο, συγκεντρώνονται τα γενικά συμφέροντα των εταιριών αλλά και των εργαζομένων.

Ως επιβεβαίωση της βιβλιογραφίας και των τοποθετήσεων αυτών, λαμβάνει χώρα δευτερογενής έρευνα, αλλά και πρωτογενής μέσω ερωτηματολογίου (πιλοτική μελέτη). Τα ερωτηματολόγια θα δοθούν και θα απαντηθούν μέσω google forms και θα είναι ανώνυμα. Σκοπός

είναι να συλλεχθούν αυθόρμητες και ειλικρινείς απαντήσεις, για το αν η δομή και η λειτουργία των ΤΕΑ συμβάλουν στην αύξηση παραγωγικών αποτελεσμάτων, τόσο στα εταιρικά συμφέροντα όσο στα εργασιακά.

Πριν το ερωτηματολόγιο θα παρουσιαστούν Ευρωπαϊκά και Γερμανικά στατιστικά άλλων ερευνών, όπου θα βοηθήσουν αργότερα τη διπλωματική στην δομή αλλά και στην σύγκριση αποτελεσμάτων.

Μέσω διπλωματικής θα αναδειχθούν όλες οι απόψεις του κόσμου. Οι απόψεις των κατοίκων της Στουτγάρδης. Μίας πόλης της Γερμανίας όπου ακόμα και σήμερα μετά από οικονομική κρίση και εν καιρό πανδημίας, εξακολουθεί να έχει ισχυρή οικονομική δύναμη, συγκρίνοντάς την με τον Ευρωπαϊκό Νότο. Αυτοί οι εργαζόμενοι λοιπόν, κρίνονται κατάλληλοι για μία τέτοια έρευνα.

Η Στουτγάρδη-Γερμανία η οποία βρίσκεται στην καρδιά της Ευρώπης, λογικά πρέπει να παρέχει περισσότερη προστασία στους πολίτες της στα εργασιακά δικαιώματα, από ό,τι οι υπόλοιπες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου. Ενδεχομένως οι απαντήσεις και τα αποτελέσματα του κοινού, να δώσουν στην έρευνα που διεξάγετε, επιπρόσθετες ιδέες για μελέτη και τεχνολογίες.

Πέρα από την φυσική προσέγγιση αποτελεσμάτων υπάρχει και η μηχανική (μέσω ηλεκτρονικού προγράμματος SPSS). Παρουσιάζονται διάφοροι μέθοδοι αξιοπιστίας έρευνας, επιλέγετε ο ιδανικός για αυτήν την διπλωματική και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ελέγχου της αξιοπιστίας αλλά και της εγκυρότητας. Αυτό παρουσιάζετε με αισιόδοξο χαρακτήρα, ως μία προσφορά βοήθειας, σε πιθανή μελλοντική μελέτη.

Ένας ακόμα σκοπός της έρευνας του ερωτηματολογίου, είναι να συλλέξει όλα εκείνα τα δεδομένα για να επιβεβαιώσει, αν οι άνθρωποι αυτοί, νιώθουν ασφάλεια και νομική κάλυψη α) από τα θέματα της Διοίκησης των ενδιάμεσων και μη εταιριών β) από τα εργασιακά δικαιώματα και γ) από την ψυχολογία εργασίας. Το διπλωματικό έργο, καλείτε να ανακαλύψει κοινό σημείο ή κοινές τομές, από την πλευρά των εργαζομένων αλλά και από την πλευρά των εταιριών, που θα μπορέσουν αργότερα αυτοί οι δύο, να χρησιμοποιήσουν, για να έχουν μεγαλύτερα παραγωγικά αποτελέσματα.

Με τα συμπεράσματα που θα δοθούν στο τελευταίο κεφάλαιο, γίνονται σαφές όλα εκείνα τα σημεία που πρέπει να προσέξει ο εργοδότης ή μία εταιρία, για να έχει τα βέλτιστα παραγωγικά αποτελέσματα. Τα συμπεράσματα πηγάζουν από την βιβλιογραφία και την έρευνα του ερωτηματολογίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ FLEXICURITY

1.1 Διαδικασία πρόσληψης

Η πρόσληψη είναι μια βασική ανάγκη, για κάθε εργοδότη, που θέλει τουλάχιστον έναν εργαζόμενο ο οποίος δεν είναι σύντροφος ή μέλος της οικογένειας. Εδώ ξεκινά η εργασιακή σχέση. Η πρόσληψη κάποιου είναι εύκολη, αλλά η πρόσληψη του καλύτερου υποψηφίου δεν είναι πάντα τόσο απλή υπόθεση. Αυτό θα απαιτήσει προγραμματισμό και μια λογική διαδικασία. Είτε έχοντας μία θέση εργασίας, είτε έχοντας εκατό, οι διαδικασίες οι οποίες χρησιμοποιούνται για την επιλογή των εργαζομένων θα αντικατοπτρίζονται άμεσα στα αποτελέσματα που θα επιτευχθούν. Αυτό θα συμβαίνει σε κάθε περίπτωση, είτε όταν προσληφθούν υποψήφιοι σε ένα ισχυρό οικονομικό περιβάλλον όπου υπάρχει χαμηλή ανεργία, ή κατά τη διάρκεια μιας ασθενέστερης περιόδου όπου η ανεργία θα είναι υψηλή. Γι' αυτό το λόγο οι επαγγελματικές αγγελίες πρέπει να είναι τέτοιες, έτσι ώστε να προσελκύουν τους υποψηφίους που αναζητούν, παρά να τους απωθούν και να τους κατευθύνουν σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις (Shawn Smith, 2004).

Κάποιες φορές όμως η διάρκεια επιλογής του υποψηφίου μπορεί να διαρκέσει περισσότερο από ότι συνήθως. Οι λόγοι μπορεί να είναι εξωτερικοί, όπως η πολύ χαμηλή ανεργία ή το ενδεχόμενο ο υποψήφιος μπορεί να επιλέξει μία άλλη εταιρία αντί της προβλεπόμενης. Υπάρχουν όμως και εσωτερικοί λόγοι, όπου σε αυτούς πρέπει να γίνει εστίαση για να βελτιωθεί επιχείρηση ή ο οργανισμός. Με την επιτάχυνση μίας πρόσληψης, μπορεί να επιτευχθεί ταχύτερα εις πέρας μία αποστολή αλλά είναι επικίνδυνη απόφαση. Καλό είναι να υπάρχουν κάποια κριτήρια και κάποιες προδιαγραφές για τις επιλογές αυτές. Με αυτό το σύνολο αποφάσεων, πραγματοποιείτε μία ορθολογική επιλογή υποψηφίου, σε σωστό χρόνο. Με τη σειρά του ο υποψήφιος, προσφέρει την εργασία του χωρίς περιπλοκές.

Όταν για παράδειγμα μία εταιρεία έβγαλε ανακοίνωση για να προσλάβει έναν υπεύθυνο μιας ομάδας εφαρμογών, η πρώτη απαίτηση-κουκίδα ήταν να έχει εμπειρία σε αυτήν τη συγκεκριμένη θέση. Δεν θα έπρεπε να αναγράφεται αυτό το "πρέπει να έχει" αλλά θα έπρεπε να αναγράφεται "ιδανικά να έχει εμπειρία". Για αυτήν την θέση, δόθηκε αργότερα το συμβόλαιο εργασίας σε έναν υπάλληλο, από το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας (Khosrow, 2012).

Επομένως ο προϊστάμενος έπρεπε αρχικά να γνωρίζει τι ακριβώς ψάχνει γι' αυτή τη θέση εργασίας και να μπορεί να το αποτυπώσει στην αγγελία. Από την στιγμή που βρήκε τον υπάλληλο στην τύχη και με λάθος εργασία τώρα θα πρέπει να φέρει εις πέρας μια διαδικασία καθοδήγησης για την συγκεκριμένη πρόσληψη. Το παρελθόν του όμως δεν δείχνει αξιοπιστία και αυτά τα δεδομένα είναι πολύ επικίνδυνα.

Εναλλακτικά το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, θα πρέπει να συμβουλευεί το τμήμα πληροφορικής, ότι θα πρέπει να γίνουν αντισταθμίσεις σε τυχόν λάθη αγγελιών εργασίας. Η αγγελία θα ανέβει στην σελίδα της εταιρίας ή σε κάποιες σελίδες στο διαδίκτυο. Υπάρχει και η δυνατότητα να αναρτηθεί η αγγελία μόνο εντός της εταιρίας, στην περίπτωση που ζητείτε

εργαζόμενος για μία θέση, από το υπάρχον προσωπικό. Ως εταιρία ή εργοδότης θα πρέπει να ετοιμάσει κάποιες προδιαγραφές, για τον καθορισμό της διαδικασίας επιλογής.

Η αναφορά των τεχνικών δεξιοτήτων, με χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, κατανόηση για παράδειγμα, καθορισμός προσδοκιών και μέτρηση των αποτελεσμάτων. Ο καθένας στην επιχείρηση που περιπλέκετε με το θέμα της πρόσληψης, θα πρέπει να αναλάβει ένα ρόλο που να συμβαδίζει στον κύκλο διαχείρισης ταλέντων.

Θα πρέπει για παράδειγμα ο διευθυντής ή τα κεντρικά γραφεία να παίρνουν την οριστική απόφαση για το αν ο υποψήφιος γίνεται αποδεκτός ή όχι μετά της συνέντευξης ή των συνεντεύξεων. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή ο προϊστάμενος του υποψηφίου θα πρέπει να συλλέξει τα στοιχεία του υποψηφίου και να δώσει σωστή αναφορά σε αυτούς που καλούνται να πάρουν την οριστική απόφαση. Πρέπει ιδανικά ο υποψήφιος να είναι διαθέσιμος εκ των προτέρων με κατανόηση για αυτές τις προδιαγραφές (Khosrow, 2012).

Αν η εταιρία για την έγκριση ενός υπαλλήλου χρειάζεται ένα μήνα αναμονής, τότε θα πρέπει να μεριμνά στα κεντρικά αλλά και στο παράρτημά της, να έχει εξειδικευμένο, εύστροφο και υπεύθυνο προσωπικό. Αν η αλυσίδα αυτή κάπου αποκλίνει, τότε θα υπάρξουν απώλειες κέρδους με έναν υποψήφιο να πηγαίνει σε ανταγωνιστική εταιρία. Τα λάθη αυτά και οι μεγάλες αναμονές συμβαίνουν όχι μόνο σε καταστήματα, αλλά και σε μεγάλες πολυεθνικές. Εκεί φαίνεται έντονα, στο παράρτημα της πολυεθνικής εταιρίας, αν έχει τηρηθεί το πρωτόκολλο πρόσληψης εργαζομένου ή αν έγινε κάποια παράβλεψη. Δεν νοείτε ο χρόνος απάντησης να υπερβαίνει το προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα.

1.1.1 ΣΤΑΔΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

Η επιλογή υπαλλήλων κινείται άρρητα ή ρητά μέσω πολλών σταδίων. Πρώτον, οι εργοδότες-μάντζερ του οργανισμού, προσδιορίζουν τα χαρακτηριστικά (φυσικά, πνευματικά, προσωπικότητα, ιδιοσυγκρασία, εμφάνιση, δημογραφικά) που καθορίζουν τις απαιτήσεις της θέσης και τον ιδανικό υποψήφιο. Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τους υποψηφίους και ελέγχει αν τα άτομα ταιριάζουν στις απαιτήσεις της εργασίας. Στο τρίτο και τέταρτο στάδιο, οι υποψήφιοι κρίνονται βάσει των απαιτήσεων της θέσης και λαμβάνεται η τελική απόφαση πρόσληψης. Το τελικό στάδιο της επιλογής είναι η αξιολόγηση της διαδικασίας επιλογής. Αυτό για να προσδιοριστεί εάν ήταν αποτελεσματική η διαδικασία ή όχι (Dianna Stone, 2008).

Μια ποικιλία κριτηρίων μπορεί να εισαχθεί στο τρίτο ή τέταρτο στάδιο για να καθοδηγήσει την αξιολόγηση, ως προς την εγκυρότητα, την δικαιοσύνη και την χρησιμότητα των διαδικασιών. Συμπεραίνεται από τη διακρατική έρευνα ότι υπάρχουν πράγματι μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών, σε όλο τον κόσμο, για το πώς χειρίζεται η κάθε εταιρία την φάση της διαδικασίας επιλογής. Από την άλλη μεριά, οι διακρατικές συγκρίσεις πρακτικών επιλογής προσωπικού, είναι θεωρητικές, διάσπαρτες και βασίζονται σε ευκαιριακά δείγματα (Dianna Stone, 2008).

Ένας άλλος λόγος που τα αποτελέσματα δεν είναι εύκολα ερμηνεύσιμα, είναι το να επικεντρωθεί ένα μεγάλο μέρος της έρευνας στο συγκεκριμένο περιεχόμενο της διαδικασίας επιλογής. Με άλλα λόγια, το ερευνητικό ζήτημα συνήθως διαμορφώνεται ανάλογα σε κάθε χώρα και σε κάθε επιχείρηση. Όπως οι χώρες διαφέρουν ως προς τη χρήση συγκεκριμένων τεχνικών επιλογής σαφώς υπάρχει και διαφορά μεταξύ των εταιριών. Το πρόβλημα με αυτήν την προσέγγιση είναι ότι δύο οργανισμοί (κράτος επιχείρηση) χρησιμοποιούν τις ίδιες τεχνικές και η

εστίαση στα ίδια χαρακτηριστικά μπορεί να διαφέρει σημαντικά στο "πώς" εφαρμόζουν τη διαδικασία επιλογής (Dianna Stone, 2008).

Για το λόγο αυτό οι διακρατικές συγκρίσεις επιλογής, εστιάζονται στη διάκριση μεταξύ ορθολογικών, αναλυτικών, κοινωνικών και διαισθητικών προσεγγίσεων. Σίγουρα ένα κράτος δίνει διαφορετικές παροχές στους πολίτες-εργαζόμενους και αντιστοίχως οι εταιρίες από την μεριά τους προσεγγίζουν με ποικίλους τρόπους τους υπαλλήλους. Η αναφορά έγινε διότι το ερωτηματολόγιο και η γενική έρευνα που θα αναπτυχθεί, θα απασχολήσει την Στουτγάρδη (Γερμανία). Συμπληρωματικά οι διαπολιτισμικές διαφορές δεν υπάρχουν μόνο μεταξύ των κρατών, αλλά και μεταξύ ενός χωριού ενός νησιού ή μιας πόλης της Αθήνας. Πόσο μάλλον σε διεθνή πλαίσια που η κουλτούρα-πολιτισμός, η εκπαίδευση, θρησκεία, έθιμα, ήθος κ.α. είναι διαφορετικά. Παρατηρείτε όμως πως οι οδικοί κανόνες και νόμοι είναι παγκοσμίως κοινοί. Όλα είναι θέμα αποφάσεων.

1.1.2 ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΝΑΝΤΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ

Όπως ειπώθηκε παραπάνω, η παραδοσιακή πρόσληψη έχει κάποια στάδια. προσδιορισμός των αναγκών πρόσληψης, η υποβολή αίτησης εργασίας, έλεγχος του βιογραφικού, η συνέντευξη και πιθανόν μία δοκιμή πριν την κανονική έναρξη απασχόλησης, η έγκριση και η προσφορά εργασίας. Τόσο η πρόσληψη διευθυντικών στελεχών όσο και των βασικών προσλήψεων βασίζονται σε έντυπα έγγραφα και μηχανισμούς παράδοσης για την ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης.

Η παραδοσιακή διαδικασία πρόσληψης είναι συνήθως μια διαδοχική διαδικασία βήμα προς βήμα, με την εξάρτηση του κάθε βήματος από το προηγούμενο. Αν κάποιο βήμα δεν εγκριθεί ή δεν είναι αρεστό σε κάποιον η διαδικασία δεν μπορεί να συνεχιστεί. Εργαλεία πρόσληψης εργασίας, όπως πρόσωπο με πρόσωπο - συνεντεύξεις, δοκιμές με χαρτί και μολύβι χρησιμοποιούνται ευρέως στις παραδοσιακές προσλήψεις. Η παραδοσιακή διαδικασία ήταν και είναι γεμάτη καθυστερήσεις και εσφαλμένες επικοινωνίες, που έχουν ως αποτέλεσμα τη χρονοβόρα διαδικασία πρόσληψης και την υψηλή σε κόστος πρόσληψη.

Οι υπολογιστές είχαν χρησιμοποιηθεί στην παραδοσιακή διαδικασία πρόσληψης πριν από την ηλεκτρονική. Οι εφαρμογές υπολογιστή περιορίστηκαν στην αυτοματοποίηση εσωτερικών διαδικασιών, παρά στην ορθολογική διαδικασία λήψης αποφάσεων. Τα πακέτα λογισμικού, δεν μπορούσαν να επικοινωνήσουν μεταξύ τους, όσο η ποσότητα και η ποιότητα των αιτήσεων εργασίας παρέμειναν ίδιες. Το σύστημα ηλεκτρονικής πρόσληψης είναι ένα Web-enabled "οποτεδήποτε και οπουδήποτε" σύστημα, τόσο για όσους αναζητούν εργασία, όσο και για αυτούς που αναζητούν προσωπικό.

Η ηλεκτρονική πρόσληψη στη συγκεκριμένη διπλωματική θα οριστεί ως μία μέθοδος ποικιλίας ηλεκτρονικών μέσων, που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί, για να ανοίξουν θέσεις εργασίας αποτελεσματικά και αποδοτικά. Η διαδικασία ηλεκτρονικής πρόσληψης, αποτελείται από τα ακόλουθως επαναληπτικά βήματα: α) προσδιορισμός των αναγκών πρόσληψης, β) υποβολή της αίτησης εργασίας στα κεντρικά (αν υπάρχουν σε περίπτωση που η εταιρία είναι μεγάλη) ή αλλιώς στον προϊστάμενο, έγκριση της αίτησης εργασίας (μέσω μιας βάσης δεδομένων), γ) ανέβασμα της συγκεκριμένης αίτησης εργασίας στο διαδίκτυο, δ) διαδικτυακή αναζήτηση της βάσης δεδομένων εργασίας από άτομα που αναζητούν εργασία, ε) διαδικτυακή προεπισκόπηση / αξιολόγηση των υποβληθέντων αιτήσεων που μπορεί να γίνει απευθείας σε μια βάση δεδομένων, στ) διαδικτυακή αναζήτηση της βάσης δεδομένων από τις αιτήσεις για επιλογή υποψηφίων με ηλεκτρονική αξιολόγηση του βιογραφικού / αίτησης, ζ) συνέντευξη φυσική ή

ηλεκτρονική με τον υποψήφιο υπάλληλο ή διευθυντή, η) διαδικτυακός έλεγχος πριν από την απασχόληση και θ) προσφορά-σύμβαση εργασίας (Teresa Torres-Coronas, 2006).

Ενώ η παραδοσιακή πρόσληψη χαρακτηρίζεται ως διαδοχική διαδικασία, η ηλεκτρονική χαρακτηρίζεται ως συνεχής στην οποία ορισμένες δραστηριότητες μπορούν να εκτελούνται ταυτόχρονα. Τα οφέλη επιτυγχάνονται επίσης και με την εκτεταμένη χρήση της κεντρικής βάσης δεδομένων εργασίας (της κεντρικής πλατφόρμας με άλλα λόγια) και μια σειρά ολοκληρωμένων εφαρμογών.

Για παράδειγμα, όταν υπάρχει μία ανάγκη για έναν νέο υπάλληλο, η αναζήτηση και τα στοιχεία της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, μπορούν να βρεθούν στο ηλεκτρονικό σύστημά μας εισάγοντας τον προκαθορισμένο κωδικό στη βάση δεδομένων. Έτσι επισπεύδουν και προετοιμάζουν ταχύτατα την όλη διαδικασία ανακτώντας μια λεπτομερή λίστα των απαιτήσεων εργασίας, από προηγούμενη αναζήτηση που είχαμε στο σύστημά μας.

Σε περίπτωση που δεν υπήρχε αυτή η θέση, ιδανικά μπορούμε να αποθηκεύσουμε στον συγκεκριμένο κωδικό, για μελλοντικές προσλήψεις. Τα δεδομένα για την αναζήτηση εργασίας χρησιμοποιούνται όχι μόνο με κωδικούς αλλά και με βάση κάποιων συγκεκριμένων κριτηρίων που αυτά τα κριτήρια μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως λέξεις κλειδιά. Η τελική απόφαση για την έγκριση της πρόσληψης, δεν γίνεται από κάποιο υπολογιστή αλλά από ένα φυσικό πρόσωπο, το οποίο μπορεί να δει ηλεκτρονικά την όλη διαδικασία και όλα τα ηλεκτρονικά στοιχεία που έχουν υποβληθεί για να λάβει τη σωστή απόφαση.

1.1.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

Κάθε εργαζόμενος στην ΕΕ, κατέχει τα παρακάτω εργασιακά δικαιώματα:

- Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας: α) γενικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, β) χώρος και εξοπλισμός εργασίας, γ) συγκεκριμένοι κίνδυνοι και ευάλωτες ομάδες εργαζομένων,
- Ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες: α) ίση μεταχείριση στην εργασία, β) εργαζόμενες εγκύους, γ) άδεια μητρότητας, δ) γονική άδεια,
- Προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού,
- Εργατικό δίκαιο: α) μερική απασχόληση, β) συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γ) χρόνος εργασίας, δ) απασχόληση των νέων, ε) ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους.

Κάθε χώρα της ΕΕ πρέπει να μεριμνά ώστε η εθνική της νομοθεσία να προστατεύει τα δικαιώματα αυτά, τα οποία κατοχυρώνονται με τη νομοθεσία της ΕΕ περί απασχόλησης (Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2021).

Εάν θεωρείτε ότι τα δικαιώματά σας δεν γίνονται σεβαστά, πρέπει κατ' αρχάς να προσφύγετε στην επιθεώρηση εργασίας, στο εργατικό δικαστήριο, κ.λπ. της χώρας σας, αναφέρει η επιτροπή. Ακόμα αν παρατηρήσατε, σε όλες τις κουκίδες η διπλωματική αναφέρθηκε κατά την εισαγωγή του κεφαλαίου στο ύψος των προσλήψεων για τις ευπαθείς ομάδες. Εδώ ακριβώς έχουν πλησιάσει και προσεγγίσει τους εργαζομένους οι ΤΕΑ, άσχετα αν μέσα στο ανθρώπινο δυναμικό, εντάσσονται και άνθρωποι που δεν έχουν ευπάθειες ή αδυναμίες.

Εργασιακά δικαιώματα εν καιρώ πανδημίας

Ιδανικά θα ήταν, οι εργαζόμενοι να ερευνούν μόνοι τους τα εργασιακά δικαιώματα. Κάποιες εταιρίες τυχαίνει να ενημερώνουν τους εργαζόμενους. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι ας επιβεβαιώνουν τις πηγές που έχουν βρει μόνοι τους με ό,τι παρουσιάζει η εταιρία.

Το 2020 άρχισε ο ιός Κορόνα (ασθένεια) να εξαπλώνετε και να γίνεται πανδημία. Αυτό έφερε πίεση στα κράτη, να λάβουν κάποια μέτρα, για να μην θρηνήσουν κόσμο. Η έλλειψη οργάνωσης από όλα τα κράτη σε παγκόσμιο επίπεδο, η έλλειψη νοσοκομείων και ΜΕΘ, ελλείψεις εμβολίων, συντονισμού και γενικά κάποιες ακόμα ελλείψεις, ώθησαν τις κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο να προχωρήσουν σε lock down.

Αυτό με τη σειρά του χτύπησε την παγκόσμια οικονομία. Επιπλέον η οικονομική κρίση του 2008 δεν έχει εξαλειφθεί και τα καινούρια μέτρα, έρχονται ως επιπρόσθετο βάρος στο εμπόριο. Εν συνεχεία οι έμποροι λόγω δυσβάσταχτης φορολογίας και λόγω ότι τα κέδρα τους έχουν μειωθεί σημαντικά, προβαίνουν σε απολύσεις. Ενώ το κράτος έδωσε κάποια επιδόματα για να προλάβει αυτές τις ενέργειες, πολλοί καταστηματάρχες κάνουν απολύσεις ή κλείνουν οριστικά τα καταστήματά τους.

Οι επιχειρήσεις στην παρούσα κατάσταση δεν ενημερώνουν τους πολίτες για τα εργασιακά δικαιώματα. Εδώ οι πολίτες αν δεν ζητήσουν τα δικαιώματά τους, πολλές εταιρίες δεν διατίθενται να ενημερώσουν πως πρέπει να τους πληρώσουν τυχόν αποζημιώσεις ή να ενημερώσουν πως οι εργαζόμενοι που επρόκειτο να απολυθούν, έχουν δικαίωμα να παρατείνουν τις μέρες απόλυσής τους. Η διπλωματική παραθέτει την υπερσύνδεση για τα τρέχον [δικαιώματα των εργαζομένων κατά την διάρκεια της πανδημίας](#), αλλά δεν τα καταγράφει, διότι καθημερινά τροποποιούνται (LawSpot, 2021).

Γνωρίζοντας αυτές τις λειτουργίες, πρέπει να λαμβάνει κανείς υπόψιν, την ψυχολογική παράμετρο. Αναφερόμενοι στους εργαζόμενους που δέχονται νέες νομικές διατάξεις για το κοινό καλό, σήμερα ίσως για το κοινό καλό οι άνθρωποι αυτοί να μπαίνουν στο ταμείο ανεργίας. Εργαζόμενοι ίσως βρήκαν μία νέα εργασία μετά την οικονομική ύφεση και τώρα λόγω ασθένειας ίσως να χάνουν την εργασία τους αλλά και ίσως να κινδυνεύει σοβαρά ένα οικογενειακό τους πρόσωπο. Η λέξη επίδομα μπορεί να παρηγορήσει τους εργαζόμενους αυτούς εν μέρει, αλλά δεν λύνει το πρόβλημα.

Η ασφάλεια ως υγειονομική περίθαλψη απειλείτε το 2021 από την πανδημία. Η ευελιξία εργασίας αρχίζει να μειώνετε διότι οι εταιρίες επιφυλάσσονται με τα συνεχόμενα lock down. Το flexibility είναι δύσκολο πλέον να διατηρηθεί στον Βορρά της Ευρώπης. Οι οικονομία πλέον και στην βόρεια Ευρώπη έχει μειωθεί. Όλο αυτό συμβαίνει σήμερα, διότι χθες η ΕΕ δεν έφτιαχνε δικλίδες ασφαλείας τέτοιων περιπτώσεων, αλλά έδινε βαρύτητα στην παγκοσμιοποίηση και στο μερίδιο εξουσίας των κρατών μελών. Αντί με την πρόγνωση να προστατέψει τον Ευρωπαϊκό τουλάχιστον πολιτισμό, σήμερα οι βιομηχανίες τις κεντρικής Ευρώπης σταματούν της μηχανές τους και οικονομία πέφτει απότομα. Συνεπώς, η ΕΕ χάνει και εκείνη χρήματα στην περίσταση αυτή, όταν η Αμερική και η Κίνα αντιμετωπίζουν την κατάσταση διαφορετικά.

Εργασιακά δικαιώματα και κατάχρηση εξουσίας

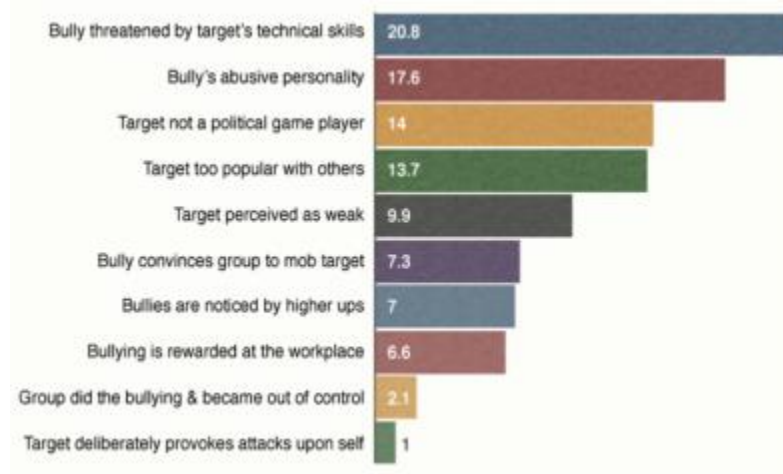
Στις περισσότερες μελέτες αναφέρετε ότι μεταξύ 10% και 20% των εργαζομένων εκφοβίζονται ετησίως (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003, pp. 105-108). Μια σημαντική μελέτη υπογραμμίζει, πως ψυχολογικές συνέπειες μιας τέτοιας συμπεριφοράς εκφοβισμού, μπορεί να είναι «πλήρως συγκρίσιμη με το PTSD από τον πόλεμο ή εμπειρίες στο στρατόπεδο φυλακών

(Leymann & Gustafsson, 1996, p. 251). Οι περισσότερες αναλύσεις επικεντρώθηκαν στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων που προκαλούν εκφοβισμό και των θυμάτων τους (Cowie, Naylor, Rivers, Smith, & Pereira, 2000). Όλες οι πηγές τις παραγράφου είναι από (Hodson et al, 2006).

Για να αντιμετωπιστεί ο εκφοβισμός αρχικά υπήρξε η προσέγγιση και η κατηγοριοποίηση δύο διαστάσεων περιβάλλοντος. Η πρώτη είναι του περιβάλλοντος εργασίας που μπορεί να επηρεάσει ο εκφοβισμός, δομικά αδύναμους στόχους, όπως οι εργαζόμενοι χαμηλού επιπέδου (από Hodson, Einarsen et al., 2003) και δεύτερον ο ρόλος της κακής διαχείρισης και της κακής ηγεσίας, στη δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας που επιτρέπουν τον εκφοβισμό (από Hodson, Folger & Skarlicki, 1998). Η πρώτη διάσταση αφορά την αδυναμία σχέσεων στο χώρο εργασίας και η δεύτερη την συνοχή του οργανισμού. Παρουσιάζετε ένα παράδειγμα ανά περίπτωση.

Σχετικά με την αδυναμία σχέσεων εντός της επιχείρησης παρουσιάζετε μία έρευνα (Workplace Bullying Institute WBI 2013), που το κοινό (655 ατόμων) κλήθηκε να επιλέξει ανάμεσα σε δύο από τις προτεινόμενες μορφές εργασιακού εκφοβισμού. Το 39% αφορά τις τεχνικές ικανότητες και την προσωπικότητα του εργαζομένου. Το 28% εκπροσωπεί τις πολιτικές τοποθετήσεις και τις δημόσιες σχέσεις-κοινωνικότητα του εργαζομένου. Με αυτό τον τρόπο εστιάζει ακριβώς η διπλωματική στην πηγή του προβλήματος (Medina et al, 2020).

<https://www.mdpi.com/2076-0760/9/6/110>



Σχήμα 1: Λόγος που γίνεται στόχος στον εργασιακό εκφοβισμό Workplace Bullying Institute (WBI) 2013 από (Medina et al, 2020)

Σχετικά με την συνοχή του οργανισμού. Η ΕΕ και κατά σειρά οι πολυεθνικές και οι εργοδότες, λαμβάνουν μέτρα αντιμετώπισης του Κορονοϊού. Στην αρχή της πανδημίας ενημέρωναν την Ελλάδα, Γερμανία και λοιπές Ευρωπαϊκές χώρες πως η χρήση μάσκας επηρεάζει αρνητικά την υγεία. Λίγους μήνες αργότερα η χρήση μάσκας ήταν υποχρεωτική σε όλους τους χώρους και ένα χρόνο αργότερα ακούγετε πως θα πρέπει να φορούμε διπλή μάσκα. Αυτή η συμπεριφορά προσβάλλει την δύναμη της ΕΕ και προσφέρει στους πολίτες σύγχυση και αμφιβολία. Η ΕΕ έπρεπε ήδη να έχει δικλίδες ασφαλείας τέτοιων περιπτώσεων και να δίνει ελπίδα στους πολίτες για το αύριο αντί τρομοκρατία. Η εργασία της ΕΕ δεν είναι μόνο η εξουσία και ο κυβερνητικός της ρόλος ανάμεσα στα κράτη Έθνη, αλλά η προστασία των κρατών μελών από την οποιαδήποτε απειλή.

Όπως βλέπουμε η Ευρώπη, το κράτος και εν τέλει η εταιρία, λόγω πανδημίας θα επηρεάσει τον εργαζόμενο και εκείνος θα αντιδράσει. Ψυχολογική ή πολιτική αντίδραση του εργαζόμενου θα επηρεάσει τον εργασιακό του κύκλο. Άρα οι δύο διαστάσεις αλληλοεπιδρούν η μία στην άλλη.

Δεν πρέπει να κατηγορείτε η άγνοια, η αθωότητα ή η ανικανότητα των εργοδοτών ή των κυβερνητικών οργανώσεων. Το θετικό είναι πως ο κόσμος μπορεί να αλλάξει τους κρατικούς φορείς με την ψήφο του και οι εργοδότες μπορούν να περιορίσουν την εξουσία των προϊσταμένων τους. Το αρνητικό είναι πως αυτοί οι περιορισμοί εξουσίας δεν χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες ή τα ανώτερα στελέχη. Οι ανταμοιβές, ο σεβασμός και η αναγνώριση της εργασίας των εργαζομένων ή των πολιτών θα δώσει τη λύση στο πρόβλημα (Hornstein, 2003).

1.2 Προσλήψεις ατόμων ειδικής μεταχείρισης

Όπως έχει αναφερθεί για την διαδικασία πρόσληψης και για τα στάδια που έχει, καλό θα ήταν να μελετήσουμε λίγο και την άλλη πλευρά της διαδικασίας. Όχι αυτή της εταιρίας που ζητά έναν εργαζόμενο, αλλά τον εργαζόμενο που ζητά δουλειά, που θέλει να είναι παραγωγικός.

Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι που με μία σύνταξη ή ένα επίδομα δεν είναι ευχαριστημένοι διότι νιώθουν κατάθλιψη και πως δεν προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο. Αυτοί οι εργαζόμενοι μπορεί να στερούνται κάποιας ικανότητας (κινητική αναπηρία, τύφλωση) ή μπορεί να έχουν ένα θέμα με τη γλώσσα (μετανάστες πρόσφυγες), να στερούνται της φυσικής κατάστασης (ηλικιωμένοι) ή να είναι νέοι χωρίς μεγάλη προϋπηρεσία. Υπάρχουν επίσης μονογονεϊκές οικογένειες, και γυναίκες που λόγω μητρότητας ή εγκυμοσύνης, πολλές εταιρίες επιφυλάσσονται να προβούν σε πρόσληψη ή σε προαγωγή και γενικώς επιφυλάσσονται να εντάξουν άτομα ειδικής μεταχείρισης, στον επαγγελματικό τους χώρο.

Όλο το σύνολο αυτών των ανθρώπων, θέλει να είναι παραγωγικό και ζητά εργασία για να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Ενέχετε να έχει προϋπηρεσία, να έχει πιστοποιήσεις ή διπλώματα, να είναι αναγνωρισμένα από το κράτος και την ευρωπαϊκή ένωση αλλά οι εταιρίες ή οι εργοδότες να μην τα αναγνωρίζουν. Δυστυχώς όσο οι εργοδότες δεν αναγνωρίζουν παραγωγικούς εργαζόμενους, άλλο τόσο και το τμήμα οικονομικών της επιχείρησης υστερεί.

Ο φόβος αυτός των εργοδοτών προβαίνει σε προσλήψεις άλλων ατόμων που μπορεί να εκπληρούν τα προσόντα της θέσης, αλλά ο ζήλος τους, η θέλησή τους για εργασία να μην είναι πάντα ο προσδόκιμος της επιχείρησης. Δεν είναι απόλυτη αυτή η τοποθέτηση αλλά είναι όμως πιθανή. Το σίγουρο είναι, πως οι άνθρωποι και το εμπόριο στηρίζουν εταιρίες οι οποίες δίνουν ευκαιρίες σε αυτούς τους ανθρώπους και κατά συνέπεια ανεβαίνουν τα κέρδη της επιχείρησης.

Συνοπτικά παρουσιάζονται οι ομάδες αυτές και τα δυνατά σημεία των ανθρώπων ειδικής μεταχείρισης. Επίσης παρουσιάζετε η προσαρμογή των ενδιάμεσων εταιριών ΤΕΑ στο συγκεκριμένο σύνολο ανθρώπων. Δίνονται ιδέες από την βιβλιογραφία που μελετήθηκε, για τα κράτη (Ελλάδα, Ιταλία, κ.α.) που οι εταιρίες δανεισμού, δεν έχουν φτιάξει τέτοιου είδους τμήματα. Συνεπώς το κάθε ένα από τα παρακάτω παραδείγματα, είναι μία πρόταση προς εφαρμογή από την έρευνα της διπλωματικής.

A) Άνθρωποι με αναπηρίες

Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικής Εργασίας των ΥΠΑ, περίπου το 20% του εργατικού δυναμικού έχει μία ή περισσότερες αναπηρίες. Οι κοινές αναπηρίες περιλαμβάνουν περιορισμένη ακοή ή όραση, περιορισμένη κινητικότητα, ψυχικές ή συναισθηματικές ανεπάρκειες και διάφορες νευρικές διαταραχές.

Οι αναπηρίες περιορίζουν το εύρος παραγωγής ή το είδος μιας εργασίας που μπορεί να κάνει ένα σύννηθες άτομο. Κάποιες φορές μπορεί να κάνει το επίτευγμα της εργασίας ασυνήθιστα δύσκολο. Σε θέσεις εργασίας όμως, που είναι ορθά προσαρμοσμένες για αυτούς τους ανθρώπους ή για τις οποίες έχουν τα προσόντα, οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες κάνουν επίσης την ίδια απόδοση και την ίδια παραγωγικότητα.

Επιπλέον, όταν ένας εργοδότης προσλαμβάνει ένα άτομο με αναπηρία, έχει πολλές πιθανότητες να προβεί σε νέες προσλήψεις άλλων ατόμων με αναπηρία. Η Walgreens άνοιξε το δεύτερο υπερσύγχρονο κέντρο διανομής-δανεισμού υπαλλήλων στο Windsor, σχεδιασμένο ειδικά για την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες (R. Wayne Dean Mondy, 2016).

B) Μετανάστες

Μεγάλος αριθμός μεταναστών από την Ασία και τη Λατινική Αμερική έχουν εγκατασταθεί σε πολλά μέρη των Ηνωμένων Πολιτειών. Μερικοί από αυτούς είναι πολύ εξειδικευμένοι και καλά μορφωμένοι και άλλοι είναι με ελάχιστα προσόντα και λίγη εκπαίδευση. Έχουν ένα κοινό: την επιθυμία να εργαστούν.

Οι άνθρωποι αυτοί, φέρουν μαζί τους κουλτούρες, αξίες και περισσότερα για τους πολιτισμούς της πατρίδας τους. Παίρνουν γενικά χαμηλόμισθες και κακές εργασίες, ζουν σε κατώτερο περίβλημα, και σχηματίζουν θύλακες όπου προσκολλώνται σε κάποια ομοιότητα του πολιτισμού που άφησαν. Όπου εγκατασταθούν, μέλη διάφορων εθνικών ομάδων, αρχίζουν σύντομα να γίνονται μέρος του τακτικού εργατικού δυναμικού σε ορισμένα επαγγέλματα και ξεφεύγουν από την απομόνωσή τους. Αρχίζουν να υιοθετούν την Αγγλική γλώσσα και τα έθιμα των ΗΠΑ. Μαθαίνουν νέες δεξιότητες και προσαρμόζουν τις παλιές δεξιότητές τους στη νέα τους χώρα. Οι διευθυντές μπορούν να τοποθετήσουν αυτά τα άτομα σε θέσεις εργασίας κατάλληλες για τις δεξιότητές τους, με εξαιρετικά αποτελέσματα για τον κάθε οργανισμό. Καθώς οι εταιρείες απασχολούν περισσότερους αλλοδαπούς υπηκόους σε αυτήν τη χώρα, οι εργοδότες πρέπει εργάζονται για να κατανοήσουν τις διαφορετικές κουλτούρες των υπαλλήλων τους

Αυτή την ομάδα κατά κύριο λόγο βρίσκουν οι εταιρίες δανεισμού και προωθούν αναλόγως στις επιχειρήσεις. Επειδή ένας μετανάστης έχει πρόβλημα με την εκφραστικότητα του, με την γλώσσα ή με την γραφή, οι εταιρίες δανεισμού εντοπίζουν τους ανθρώπους αυτούς και τους προωθούν πολύ καλύτερα από ότι τα κρατικά γραφεία εύρεσης εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι οι ενδιάμεσες εταιρίες έχουν κέρδος το 10 με 15% στο μισθό του υπαλλήλου που θα προωθήσουν σε μία εταιρία. Από την άλλη μεριά και η εταιρία εμπιστεύεται καλύτερα την ενδιάμεση εταιρία από ότι τα κρατικά γραφεία και έτσι πετυχαίνουν τη συμφωνία συνεργασίας. Οι άνθρωποι αυτοί όμως είναι σε απόγνωση. Δεν έχουν το σθένος να τοποθετήσουν την γνώμη, την άποψή τους παρά μόνο βλέπουν ανεργία ή μία εργασία με ότι κανόνες θέλουν οι εταιρίες.

Σαφώς υπάρχουν νόμοι, εργασιακά δικαιώματα αλλά όταν οι άνθρωποι δεν έχουν λεφτά να ψωνίσουν φαγητό, αν δεν έχουν σπίτι να μείνουν, δεν τους φτάνουν τα χρήματα για βιοποριστικά, δεν θα προβούν σε κάποια καταγγελία. Ζουν με μία απειλή, στο αν γίνει κάτι το βάρος της ευθύνης το έχουν αυτοί, διότι αυτοί δεν ξέρουν την γλώσσα, αυτοί δεν κατάλαβαν τι αναφέρει το συμβόλαιο, αυτοί πρέπει να τιμωρηθούν. Τέτοια σημεία θα διαφωτίσει το ερωτηματολόγιο παρακάτω.

Μία άλλη μορφή δανεισμού ή αγοράς εργαζομένων που συμβαίνει στην Αμερική είναι η εξής. Μέσω λαχειοφόρας σύμβασης η H-1B καλεί περίπου 135.000 ειδικευμένους εργαζόμενους ετησίως. Συμπεριλαμβανομένων περίπου 30.000 ερευνητών και ακαδημαϊκών, που δεν υπόκεινται

στο ετήσιο όριο θεώρησης που έχει οριστεί από το Αμερικανικό συνέδριο. Από αυτές τις 135.000 θέσεις, η πλειοψηφία διανέμεται στους εργοδότες μέσω ενός συστήματος λαχειοφόρων συμβάσεων κάθε Απρίλιο που διοργανώνεται από τις Υπηρεσίες Ιθαγένειας και Μετανάστευσης των Η.Π.Α.. Αυτό είναι ένα τμήμα του Υπουργείου των ΗΠΑ εσωτερικής ασφάλειας. (R. Wayne Dean Mondy, 2016) Στην επόμενη υπερσύνδεση δίδετε η [φόρμα συμπλήρωσης για έκδοση βίζας](#) (DepartmentOfState, 2021).

Γ) Ηλικιωμένοι

Σήμερα, οι εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ. Το 2011, οι πρώτοι baby boomers έγιναν 65 ετών και περίπου 10.000 άτομα “boomers” θα συνεχίσουν να το κάνουν κάθε ημέρα για τα επόμενα 20 χρόνια. Τα τελευταία χρόνια, πολλοί boomers ανέβηκαν τη συνταξιοδότησή τους λόγω της οικονομικής ύφεσης και ανησυχούν για τη βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού προγράμματος. Αν και η οικονομία βελτιώνεται, πρέπει να υπάρχουν σχέδια για τον χειρισμό της ταχείας αποχώρησης των boomers από το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, πολλοί boomers θα αντισταθούν στη συνταξιοδότηση, μερικοί επειδή αισθάνονται αρκετά υγιείς να συνεχίσουν να εργάζονται και άλλοι επειδή το εισόδημά τους από τη σύνταξη πλήττεται σκληρά από την οικονομία.

Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και στη Γερμανία με την ανησυχία της Μέρκελ για το εργατικό δυναμικό. Αυτός είναι και ο λόγος που τα επόμενα 4 ή 5 χρόνια θα έχουν αποχωρήσει 8 ή 10 εκατομμύρια νέο-συνταξιούχοι. Γι’ αυτό η Γερμανία ισχυρίζεται ότι θα δεχθεί τους μετανάστες που έρχονται και φτάνουν στην Ελλάδα. Τους πρόσφυγες αυτούς όλους θα τους δεχθούμε εμείς στις Βιομηχανίες μας δηλώνει.

Η καγκελάρια καλά τα λέει στα ΜΜΕ και τα μέσα καλά κάνουν και τα προβάλλουν. Στη Γερμανία από τους πρόσφυγες εργάζεται το 5%, το 40% είναι άνεργοι και το 55% έχει άσυλο. (RatFürMigration, 2021). Καλό είναι να εργάζεται κανείς, μόνο με στοιχεία επιστημονικής έρευνας και όχι δημοσιογραφικής.

Αν υπήρχε εύκολη απορρόφηση εργασίας στη Γερμανία, δεν θα υπήρχαν αντιστοίχως τόσα γραφεία ενδιάμεσων εταιριών. Είναι δύσκολη η επαγγελματική απορρόφηση και ο χρόνος δικαιώνει την άποψη αυτή, διότι οι πρόσφυγες και οι μετανάστες σήμερα, γυρίζουν στις πατρίδες τους.

Δ) Νέοι επαγγελματίες, και νέοι με περιορισμένη εκπαίδευση ή δεξιότητες

Ένα χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού παρατηρείτε για τους νέους άνω των 24 ετών. Η πρόσφατη ύφεση δεν έδωσε την ευκαιρία σε πολλούς νέους εργαζόμενους να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, έτσι ένας μεγάλος αριθμός αποφάσισε να αποκτήσει επιπλέον εκπαίδευση για να είναι περισσότερος ανταγωνιστικός. Η κάμψη ήταν ιδιαίτερα σκληρή για τις ηλικίες 16 έως 24 ετών όταν το ποσοστό ανεργίας ήταν το υψηλότερο που καταγράφηκε από τότε που η κυβέρνηση άρχισε να την παρακολουθεί (δεκαετία του 1940). Αυτά παρατηρούνται στην Αμερική, Γερμανία αλλά και Ελλάδα.

Ακόμα και έτσι, κάθε χρόνο, προσλαμβάνονται χιλιάδες νέοι, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, ειδικά κατά τις περιόδους αιχμής, όπως εποχές διακοπών. Αυτοί οι εργαζόμενοι γενικά έχουν περιορισμένη εκπαίδευση και μερικές φορές η εκπαίδευσή τους είναι χαμηλότερη από το απολυτήριο Λυκείου. Πολλοί από αυτούς τους νεαρούς ενήλικες και εφήβους έχουν κακές συνήθειες εργασίας, τείνουν να αργοπορούν ή να απουσιάζουν συχνότερα από ό,τι οι έμπειροι ή

καλύτερα εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι. Αν και οι αρνητικές ιδιότητες αυτών των εργαζομένων, κατά καιρούς φαίνεται να υπερτερούν των θετικών.

Σίγουρα, όταν προσλαμβάνονται έφηβοι, ένας οργανισμός δεν προσλαμβάνει ωριμότητα ή εμπειρία αλλά κάποιες από τις ιδιότητες των νέων. Κάποιες από αυτές τις ιδιότητες είναι, η ενέργεια, ο ενθουσιασμός και η προθυμία να αναδειχθούν. Υπάρχουν πολλές θέσεις εργασίας που μπορούν να υποστηρίξουν οι νέοι εργαζόμενοι. Πολλές από αυτές μπορεί να είναι απαλλαγμένες από εξειδίκευση, καθιστώντας δυνατή για τους εργαζόμενους με χαμηλότερη ειδίκευση. Ένα πολύ γνωστό παράδειγμα είναι η προσέλκυση εργασίας από τα Mc Donald's. Οι διευθυντές αυτοί πρέπει βρουν τρόπους για να εκπαιδεύσουν ανειδίκευτους εργαζομένους (R. Wayne Dean Mondy, 2016).

Προηγουμένως οι μετανάστες δεν μπορούσαν να εκφραστούν σε μία ξένη γλώσσα, ενώ εδώ οι νέοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν το ίδιο φαινόμενο. Εταιρίες δανεισμού εντοπίζουν και προωθούν καλύτερα αυτούς τους ανθρώπους που ενώ έχουν το ζήλο για εργασία και την όρεξη για δημιουργικότητα, τους λείπει η προϋπηρεσία και οι συστάσεις. Εδώ επαναλαμβάνετε το μοτίβο άνεργος ή εργασία με πιθανή εκμετάλλευση. Πολλές ενδιαμέσες εταιρίες δεν πληρώνουν δέκατο τρίτο μισθό ή δεν δίνουν δώρα Χριστουγέννων σε αυτούς τους νέους υπαλλήλους αλλά μετά από ένα χρόνο συνεργασίας, οι νέοι εργαζόμενοι εξασφαλίζουν μία καλή σύσταση. Σαφώς το ερωτηματολόγιο θα διαφωτίσει αυτές τις περιπτώσεις.

Από την άλλη μεριά, η σύσταση αυτή που την δίνει μία ενδιαμέση εταιρία για τον υπάλληλό της, είναι σαν να την δίνει η ίδια στον εαυτό της. Υπάρχουν πιθανότητες π.χ. να λήξει η σύμβαση με την εταιρία x και ο νέος αυτός υπάλληλος να πάει μέσω της ίδιας εταιρίας να αναζητήσει εργασία στην y. Τότε στην y θα εμφανίσει η ενδιαμέση εταιρία την σύστασή της που θα λέει ο υπάλληλός μας είναι ο καλύτερος. Μηδέν εις το πηλίκο δηλαδή. Το μόνο που πετυχαίνει λοιπόν κάποιος νέος είναι η συλλογή προϋπηρεσίας.

Για τις επιχειρήσεις όμως, αυτό είναι επίσημο. Μπορεί δικαίως ο προϊστάμενος να έχει επιφυλάξεις γιατί η σύσταση έχει εκδοθεί από μία TEA για τον εργαζομένο της. Η εταιρία όμως την δέχεται την σύσταση και την αναγνωρίζει. Έτσι εκδίδονται και γίνονται αποδεκτές οι συστάσεις.

E) Baby boomers, Gen X, Y, Z, Alpha και ομοφυλοφιλία

Κάθε άνθρωπος είναι ξεχωριστός και ίσως όλοι να έχουν μία τέτοια ανάγκη να διαφέρουν. Σίγουρα όμως υπάρχουν διαφορές κατά τις διαδοχικές γενιές που περνούν. Βλέπουμε πως οι ηλικιωμένοι (baby boomers) σήμερα, δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα κινητά τηλέφωνα με εύκολο τρόπο, ενώ τα παιδιά ηλικίας 7 χρονών (Gen Alpha) πολύ εύκολα γνωρίζουν πως να τα ξεκλειδώσουν και σε κάποιες περιπτώσεις να τα χρησιμοποιήσουν. Αυτό συμβαίνει γιατί κάθε γενιά έχει κατηγοριοποιηθεί και έχει κάποια χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά της κάθε γενιάς απασχολούν το τμήμα προσλήψεων.

Πέραν όμως των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και την διαφορετικότητα που μπορεί να υπάρχει ανάμεσα στις γενιές υπάρχει και ανάμεσα στον γενετικό προσανατολισμό (ομοφυλοφιλία).. Είναι λάθος να κρίνουμε τους ανθρώπους και όχι μόνο από το φύλο ή από τον ερωτικό προσανατολισμό του καθένα αλλά και από την ηλικία. Μία πρόσληψη οφείλει να ελέγχει αν το άτομο που επρόκειτο να προσλάβει, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις εργασίας. Περιληπτικά τα χαρακτηριστικά των γενεών, ανεξαρτήτου διαφορετικότητας. Όλοι αντιμετωπίζονται ισάξια.

Οι εκπρόσωποι της παλαιότερης ομάδας που καλείτε baby boomers, είναι γεννημένοι μετά τον πόλεμο μεταξύ του 1922 και του 1945, και οι περισσότεροι εκπρόσωποι αυτής της μεταπολεμικής γενιάς έχουν ήδη συνταξιοδοτηθεί. Ωστόσο, οι 75χρονοι κάθονται σε ορισμένα κέντρα ελέγχου πολιτικής και οικονομικής δύναμης και κάποιες φορές συνεργάζονται με τους διαδόχους πλούσιας γενιάς. Αυτή η ηλικιακή ομάδα, που γεννήθηκε μεταξύ 1943 και 1964, είναι η μακράν μεγαλύτερη και ταυτόχρονα η πλουσιότερη των 5 γενεών. Αυτό τους κάνει αυτομάτως και στον εχθρό των ακόλουθων ομάδων. Η συνταγή για την επιτυχία τους είναι η προσαρμοστικότητα τους. Χαρακτηριστικό τους είναι, η ευχαρίστηση που εισπράττουν στις συζητήσεις για αξίες.

Η ηλικιακή ομάδα αυτών που γεννήθηκαν μεταξύ 1965 και 1980 κατατάσσονται στη γενιά X. Συνήθως έχουν προβλήματα με τα κλισέ και τις ηθικές αξίες των γονιών τους, καθώς και με την δια βίου δέσμευση έναντι ενός εργοδότη.

Από το 1980-1995 συναντάμε την γενιά Y. Η γενιά αυτή έχει υψηλότερο ακαδημαϊκό επίπεδο από τις προηγούμενες και εκφράζει τη θέση της για ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής κατάστασης. Πιέζει περισσότερο από της προηγούμενες γενιές σε θέματα που ήταν ταμπού όπως γάμος ομοφυλοφίλων, εναλλακτικά οικογενειακά μοντέλα, πατρότητα κλπ.

Μεταξύ του 1995 και 2010, η γενιά που ακολουθεί είναι η Z. Αυτή η γενιά είναι πολύ εξοικειωμένη με τα ψηφιακά συστήματα και έχει μεγαλώσει με μαζικές απολύσεις, ανεργία των νέων συν την οικονομική – ψηφιακή κρίση. Είναι ντροπαλή και απογοητευμένη από την προηγούμενη γενιά Y λόγω του ότι δέχεται τα προβλήματά της Y άμεσα. Δεν θέλει καμία σχέση φιλική μέσα στον επαγγελματικό χώρο, κάτι που θα έκανε η γενιά Y, αλλά αρέσκεται στη σχέση που έχει μόνο, με το project που θα αναλάβει. Έχει διαφορετικές εστιασείς, ως προφύλαξη από πιθανές απογοητεύσεις απολύσεων κ.λπ. (Troger, 2018). Τέλος, κάποιος έχει προτείνει για την ερχόμενη γενιά, ως πρώτη γενιά του 21^{ου} αιώνα, να την ονομάσουν γενιά alpha (R. Wayne Dean Mondy, 2016).

ΣΤ) Μονογονεϊκές οικογένειες, μητρότητα – έγγειες γυναίκες.

Από το 1980, στην Αμερική παρατηρήθηκαν τα διαζύγια να αυξάνονται. Στην Ελλάδα επίσης το φαινόμενο αυτό ξεκίνησε στα μέσα του 1990. Σήμερα το 50% των ζευγαριών που παντρεύονται χωρίζουν. Μονογονεϊκές οικογένειες δεν έχουμε μόνο από χωρισμό αλλά και από ανθρώπους που χήρεψαν. Σύμφωνα με έρευνα γραφείου στατιστικής των ΥΠΑ, το 70% των γυναικών με παιδιά σχολικής ηλικίας εργάζεται (R. Wayne Dean Mondy, 2016). Όπως είναι φυσικό σε ένα διαζύγιο δεν είναι μόνο η μία μεριά. Υπάρχουν και οι περιπτώσεις του εργαζόμενου πατέρα στη μονογονεϊκή οικογένεια. Από το 1960 έως το 2011 παρατηρείται μία αύξηση 8% στους πατέρες που έχουν την κηδεμονία των παιδιών σύμφωνα με την έρευνα [Pew research center](#). Το 1960 ήταν στο 1% και το 2011 το ποσοστό είχε φτάσει το 8% (Livingston, 2013).

Αυτό το φαινόμενο παρατηρείτε και οι εταιρίες πρέπει να έχουν ευελιξίες με τους γονείς σε αυτές τις περιπτώσεις. Είτε λόγω ηλικίας, είτε λόγω εγκυμοσύνης κάποιες φορές οι εταιρίες είναι επιφυλακτικές στην πρόσληψη μίας γυναίκας. Να φύγει αυτή η προκατάληψη έτσι όπως έφυγε η προκατάληψη που υπήρχε πριν το 1980, ότι η γυναίκα δεν μπορεί να εργαστεί, να σπουδάσει και να αναλάβει ευθύνες. Τότε η γυναίκα ασχολούταν περισσότερο με οικιακές εργασίες αλλά σήμερα μπορεί να διευθύνει μεγάλες επιχειρήσεις.

Το 2010, για πρώτη φορά, οι γυναίκες των ΥΠΑ, αποτελούσαν το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού. Οι γυναικείες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν περίπου το ένα τρίτο όλων

των επιχειρήσεων στην αγορά. Η αναφορά στο [State of Women-Owned Business](#) δείχνει τον αριθμό των γυναικών που ανήκουν σε γυναικείες επιχειρήσεις από το 1997 έως το 2011. Αυτές οι αυξήθηκαν κατά 50 τοις εκατό. Οι επαγγελματίες γυναίκες εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό με τους ίδιους ρυθμούς με τους άνδρες. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι από τη μία μπορεί να εισέρχονται αλλά από την άλλη κατέχουν τις 23 από 500 θέσεις διευθύνοντος συμβούλου στη λίστα των μεγαλύτερων αμερικανικών εταιρειών (American Express, 2019).

Ένα ακόμα ζήτημα που απασχολεί τις εταιρίες και τις βάζει σε δίλημμα πρόσληψης είναι η εγκυμοσύνη. Όλες οι εταιρείες πέραν του ομοσπονδιακού νόμου δίνουν στις μητέρες ένα έτος ή περισσότερο άδεια μητρότητας. Άλλες επιχειρήσεις εντάσσουν προγράμματα στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, προσπαθώντας να κάνουν τις μέλλουσες μητέρες να επιστρέψουν στο εργατικό δυναμικό.

Η IBM διαθέτει ένα πρόγραμμα που επιτρέπει στους υπαλλήλους της να επιστρέψουν σε τρία χρόνια. Συνήθως, οι εργαζόμενες μητέρες που επικαλούνται το πρόγραμμα, χρησιμοποιούν ένα χρόνο άδειας και στη συνέχεια, χρησιμοποιούν το υπόλοιπο της άδειας τους για να επανέλθουν στην εργασία με μερική απασχόληση. Μετά τα τρία χρόνια, έχουν την επιλογή να επιστρέψουν είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση. Η IBM ερεύνησε υπαλλήλους που είχαν πάρει την άδεια και διαπίστωσε ότι το 59% θα είχε εγκαταλείψει την εταιρεία εάν το πρόγραμμα δεν ήταν διαθέσιμο. «Δεν θέλαμε μια κατάσταση όπου οι γυναίκες έπρεπε να μας εγκαταλείψουν», λέει η Μαρία Ferris, διευθνήτρια επαγγελματικής ζωής και πρωτοβουλίες γυναικών στην IBM. «Έχουμε επενδύσει σε αυτές, τις εκπαιδύσαμε, θέλουμε να συνεχίσουμε να συνεργαζόμαστε» (R. Wayne Dean Mondy 2016, p. 88).

Μια ιδέα που ονομάζεται «επιστροφή χρημάτων» και χρησιμοποιείται για να πείσει τους οργανισμούς να συμπεριφέρονται ευέλικτα σε οικογενειακά θέματα και καταστάσεις. Είναι κρίμα από τη στιγμή που ήδη η επιχείρηση έχει εκπαιδέψει και έχει συνεργαστεί με μία γυναίκα, να χάσει μία εξειδικευμένη εργαζόμενη λόγω μιας εγκυμοσύνης ή μίας παύσης (λόγο υγείας, τροχαίο πχ) που χρειάζεται για ένα, δύο ή τρία χρόνια (Dickmann et al 2008).

Η διπλωματική παρουσιάζει την κατάσταση με μία βιβλιογραφία επιστημονική που θέλει να βοηθήσει και να συμβάλει στο παρόν θέμα. Η πραγματικότητα που συναντά κανείς σε πολυεθνικές είναι τελείως διαφορετική. Στη Γερμανία απαγορεύετε να ρωτήσουν μία κυρία σε μία συνέντευξη αν είναι έγγειος. Δεν επιτρέπεται να ρωτήσουν αν ο υποψήφιος ήταν σε κάποιο σωφρονιστικό ύδρωμα. Κάνουν διάφορες ερωτήσεις που αφορούν την εργασία και αν η συνέντευξη είναι θετική, τότε οι υποψήφιοι καλούνται να κάνουν ένα ψυχολογικό τεστ πολλαπλών απαντήσεων. Στο ψυχολογικό τεστ, οι πολλαπλές απαντήσεις είναι μαύρο ή κόκκινο και δεν δίνουν κανένα δικαίωμα στον υποψήφιο να εκφράσει την γνώμη του.

Όταν οι απαιτήσεις της επιχείρησης είναι τόσο υψηλές, οι κανόνες και τα πρωτόκολλα πρόσληψης είναι τόσο απαιτητικά, παύουν να είναι ανθρώπινα. Όταν οι κανονικοί εργαζόμενοι βάση πρωτοκόλλου είναι περιορισμένων δυνατοτήτων για μία εταιρία, οι ευπαθείς ομάδες δεν είναι τίποτα.

1.3 Πρόσληψη νέων εργαζομένων ή ανακατανομή του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού

Θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας, ότι μπορεί να υπάρξουν επιπρόσθετες δαπάνες που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, εάν το έργο πρόκειται να απασχολήσει εργαζόμενους άμεσα. Για παράδειγμα, κόστος διαχείρισης μισθών, φορολογίας, διακοπών, επιδόματα, πληρωμές

υπερωριών, εκπαίδευση, ταξίδια και διαμονή. Μπορεί να υπάρχουν επίσης έξοδα για το κόστος διαμονής των εργαζομένων, αλλά και για τον εξοπλισμό του, κατά τη διάρκεια του έργου.

Σε ορισμένες περιπτώσεις είναι λιγότερο δαπανηρό για έναν οργανισμό να προσλαμβάνει νέο προσωπικό, ειδικά αν εργάζεται σε ένα έργο παρά να κάνει ανακατανομή στο υπάρχον προσωπικό. Αυτό είναι ιδιαίτερα πιθανό εάν οι σημερινοί εργαζόμενοι, πρέπει να εκπαιδευτούν προτού μπορέσουν να πραγματοποιήσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα. Αυτό εγείρει το ερώτημα για το αν ο οργανισμός πρέπει να εκπαιδεύσει το υπάρχον προσωπικό του. Η παράμετρος του χρόνου, συνειρμικά εγείρει άλλα δύο ερωτήματα.

Το ένα ερώτημα έχει να κάνει στο αν οι νέες δεξιότητες του υπάρχοντος προσωπικού θα είναι απαραίτητες στο μέλλον. Το δεύτερο ερώτημα είναι, αν το νέο προσωπικό κατέχει καλύτερα τις δεξιότητες για την περίοδο του έργου. Εάν στην ανακατάταξη του υπάρχοντος προσωπικού γίνει μια προτιμώμενη επιλογή, αυτό πρέπει να γραφτεί στους στόχους του έργου και στο κόστος του προσωπικού πρέπει να συμπεριλάβουμε την εκπαίδευση του. Το κόστος προσωπικού για ένα έργο μπορεί να εκτιμηθεί αναλύοντας το έργο σε εργασίες.

Τα κατάλληλα ποσοστά αμοιβής θα αποφασιστούν ανάλογα τις δεξιότητες, την εμπειρία και τον αριθμό του προσωπικού που θα χρειαστεί για την ολοκλήρωση των εργασιών εντός ενός διαθέσιμου χρονικού διαστήματος. Υπάρχουν οργανισμοί που χρησιμοποιούν προσεγγίσεις έργων σε μεγάλο μέρος της δουλειάς τους. Γι' αυτό το λόγο υπάρχουν τυποποιημένες προσεγγίσεις, για τον υπολογισμό και το κόστος του προσωπικού. Ορισμένοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τύπους για τον υπολογισμό του κόστους και οι τύποι περιλαμβάνουν αναλογίες προσωπικού προς πελάτες (για παράδειγμα, ο αριθμός των πελατών ενός οργανισμού ως έσοδα προς τα συμβόλαια εργασίας ως έξοδα) και από μια ομάδα προσωπικού στην άλλη (για παράδειγμα, η αναλογία προσωπικού κατάρτιση προς διοικητικό προσωπικό) (Martin, 2006).

Σίγουρα υπάρχουν θετικά και αρνητικά σε κάθε περίπτωση, αλλά τους υπολογισμούς αυτούς, καλύτερα να τους κάνουν μηχανικοί. Είτε μέσω προγραμμάτων, είτε μέσω λογισμικών, κάποιες φορές είναι πολύ σημαντική αυτή η μελέτη, για να επιτευχθούν παραγωγικά αποτελέσματα. Σίγουρα όμως, για τη μεθοδολογία λήψης αποφάσεων, δεν υπάρχουν μόνο οι μαθηματικοί υπολογισμοί, αλλά όλη τη θεωρία που έχει αναφερθεί.

Κλείνοντας το πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζετε μία μικρή ανακεφαλαίωση. Η διαδικασία πρόσληψης είτε ηλεκτρονική, είτε φυσική δεν φέρει κανένα παραγωγικό αποτέλεσμα αν δεν υπάρξει η κατάλληλη επιλογή εργαζομένου. Αυτό ισχύει σε όλα τα κράτη, όπως επίσης ισχύει το εξής.

Κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικές προτεραιότητες στο νου του. Κάποιοι έχουν στόχο μία θέση εργασίας με πολλά κέρδη και λίγη εργασία, άλλοι να πάρουν ένα έργο ή μία εργολαβία για να εξασφαλίσουν τα επόμενα 10 χρόνια και πολλά άλλα. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις ανθρώπων που η κύρια προτεραιότητά τους είναι να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο και να προσφέρουν εργασία. Άνθρωποι ειδικής μεταχείρισης που ενδέχεται να έχουν την απόρριψη από το σπίτι τους, την οικογένειά τους, δέχονται κατάκριση από το σχολείο στην περίπτωση που δεν έχουν λεφτά να πάνε σε σχολείο ευπαθών ομάδων και μετά δέχονται την απόρριψη των εταιριών.

Οι εταιρίες απορρίπτουν όχι μόνο τις ευπαθείς ομάδες, αλλά και όλους τους υποψήφιους που δεν πληρούν τις προδιαγραφές για μία θέση εργασίας. Οι δε προδιαγραφές, ξεπερνούν τα ανθρώπινα όρια πολλές φορές και οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στα καθήκοντά τους.

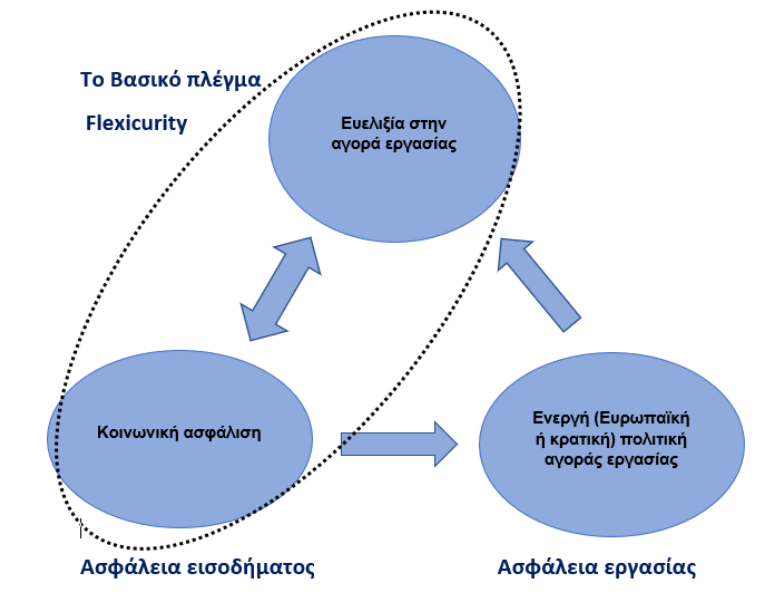
Αυτό είναι μία κατάχρηση εξουσίας από τον εργοδότη στον κάθε εργαζόμενο. Για το κέρδος έχει χαθεί το όριο και το μέτρο. Αυτό έχει ως συνέπεια την εργασιακή πίεση και πολύ πιθανόν κάποια παραίτηση. Κανείς δεν θέλει απρόβλεπτες εκπλήξεις κατά την διάρκεια ενός έργου. Πάντα θα υπάρχουν παραθυράκια για τους εργαζόμενους που μπορούν να καθυστερήσουν το κέρδος της επιχείρησης. Πρέπει και οι δύο να συνεργάζονται αρμονικά. Η διπλωματική υποδεικνύει τρόπους ευελιξίας και αποτάσσει την κατάχρηση εξουσίας παρακάτω.

1.4 Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) σε εθνικό και κρατικό επίπεδο

Αρχικά Flexicurity είναι ο συνδυασμός της λέξης flexible και security - ευελιξία με ασφάλεια. Είναι ένα μοντέλο ευημερίας και ευελιξίας της αγοράς εργασίας του κράτους σε μια δυναμική και ασφαλές οικονομία για τους εργαζομένους (Wikipedia, 2015). Ο όρος επινοήθηκε για πρώτη φορά από τον σοσιαλδημοκρατικό πρωθυπουργό της Δανίας Poul Nyrup Rasmussen στη δεκαετία του 90 και η κυβέρνησή της θεωρεί τον όρο flexicurity ως «χρυσό τρίγωνο» (Madsen, 2006).

Η ευελιξία με ασφάλεια - flexicurity είναι μια ευελιξία των αγορών εργασίας με το ανθρώπινο δυναμικό καθώς αντισταθμίζεται από ορισμένα κοινωνικά πλεονεκτήματα, ιδίως για τις ομάδες που επηρεάζονται. Η Ευρώπη ή το εκάστοτε κράτος μέσω προγραμμάτων ασφάλισης δημιουργούν αυτό το χρυσό τρίγωνο στο ανθρώπινο δυναμικό για την αγορά εργασίας.

Στο Σχήμα 2, κύρια σημεία του τριγώνου είναι α) ευελιξία στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με β) την κοινωνική ασφάλιση και γ) μια ενεργή πολιτική αγοράς εργασίας με δικαιώματα και υποχρεώσεις. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί την ευελιξία με ασφάλεια ως ολοκληρωμένη στρατηγική για την ενίσχυση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Παρακάτω προβάλετε χρυσό τρίγωνο (Madsen, 2006).



Σχήμα 2: Χρυσό τρίγωνο βασικό πλέγμα flexicurity (Madsen, 2006 p. 75)

Η κύρια διάκριση που αποτυπώνεται εδώ, είναι ότι η ευελιξία με ασφάλεια διαφέρει από την άνευ όρων απορρύθμιση που υπάρχει, με την εισαγωγή αντισταθμιστικών μέτρων στην κοινωνική ασφάλιση και ενεργοποίηση της απασχόλησης. Οι ειδικοί ορισμοί της ευελιξίας με ασφάλεια, ενδέχεται να εξαρτώνται από τα προτεινόμενα βήματα ευελιξίας. Ο ρυθμός της απορρύθμισης, η φύση του κοινωνικού παράγοντα, προτεινόμενα πλεονεκτήματα και εκτιμήσεις της αντισταθμιστικής τους ισοδυναμίας. Η συναίνεση στο πώς μπορούν να εξισορροπηθούν αυτοί οι παράγοντες δεν είναι καθαρά ακαδημαϊκό θέμα, αλλά μάλλον ένα θέμα διαπραγμάτευσης μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως συμβαίνει με συλλογικές συμβάσεις.

Μπορεί επίσης να γίνει διάκριση μεταξύ στατικής και δυναμικής ευελιξίας με ασφάλεια. Στατική ευελιξία με ασφάλεια σημαίνει αδύναμη ρύθμιση της αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με γενναϊόδωρα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης και μέτρα ενεργοποίησης της απασχόλησης. Η δυναμική ευελιξία με ασφάλεια αναφέρεται σε μια διαδικασία ευελιξίας που αντισταθμίζεται από ορισμένα κοινωνικά πλεονεκτήματα και προγράμματα ενεργοποίησης. Οι νότιες χώρες για παράδειγμα όπως η Ελλάδα μπορούμε να πούμε πως έχουν στατικό flexicurity διότι αν και υπάρχουν κάποια δικαιώματα στην αγορά εργασίας οι εργοδότες είναι επιφυλακτικοί λόγω της συνολικής-οικονομικής κατάστασης. Από την άλλη μεριά η Δανία ή η Γερμανία έχουν δυναμικό flexicurity διότι έχουν άλλες αντισταθμίσεις των προγραμμάτων αυτών (Tangian, 2015).

Σε εθνικό επίπεδο

Η ευελιξία με ασφάλεια θεωρείται ως υλοποίηση του λεγόμενου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των δύο αντίθετων πόλων. Από την μία των ανεξέλεγκτων, φιλελεύθερων οικονομιών της αγοράς στον αγγλοσαξονικό κόσμο, ιδίως τις Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο και τις πολύ ρυθμιζόμενες, συντονισμένες ή ακόμη και κατακερματισμένες οικονομίες της αγοράς, στην ηπειρωτική και νότια Ευρώπη

Σε εθνικό επίπεδο θα μπορούσε κανείς να υποψιάζεται ότι υπάρχει περισσότερη συζήτηση, διαμάχη ίσως και αμφισβήτηση. Ωστόσο, οι κοινωνικές πολιτικές και οι πολιτικές για την απασχόληση υπόκεινται στη λεγόμενη ανοιχτή μέθοδο συντονισμού (ΑΜΣ). Στη διαδικασία της ΑΜΣ, οι ευρωπαϊκοί φορείς έθεσαν στο πλαίσιο και στους στόχους της παρακολούθησης και της αναθεώρησης των εθνικών σχεδίων μεταρρύθμισης, για την εφαρμογή των κοινών συμφωνιών ευελιξίας με ασφάλεια που θεσπίστηκαν το 2007. Ταυτόχρονα αφήνουν τα κράτη μέλη ελεύθερα να αποφασίζουν για λεπτομερείς πολιτικές προς εκτέλεση.

Τα κράτη μέλη έχουν επομένως περιθώριο να διαπραγματευτούν μέτρα πολιτικής στο εθνικό επίπεδο για το οποία υπάρχουν κοινά συμφέροντα και για τα μέτρα αυτά, όπου τα συμφέροντα αμφισβητούνται μπορούν να παραλείπονται. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι επομένως δύσκολο να προβλεφθεί και σε μεγάλο βαθμό εξαρτάτε από τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και τα χαρακτηριστικά του βιομηχανικού κλάδου. Αν και η ΑΜΣ θεωρείται μια μορφή «μαλακού» νόμου, συμπληρώνεται με τον «σκληρό» νόμο μέσω του ιδρύματος των οδηγιών της ΕΕ για εργασία ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης (οι οποίες βασίστηκαν στην ευρωπαϊκή συμφωνία κοινωνικών εταίρων). Αυτό συνέβη, πολύ πρόσφατα μετά από μια πολύ μακρά διαδικασία διαπραγμάτευσης. Ωστόσο, δεν υπάρχει επί του παρόντος «νόμος για την ευελιξία με ασφάλεια» της ΕΕ που να στηρίζει την προσέγγιση συντονισμού (Muffels and Wilthagen, 2013).

Ένα πρόβλημα που παρουσιάζετε για την ευελιξία με ασφάλεια σε εθνικό επίπεδο είναι ότι βασίζεται σε μια αναγωγική / επαγωγική άποψη. Οι πηγές ευελιξίας και ασφάλειας

περιορίζονται στην αγορά εργασίας, στην ευζωία και στο εθνικό επίπεδο. Αυτό παραβλέπει σημαντικές διαστάσεις που παίζουν βασικό ρόλο στην παραγωγή-δραστηριότητα του flexicurity. Η ευελιξία με ασφάλεια αφορά κυρίως θεσμούς και πολιτικές σε εθνικό επίπεδο, υπονοώντας σιωπηρά ότι οι εθνικές αγορές εργασίας έχουν υψηλό βαθμό ομοιογένειας.

Αυτό όμως δεν ισχύει όπως για παράδειγμα, στην ίδια εθνική οικονομία, στον ίδιο τομέα ή στην ίδια επιχείρηση. Ο βαθμός ομοιογένειας διαφέρει σημαντικά (Burroni and Keune, 2011). Η ιταλική υπόθεση είναι ένα καλό παράδειγμα διότι, παρά το ενιαίο νομικό πλαίσιο και τις εδαφικές ανισότητες είχαμε το 2007 το ποσοστό απασχόλησης στη Λομβαρδία 66,7%, το ποσοστό ανεργίας 3,4% και το ποσοστό ανεργίας νέων 12,9%, (Colombo και Regini, 2009 από Burroni and Keune). Τα αντίστοιχα στοιχεία στην Καλαβρία ήταν 44,9, 11,2 και 31,6 τοις εκατό. Οι ιταλικές περιφέρειες διαφέρουν επίσης σημαντικά όσον αφορά τα θεσμικά τους πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικών εργασιακών σχέσεων, της ένταξης σε συνδικάτα και των εργοδοτών. Η αποτελεσματικότητα της τοπικής και περιφερειακής κυβέρνησης, η οικογενειακή δομή, η έκταση της σκιάδους οικονομίας, της διαθεσιμότητας υλικών και άυλων υποδομών και ούτω καθεξής διαφέρει κατά πολύ, (Trigilia, 1992; Trigilia and Burroni, 2009 από Burroni και Keune).

Εάν οι εθνικές μεταρρυθμίσεις στοχεύουν στην προώθηση της ευελιξίας με ασφάλεια, δεν λαμβάνουν υπόψη τους αυτές τις περιφερειακές διαφορές. Μπορεί να βελτιώσουν την κατάσταση σε ορισμένες περιοχές, αλλά να την επιδεινώσουν σε κάποιες άλλες και μπορεί τελικά να διευρύνει το χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών περιοχών. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν ανάλογες διαφορές, ανάλογα με τον τομέα ή το μέγεθος της επιχείρησης, με αποτέλεσμα οι εθνικές μεταρρυθμίσεις να έχουν δραματικά διαφορετικές επιπτώσεις. (Burroni and Keune, 2011)

Έτσι η λογική είναι ότι εκτός από τις μεγάλες διαφορές στην απόδοση της αγοράς εργασίας, η Ευρώπη δεν έχει την εξουσία να κάνει διαφορετικά και πρέπει να σέβεται την αυτονομία κάθε κράτους μέλους όσον αφορά αγορά εργασίας και κοινωνική πολιτική. Επομένως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για flexicurity, αντί να παρέχει λεπτομερή συστάσεις για κάθε κράτος μέλος, έχει να επεξεργαστεί τέσσερα στοιχεία πολιτικής. 1) ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις. 2) ολοκληρωμένες στρατηγικές διά βίου μάθησης 3) αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας και 4) σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που παρέχουν επαρκή εισοδηματική υποστήριξη κατά τη διάρκεια των μεταβατικών θέσεων εργασίας (European Expert Group on Flexicurity, 2007). Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια έχει αναπτυχθεί σε χώρες με υψηλούς μισθούς όπως είπαμε και παραπάνω, χωρίς καμία όμως, προοδευτική φορολογία.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ΕΕ και η ΔΟΕ αναπτύσσουν τα συντονιστικά και επικοινωνιακά θέματα πολύ διαφορετικά. Όσον αφορά τον συντονιστικό λόγο, η ΕΕ βασίζεται σε εξωτερική διαβούλευση, δηλαδή σε διαβούλευση με σχετικές ΜΚΟ, άλλες ενώσεις εργοδοτικές και σταθερές ομοσπονδίες - συνδικάτα.. Από την άλλη μεριά, τα δεδομένα μας δείχνουν, πώς ο συντονιστικός λόγος της ΔΟΕ επηρεάζεται από τον ακτιβισμό της ΕΕ, ιδίως μέσω των προσπαθειών συντονισμού.

Ενώ η ΕΕ χρησιμοποιεί την παγκοσμιοποίηση ως πολιτικό περιορισμό κατά τον συντονισμό της, ο λόγος για την ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) και ο επικοινωνιακός της λόγος αποκαλύπτει ότι η Επιτροπή κάνει χρήση του όρου παγκοσμιοποίηση, ως ρητορική για την ενίσχυση εξουσίας της στην Ένωση. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή επιδιώκει να επεκτείνει την εφαρμογή και τη χρήση της ευελιξίας με ασφάλεια, ώστε να ενισχύσει τον δικό της ρόλο στην ΕΕ.

Δεδομένου του συγκεκριμένου ρόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης η λογική αυτή δεν είναι μεταβιβάσιμη στη ΔΟΕ (Tsarouhas and Ladi, 2013).

Συνοπτική ανακεφαλαίωση προβλημάτων και προτεινόμενες λύσεις

Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια flexicurity συζητήθηκε-αμφισβητήθηκε κυρίως στις σκανδιναβικές χώρες. Αυτό διότι συνδυάζει δύο στοιχεία της αγοράς εργασίας, που κάλλιστα πολλοί οικονομολόγοι δικαίως αμφισβητούν. Το ένα στοιχείο είναι ότι δεν μπορούν να συμφιλωθούν μεταξύ τους η ευελιξία στο χώρο εργασίας στο πολύ ανταγωνιστικό περιβάλλον. Το δεύτερο είναι ότι η ασφάλεια εισοδήματος και απασχόλησης (αλλά όχι εργασίας) δεν συνάδει για τους εργαζόμενους σε αυτήν την οικονομία. Το πρόβλημα είναι το πως θα βρούμε τον κατάλληλο συνδυασμό των θεσμών της αγοράς εργασίας.

Οι βασικές ερωτήσεις και προβλήματα της αναζήτησης ενός τέτοιου συνδυασμού ευελιξίας με ασφάλεια περιλαμβάνουν

1. Το πόση ευελιξία υπάρχει: α) στην πρόσληψη, απόλυση και διακοπές εργασίας, β) στον καθορισμό μισθών, τιμών και στη διαφορά μισθοδοσίας, γ) στην τεχνική αλλαγή (δημιουργική καταστροφή) και δια βίου μάθηση και δ) με τι ευελιξία μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τις δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης και της χρηματοδότησης.

2. Το πόση ασφάλεια εμπεριέχεται: α) στις βασικές πληρωμές εισοδήματος, β) στην προστασία απασχόλησης γ) στη θέση των χώρων εργασίας (κινητικότητα στο χώρο εργασίας) και δ) στην άτυπη απασχόληση και στην διατήρηση δεξιοτήτων

Η κατάλληλη λύση για την επίτευξη κοινωνικής αποδοχής ευελιξίας με ασφάλεια flexicurity στην κοινωνία, σε έναν συνδυασμό που θα ικανοποιούσε τις ανάγκες εργασίας αναφέρετε παρακάτω.

Οι βασικές πτυχές της κοινωνικής συνοχής σε μια σύγχρονη δημοκρατική οικονομία της αγοράς θα έπρεπε να έχει: α) συνεργασία με βάση τη συγκατάθεση κεφαλαίου και ειδικευμένου - υψηλού επιπέδου εργασίας, β) αποδοχή κάθετης διαφοροποίησης εργασίας, διαφορών κατάστασης και επιλογή ελίτ (ειδικευμένων υποψηφίων), γ) ίσες ευκαιρίες στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Διαφοροποιημένα προφίλ δεξιοτήτων και διαδικασίες σχηματισμού ελίτ (επίλεκτων μαθητών, πτυχιούχων κλπ.), δ) τη σωστή εκπαίδευση των πολιτών σε μία ελεγχόμενη και θεσμική εξέλιξη (Flaschel and Greiner, 2012).

Άρα λοιπόν στο flexicurity υπάρχει ένα περιβάλλον που περιπλέκονται συμφέροντα πολιτικά, οικονομικά και εργατικά. Η εκπαίδευση έχει πρωταρχικό ρόλο στην επίλυση του θέματος. Από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, έως την εργασιακή εκπαίδευση (HR) που τυχόν κάποιος υπάλληλος ενδέχεται να δεχτεί, έχει ύψιστη σημασία. Η σημασία αυτή στο θετικό-παραγωγικό αποτέλεσμα του ανθρώπου, δεν είναι μεμονωμένης φύσεως, αλλά συνολικής.

Συμπερασματικά ο καθένας συμβάλει από μία μονάδα, σε μία ομάδα, σε μία επιχείρηση, σε ένα κράτος, σε μία Ευρώπη, σε ένα γενικό σύνολο ανθρώπων όπου ο ένας χρειάζεται τον άλλο για να στηριχθεί και να προοδεύσει το κοινό καλό. Είναι πολύ σημαντικό, κάποιες ομάδες να προστατεύουν τα ανθρώπινα – επαγγελματικά δικαιώματα όπως η ΔΟΕ.

Ιδανικά θα έπρεπε η ΔΟΕ να μην μιμείται την ΕΕ. Η ΕΕ όπως αναφέρθηκε χρησιμοποιεί τον όρο παγκοσμιοποίηση για να εισέρχεται και να εξουσιάζει τα κράτη. Η ΔΟΕ κοιτά αντίστοιχα να κάνει το ίδιο χρησιμοποιώντας τον όρο ασφαλής εργασία, ανθρώπινα δικαιώματα, δικαιώματα εργασίας κ.α. Πρέπει ο καθένας να αναλαμβάνει το έργο και τις ευθύνες εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΘΕΣΗ (OUTSOURCING) ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΠΟ ΕΝΔΙΑΜΕΣΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ (TEMP EMPLOYMENT AGENCY)

2.1 Outsourcing – εξωτερική ανάθεση

Ως επιχειρηματικό μοντέλο, η εξωτερική ανάθεση μπορεί να εφαρμοστεί ως ολοκληρωμένη διαδικασία, ή και σε άλλα μεγάλα προγράμματα. Σε οποιοδήποτε επίπεδο και αν εφαρμοστεί, είναι μια σκόπιμη απόφαση, να μην προσλάβει ή να επενδύσει περαιτέρω μία εταιρία, την εκπαιδευτική ή την εκτελεστική της λειτουργία. Ένα από τα καλύτερα τεκμηριωμένα παραδείγματα της εξωτερικής ανάθεσης, για την ολοκληρωμένη εκπαιδευτική λειτουργία, είναι η Nortel. Η καναδική εταιρεία Nortel παρουσιάζει τους παρακάτω λόγους για την εξωτερική ανάθεση της εκπαιδευτικής λειτουργίας:

- Εστίαση στις βασικές ικανότητες
- Απόκτηση επεκτασιμότητας
- Καλύτερη διαχείριση στο κόστους της εκπαίδευσης (Hale, 2006)

Αυτά είναι τα ίδια επιχειρήματα που χρησιμοποιούν και άλλοι οργανισμοί. Ο ετήσιος προϋπολογισμός κατάρτισης της Nortel, ήταν γύρω στα 178 \$ εκατομμύρια. Με την εξωτερική ανάθεση, η Nortel καθόρισε έναν προϋπολογισμό εκπαίδευσης βάσει συγκεκριμένων έτοιμων πηγών και εξάλειψε ουσιαστικά τη λειτουργία προπόνησης. Αυτό που της είχε απομείνει ήταν εκτελεστικό ηγετικό και διοικητικό προσωπικό. Κέρδισε την ικανότητα να διαχειρίζεται καλύτερα τα έξοδα εκπαίδευσης και να καθορίζει εάν οι δαπάνες επηρεάζουν θετικά την απόδοση της εταιρείας (Hale, 2006).

Η μόνη ευθύνη που δεν μπορεί ούτε πρέπει να ανατεθεί σε εξωτερικούς συνεργάτες, είναι η ηγετική λειτουργία της επιχείρησης. Ο οργανισμός ή η επιχείρηση πρέπει ακόμα να διατηρήσει την ευθύνη και την υπευθυνότητα για τον προσδιορισμό των αναπτυξιακών αναγκών. Πρέπει να μπορεί να αποφασίσει, ποιες δεξιότητες πρέπει να αναπτυχθούν έναντι των προσλήψεων και να διαθέσει κονδύλια για ανάπτυξη. Η ανώτερη διοίκηση είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη, την υφιστάμενη διαχείριση-διοίκηση, την διατήρηση ταλέντων και επίσης για να διασφαλίζει ότι η εκπαίδευση έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Παρακάτω βλέπουμε στον [Πίνακα 2](#) τις λειτουργίες που μπορούν να τεθούν σε εξωτερικούς συνεργάτες και λειτουργίες που δεν επιτρέπεται.

Ρόλοι μετάβασης

Η επιτυχία της εξωτερικής ανάθεσης εξαρτάται συχνά από τον τρόπο εφαρμογής της μετάβασης. Ξεκινώντας με την υπογεγραμμένη σύμβαση μέσω της μεταβίβασης του έργου, οι συντελεστές παραγωγής συμβάλουν στην υλοποίηση των εργασιών. Εδώ είναι όπου και τα καλύτερα σχέδια μπορούν να καταρρεύσουν. Στο φύλλο όρων και τη σύμβαση, οι συγκεκριμένοι

ρόλοι θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι για το, τι θα γίνει, πώς θα επιτευχθεί, που γίνεται το καθένα, και πότε θα επιτευχθεί το καθένα.

Μέχρι σήμερα, ο διαχειριστής έργου ήταν πολύ περιορισμένος στην πρόσβαση του οργανισμού outsourcing. Ο υπεύθυνος σχέσεων θα έπρεπε να είχε αναπτύξει ένα σχέδιο μετάβασης για ομαλή μετακίνηση. Ο εκπρόσωπος της κύριας επιχείρησης, θα πρέπει επίσης να έχει και εκείνος από τη μεριά του ένα σχέδιο μετάβασης. Μαζί αυτοί οι δύο, πρέπει να ενσωματώσουν τα δύο σχέδια σε ένα, που να περιλαμβάνει την αποτελεσματική αλλαγή. Μέχρι αυτό το σημείο, και τα δύο μέρη ήταν στα πλαίσια της διαπραγμάτευσης. Τώρα αυτοί οι δύο πρέπει να συνεργαστούν για να εκτελέσουν ένα ενιαίο σχέδιο μαζί (Menken and Gerard, 2008 p.155-165).

Πίνακας 1: Επιτρεπόμενο και μη outsourcing (Hale, 2006 p. 19)

Επιτρεπόμενη ανάθεση (Outsourced)	εξωτερική	Μη επιτρεπόμενη εξ. ανάθεση (Not Outsourced)
<ul style="list-style-type: none"> • Σε ολοκληρωμένες λειτουργίες 		<ul style="list-style-type: none"> • Ηγεσία της εκπαιδευτικής ή της εκτελεστικής λειτουργίας
<ul style="list-style-type: none"> • Διοικητικές λειτουργίες 		<ul style="list-style-type: none"> • Σε διαδικασίες του τμήματος ενισχυμένης εκπαίδευσης
<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη μαθημάτων εργασιακών 		
<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη μαθημάτων ηλεκτρονικής μάθησης 		
<ul style="list-style-type: none"> • Φιλοξενία ηλεκτρονικής μάθησης 		
<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργίες διευκόλυνσης / παράδοση 		

2.1.1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ – MANAGEMENT OUTSOURCING

Η εξωτερική ανάθεση είναι μια συμφωνία κατά την οποία, μια εταιρεία προσλαμβάνει μια άλλη και την καθορίζει υπεύθυνη για μια προγραμματισμένη ή υπάρχουσα δραστηριότητα. Η δραστηριότητα θα μπορούσε να γίνει εσωτερικά και μερικές φορές εξωτερικά όπως για παράδειγμα η μεταφορά υπαλλήλων και περιουσιακών στοιχείων από μια εταιρεία σε άλλη. Ο όρος εξωτερική ανάθεση, που προήλθε από τη φράση εκτός πόρων, προήλθε περίπου το 1981 (McCarthy and Anagnostou, 2004).

Οι στόχοι εξωτερικής ανάθεσης θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν στις ακόλουθες κατηγορίες: 1) Κόστος, 2) Η εστίαση στις βασικές ικανότητες, 3) Επεκτασιμότητα, 4) Πρόσβαση σε ταλέντο και εμπειρία. Παρόλο που συνήθως εστιάζουμε στις βασικές ικανότητες και τη δυνατότητα κλιμάκωσης, η πρόσβαση σε ταλέντο και η εμπειρογνωμοσύνη της εταιρίας αναγνωρίστηκε ως σημαντικός παράγοντας για εξωτερική ανάθεση. (Lioliou and Willcocks, 2019)

Ακολουθούν οι 4 τύποι εφοδιαστικής αλυσίδας:

A) 1PL ή First Party Logistics είναι η εφοδιαστική πρώτου μέρους που περιλαμβάνει μόνο δύο μέρη. Υπάρχει δηλαδή ο κατασκευαστής ή ο διανομέας που αποστέλλει τα αγαθά (εσείς) και στη συνέχεια υπάρχει ο λιανοπωλητής ή ο πελάτης που παραλαμβάνει τα αγαθά (ο πελάτης σας). B) 2PL ή Δεύτερο μέρος Logistics αναφέρεται συχνά ως μεταφορέας, επειδή η επιχείρησή τους αποτελείται κυρίως από ένα μέσο μεταφοράς. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι μια αεροπορική εταιρεία, η οποία προσφέρει υπηρεσίες μεταφοράς εμπορευμάτων, για να μεταφέρει πράγματα από εσάς στον πελάτη σας. Γ) 3PL Logistics είναι οι εταιρίες που λειτουργούν ως ενδιάμεσοι ή ως μεσολαβητές. Ένα καλό 3PL μπορεί να παρέχει σε εσάς ή όσες υπηρεσίες εξωτερικής ανάθεσης χρειάζεστε. Ένα καλό 3PL μπορεί να λαμβάνει προϊόντα απευθείας από τον προμηθευτή σας, να αποθηκεύει το προϊόν και να επιλέγει, να συσκευάζει και να παραδίδει τις παραγγελίες στους πελάτες σας. Δ) 4PL Logistics, το Fourth Party Logistics συμβουλεύει και διαχειρίζεται το σχέδιο ολόκληρης της στρατηγικής εφοδιαστικής αλυσίδας. Σας βοηθά να δημιουργήσετε μια λύση που συχνά εμπλέκουν άλλα τρίτα μέρη (Fulfilio, 2019).

Εξωτερική ανάθεση management outsourcing

Η διαχείριση εξωτερικής ανάθεσης είναι θεμελιώδης για την επιτυχία της σχέσης μεταξύ εταιρίας εφοδιαστικής (3PL) και του πελάτη. Πολύ συχνά τόσο οι υπηρεσίες όσο και ο πελάτης δεν εκτιμάει πλήρως την ανάγκη για ορθή διαχείριση. Οι ρόλοι τους στη διασφάλιση μιας επιτυχημένης σχέσης είναι απαραίτητη. Ενώ είναι ευθύνη και των δύο μερών για να λειτουργήσει σωστά αυτή η σχέση, κάθε οργανισμός πρέπει να διαδραματίσει τον δικό του ρόλο.

Είτε εκτελείτε μια επιχείρηση Logistics ως εσωτερικός διαχειριστής είτε ως τρίτος διαχειριστής συμβολαίων, οι βασικοί λόγοι για την παρακολούθηση της λειτουργίας της είναι ότι τα επίπεδα εξυπηρέτησης πρέπει να εκτελούνται με το αποδεκτό κόστος. Υπάρχουν επίσης ορισμένες ειδικές παρακολουθήσεις μετρήσεων, που το 3PL μπορεί να χρειαστεί να παρέχει την εταιρεία του στον πελάτη της.

Τα περισσότερα καλά ανεπτυγμένα συστήματα, είναι εσωτερικά και βασίζονται στον προϋπολογισμό. Συνδέονται επίσης με εξωτερικά μέτρα απόδοσης, τα οποία περιγράφουν ένα τυπικό σύστημα επιχειρησιακού προγραμματισμού και ελέγχου. Αυτοί οι βασικοί δείκτες απόδοσης (KPI), λαμβάνονται υπόψη, σε ορισμένα ιστορικά περιπτώσεων. Αυτοί παρακολουθούν τις εργασίες εφοδιαστικής εξωτερικής ανάθεσης, για να διασφαλιστεί ότι η ανάδοχος εταιρία, διαχειρίζεται επαρκώς την εργασία της. Αυτό είναι ένα βασικό σκεπτικό, που δυστυχώς, παραβλέπετε από ορισμένους χρήστες. Η υπογραφή της σύμβασης, δεν πρέπει να θεωρείται ως το τέλος της διαδικασίας εξωτερικής ανάθεσης. Είναι υψίστης σημασίας να ελέγχετε και να παρακολουθείτε το 3PL, για να διασφαλίζει στους πελάτες της ότι επιτυγχάνονται οι συνολικοί, επιχειρηματικοί και επιχειρησιακοί στόχοι (Rushton and Walker, 2010 p. 297-352).

Η Διεθνής εξωτερική ανάθεση αλυσίδας εφοδιασμού, έχει υψηλό εκτελεστικό επίπεδο υπηρεσιών και ευθυγραμμισμένες παροχές, σύμφωνα με τη στρατηγική των πελατών και τη βαθιά βιομηχανική τους γνώση. Με τη σειρά τους, οι προσδοκίες των πελατών 3PL για τις μακροχρόνιες

σχέσεις τους ήταν: εμπιστοσύνη, διαφάνεια και ανταλλαγή πληροφοριών, αφιέρωση των σωστών πόρων πελατών στα σωστά επίπεδα, σαφείς συμφωνίες σε επίπεδο υπηρεσίας (SLA), εμπιστευτική ευθύνη και συνολική δικαιοσύνη στις τιμές.

Κύκλος ζωής εξωτερικής ανάθεσης

Τα στάδια της εξωτερικής ανάθεσης απαιτούν επιμελή προσοχή στην αντιμετώπιση με αναδυόμενα ζητήματα και στην εξομάλυνση των τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα εκ των προτέρων παρά να αφήσουμε τα ζητήματα κλιμακώνονται περαιτέρω. Γι' αυτό το λόγο χωρίζουμε την εργασία σε κάποια στάδια, έτσι ώστε να αντιμετωπίζουμε το κάθε ζήτημα στον ανάλογο στάδιο. Ο κύκλος ζωής της εξωτερικής ανάθεσης αποτελείται από τα ακόλουθα στάδια: 1) στρατηγική αξιολόγηση, 2) ανάλυση αναγκών, 3) Εκτίμηση πωλητή, 4) διαπραγμάτευση και διαχείριση συμβάσεων, 5) έναρξη και μετάβαση έργου, 6) διαχείριση σχέσεων, 7) στρατηγικές τροποποίησης ή έξοδος .

Τα στάδια έναρξης και μετάβασης του έργου είναι τα πιο σημαντικά στάδια της εξωτερικής ανάθεσης. Αυτό είναι το στάδιο που σηματοδοτεί τη βάση της συνεχιζόμενης σχέσης που αλληλοεπιδρά στα δύο πρόσωπα. Το επίκεντρο αυτού του σταδίου είναι η ενημέρωση της τρέχουσας εξωτερικής ανάθεσης. Ενώ η διαχείριση της σχέσης είναι μια συνεχής διαδικασία, περιστασιακά η οργάνωση πελατών, ενδέχεται να αντιμετωπίσει συμβάντα που απαιτούν την παύση και την αξιολόγηση της σχέσης. Επαναλαμβάνοντας μια στρατηγική αξιολόγηση, βρισκόμαστε από το τέλος προς την αρχή (ανατροφοδότηση με άλλα λόγια) για να επαναλάβουμε τον κύκλο ζωής του έργου (Power, Desouza and Bonifaz, 2007).

Εξωτερική ανάθεση και καινοτομία

Από τις αρχές του 1989 με την τελική συμφωνία της Eastman Kodak βλέπουμε πόσο κερδοφόρα ήταν για την επιχείρηση αυτή η εξωτερική ανάθεση. Στις ΗΠΑ μετά από δύο δεκαετίες αυτής της έρευνας, παρατηρήθηκε κατά πολύ η μείωση του κόστους. Στρατηγικά κίνητρα όμως εξωτερικής ανάθεσης, εμπορική εκμετάλλευση και η καινοτομία έχουν μελετηθεί πολύ λιγότερο.

Ορισμένοι ερευνητές προτείνουν ότι οι μακροπρόθεσμοι κίνδυνοι BPO περιλαμβάνουν χαμηλά ποσοστά καινοτομίας, ειδικά εάν ζητηθεί από τους προμηθευτές να αναλάβουν ορισμένες ευθύνες για την καινοτομία των επιχειρηματικών διαδικασιών. Η αδικαιολόγητη αισιοδοξία στην πρώτη φάση, προκύπτει σε μια υποβαθμισμένη μορφή διαχείρισης συμβάσεων που την ονομάζουμε Διαχείριση Συμβάσεων. Στη Φάση 2 Διαχείριση Συμβολαίων, οι πελάτες τείνουν να είναι σε θέση να διαχειριστούν το συμβόλαιο και να εστιάσουν στο κόστος. Στη Φάση 3 Σχέση Διαχείρισης αρχίζουν πραγματικά να επικεντρώνονται στον τρόπο αξιοποίησης των δυνατοτήτων του προμηθευτή, πέρα από τα αυστηρά όρια της σύμβασης. Οι περισσότεροι πελάτες εξωτερικής ανάθεσης έχουν μάθει τον σκληρό τρόπο, κάνοντας λάθη, βρίσκοντας τι λειτουργεί και τι όχι (Lacity and Willcocks, 2018 p. 30-33).

Global outsourcing

Η παγκοσμιοποίηση έχει ανοίξει νέες ευκαιρίες προμήθειας και έκανε τη γεωγραφική τοποθεσία σχεδόν αμελητέα για πολλές δραστηριότητες και υπηρεσίες. Με πειθαρχία το outsourcing οδεύει στην επανάσταση προμήθειας. Οι εξωτερικοί πόροι είναι σε ένα σημείο βέλτιστων πρακτικών όπου η επαγγελματική εμπειρία αυξάνεται διαρκώς. Δεν έχουν όμως συλλεχθεί όλες οι πληροφορίες, για να αποτρέψουν στους διευθύνοντες συμβούλους να κάνουν σοβαρά και μερικές φορές εξαιρετικά δαπανηρά λάθη (Bravard and Morgan, 2006 p. 131-155).

Στρατηγική εξωτερικής ανάθεσης

Καθώς οι εταιρίες προσπαθούν να βελτιώσουν τις απόδοσή τους, πρέπει να εξετάσουν ποιες ικανότητες είναι απαραίτητες και τότε να τις επεκτείνουν. Συνεργαζόμενοι σε περιοχές τόσο εντός όσο και εκτός της επιχείρησής τους, οι αναλύσεις που προκύπτουν από τις εκάστοτε ικανότητες, περιλαμβάνουν καθαρή εξοικονόμηση κόστους, χαμηλότερο κεφάλαιο - επενδύσεις, ανακατευθύνσεις επενδύσεων και περιορισμός του μακροπρόθεσμου κόστους.

Δυστυχώς, οι περισσότερες χρηματοοικονομικές αναλύσεις δεν περιλαμβάνουν όλες τις δαπάνες που σχετίζονται με προμήθεια. Ένας καλός τρόπος επιλογής εταιρίας outsourcing είναι έμφαση στο αν το κόστος είναι ο πρωταρχικός μοχλός για μια απόφαση προμήθειας, αν θα πρέπει να εντάξουμε τα οικονομικά για μετάβαση υπηρεσίας, διαχείριση σχέσεων, νομική υποστήριξη, κίνητρα, εκπαίδευση, επιπτώσεις τυχών άδειας και αξιολόγηση διαδικασιών, μεταξύ των υπολοίπων.

Εάν υπάρχουν κενά στις παραπάνω και σπάνιες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των υπηρεσιών, τότε οι υποψήφιοι είναι ισχυροί διεκδικητές. Πρέπει όμως να γνωρίζετε και το πότε πρέπει να διακόπτουμε μία εσφαλμένη συνεργασία. Δύο λόγοι τίθενται παρακάτω.

1) Αντικατάσταση. Ο προμηθευτής μιας επιχείρησης πιθανόν να προέρχεται από ανταγωνιστικές δραστηριότητες και γι' αυτό χρειαζόμαστε καινούρια εξωτερική υπηρεσία. 2) Διακοπή. Όταν η εργασία του προμηθευτή έχει άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα ή τη φήμη του οργανισμού μας (Willcocks et al, 2019).

2.1.2 BUSINESS PROCESS OUTSOURCING (BPO) - ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΝΑΘΕΣΗΣ

Business Process Outsourcing (BPO)

Ένας επίσημος ορισμός της BPO την ορίζει ως «την ανάθεση μιας ή περισσότερων επιχειρηματικών διαδικασιών, σε μία εξωτερική υπηρεσία, η οποία με τη σειρά της χειρίζεται διοικεί και διαχειρίζεται τις επιλεγμένες διεργασίες, πάντα με βάση τις καθορισμένες μετρήσεις απόδοσης».

Μία από τις προκλήσεις της BPO είναι ότι αναφέρεται στην εξωτερική ανάθεση οποιασδήποτε «επιχειρηματικής διαδικασίας». Η διαδικασία αυτή καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δυνατοτήτων, από προμήθεια, λογιστική, ανθρώπινο δυναμικό, διαχείριση περιουσιακών στοιχείων και περιουσίας (Halvey and Melby, 2007). Την BPO θα μπορούσαμε να την κατηγοριοποιήσουμε στις επόμενες 7 ομάδες:

1. Οικονομικά και λογιστική 2. Διαχείριση επενδύσεων και περιουσιακών στοιχείων 3. Ανθρώπινοι πόροι 4. Προμήθεια 5. Logistics - μεταφορές 6. Διαχείριση ακινήτων 7. Διάφορα (ενεργειακές υπηρεσίες, εξυπηρέτηση πελατών, ταχυδρομείο, επεξεργασία τροφίμων)

Ακόμα αξίζει να πούμε πως οι πελάτες και οι πωλητές μπορούν να κατηγοριοποιήσουν ορισμένες επιχειρηματικές διαδικασίες κάτω από διαφορετικούς τίτλους ανάλογα με την εσωτερική δομή του οργανισμού. Για παράδειγμα, σε ορισμένες εταιρείες, η μισθοδοσία θεωρείται λειτουργία ανθρώπινου δυναμικού, ενώ σε άλλες θεωρείται θέμα χρηματοοικονομικής κατεύθυνσης (Halvey and Melby, 2007).

Κανείς δεν μπορεί να πει με βεβαιότητα, τι θα έχει το μέλλον από την παγκόσμια εξωτερική ανάθεση, αλλά θα έχει σίγουρα επηρεάσει την οικονομία, την πολιτική, την εργασία και την εκπαίδευση. Σίγουρα εμπνέει τη δυνατότητα δημιουργίας νέων νομοθετικών διατάξεων.

Το ελεύθερο εμπόριο είναι μια παγκόσμια επανάσταση και πιθανό να συνεχιστεί κατά τις επόμενες δεκαετίες (Click and Duening, 2005).

BPO vs Επιχειρήσεις εξωτερικής ανάθεσης

Όταν ένας διευθύνων σύμβουλος αποφασίζει ότι η μια εργασία είναι καλύτερο να ανατεθεί σε εξωτερικό συνεργάτη, τότε είναι πιθανόν να έχει μία αποτελεσματική επιλογή. Η επέκταση της ιδέας αυτής προκύπτει όταν ο Διευθύνων Σύμβουλος παίρνει χαρακτηριστικά όλα τα σύνολα δεξιοτήτων από τις εσωτερικές πηγές και τα συγκρίνει με τα τυχόν οφέλη των εξωτερικών πηγών.

Η εξωτερική ανάθεση διατρέχει τον κίνδυνο της οποιαδήποτε διακοπής. Γι' αυτό το λόγο, επενδυτές και αναλυτές συμβουλεύουν τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αναλόγως. Αυτός με τη σειρά του και το διοικητικό συμβούλιο δημιουργούν ένα σχεδιάγραμμα για το μέλλον. Επίσης, δεδομένης της πειθαρχίας που απαιτείται σε αυτήν τη διαδικασία και την κλίμακα της πολυπλοκότητας που εμπλέκεται, η εταιρεία θέτει συμβατικές και ηθικές υποχρεώσεις από μέρους της για τους προμηθευτές της.

Η εξωτερική ανάθεση από την άλλη μεριά θα αναλάβει τον μετασχηματισμό, το χρονοδιάγραμμα και την εξοικονόμηση της εργασίας. Αυτές οι επιχειρήσεις με τη σειρά τους υποστηρίζουν το διοικητικό συμβούλιο με δεσμεύσεις, στόχους και όραμα σε συζητήσεις με επενδυτές και αναλυτές.

Ωστόσο, ενώ τα πιθανά οφέλη είναι τεράστια, το τίμημα της αποτυχίας είναι εξίσου υψηλό. Μερικές από τις επιπτώσεις αυτής της αποτυχίας, είναι ότι ο προμηθευτής δεν θα μπορέσει μετά, να σώσει τη φήμη ή τη δουλειά του. Ο Διευθύνοντας Σύμβουλος, όπως και τα ανώτερα στελέχη που έχουν εμπλακεί στενά με την συνεργασία αυτή της εξωτερικής ανάθεσης ίσως περάσουν από αξιολόγηση και κυρώσεις. Ακόμα, η φήμη της εταιρίας- εξωτερικής ανάθεσης, που συνδέεται με το τελικό αποτέλεσμα, σίγουρα θα επηρεαστεί.

Έτσι, η επιλογή των προμηθευτών, ο πολιτιστικός αγώνας μεταξύ των δύο οργανισμών και το επίπεδο στο οποίο αλληλεπιδρούν, είναι όλα βασικά ζητήματα πινάκων. Τόσο ο πελάτης όσο και ο προμηθευτής, θα απολαμβάνουν μαζί τα οφέλη ή θα υποστούν μαζί τις συνέπειες (Bravard and Morgan, 2006).

Εξωτερική ανάθεση επιχειρηματικής διαδικασίας HR. (HR BPO)

Το HR BPO είναι η διαδικασία εξωτερικής ανάθεσης σε εξειδικευμένους προμηθευτές. Αυτοί οι προμηθευτές θα χειριστούν τις δραστηριότητες HR που επιλέγετε να αναθέσετε σε τρίτους, δίνοντάς στην εταιρία (στον πελάτη τους) περισσότερο χώρο. Με αυτό το χρόνο η εταιρία μπορεί να εστιάσει στις βασικές επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ένας προμηθευτής εξωτερικής ανάθεσης επιχειρηματικών πόρων παρέχει λύσεις ανθρώπινου δυναμικού στους πελάτες του. Μπορεί να χειριστεί μερικές ή και όλες τις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού ανάλογα με τις απαιτήσεις της επιχείρησης (Digneo, 2019). Οι δύο τύποι προμηθευτών HR BPO είναι οι εξής:

1. Ανθρώπινου Δυναμικού Outsourcing (HRO Human Resource Outsourcing)

Το HRO βοηθά στη μισθοδοσία, στους φόρους και στην πρόσληψη υποψηφίων. Η εργασία που χειρίζονται είναι σε μεγάλο βαθμό σταθερή και συμβάλει στον έλεγχο όλων των σημαντικών αποφάσεων του HRM.

2. Επαγγελματικές Οργανώσεις Εργοδοτών (PEO Professional Employer Organizations)

Οι ΡΕΟ αναλαμβάνουν ολόκληρη τη διαδικασία HR της επιχείρησής. Κάνουν τα πάντα, από την πρόσληψη έως την εκπαίδευση και τη διαχείριση των επιδόσεων. Εάν την αναθέσετε εξωτερικά σε έναν ΡΕΟ, θα είναι υπεύθυνοι για σημαντικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων για το ανθρώπινο δυναμικό (Digneo, 2019).

Παρόλο που διατηρεί τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η HR BPO εξαλείφει την ανάγκη πληρωμής για τα γενικά έξοδα μιας εταιρείας. Δημιουργεί τα δικά της γενικά έξοδα εντός του οργανισμού. Έτσι, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εταιρείες HR BPO μπορούν να αναπτύξουν οικονομίες κλίμακας που οδηγούν σε εξοικονόμηση κόστους. Έχουν επίσης μια ευκαιρία εμπειρογνομοσύνης στον τομέα, διότι είναι σε θέση να συγκεντρώσουν μια διαδικασία ανθρώπινου δυναμικού παγκόσμιας κλάσης. Επειδή το HR είναι η βασική τους ικανότητα, είναι πιθανό να είναι πιο αποτελεσματικοί και να βελτιώσουν τις διαδικασίες και τις πρακτικές σε πιο γρήγορο ρυθμό από ό,τι η εσωτερική λειτουργία ενός οργανισμού (Lawler *et al.*, 2005).

2.2 Temp agency - Δανεισμός ανθρώπινου δυναμικού (Διοικητικά, Νομικά, Οικονομικά και Ψυχολογικά πλαίσια)

Σύντομη ιστορική αναδρομή TEA (Temporary Employment Agency) 1970-2014

Στη δεκαετία του 1960 και του 1970, οι Temp Agencies χρησιμοποιούνταν συνήθως από εταιρείες που αναζητούν κάλυψη για μόνιμους υπαλλήλους, που απουσίαζαν λόγω άδειας μητρότητας, ή ασθένειας, ή για τη διαχείριση καταστάσεων υπερφόρτωσης, όταν η χωρητικότητα του τακτικού εργατικού δυναμικού, υπερέβη προσωρινά. Αυτή η λειτουργία κάλυψης και υπερφόρτωσης παραμένει μέρος της λογικής της TEA, αλλά από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση της βιομηχανίας και στις αγορές εργασίας.

Πάνω από τα τελευταία σαράντα χρόνια, οι στρατηγικές ευέλικτου εργατικού δυναμικού, έχουν αποκτήσει νέους ρόλους. Ως διαμεσολαβητές και προμηθευτές ποσοτικής και ποιοτικής ευελιξίας, εδραίωσαν επίσης τις σχέσεις απασχόλησης με τις οποίες οι εργοδότες στο χώρο εργασίας απαλλάσσονται από σημαντικές ευθύνες που σχετίζονται με τυπικές ρυθμίσεις απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο η TEA, έχει επιτύχει μια συστηματική λειτουργία, με επιπτώσεις στην αγορά εργασίας στο σύνολό της, πέρα από το οικονομικό σκεπτικό του χονδρέμπορου της εργασίας (Fudge and Strauss, 2014).

Η ιστορική εξέλιξη της TEA που ακολουθεί, λοιπόν, είναι κάτι περισσότερο από μια ιστορία ισχυρών στην κοσμική ανάπτυξη. Είναι μια ιστορία βιομηχανικού και κανονικού μετασχηματισμού. Η δεκαετία του 1990 ήταν μία δεκαετία κατά την οποία η TEA καθιέρωσε τον ρόλο της ως έναν μεσίτη μεγάλης κλίμακας στην αγορά εργασίας. Με σημαντικό και διακριτικό ρόλο στη διαμεσολάβηση διαδικασιών προσαρμογής της αγοράς εργασίας σε όλη την οικονομία των ΗΠΑ. Η δεκαετία του 2000 ήταν μια περίοδος παρακμής διότι δεν υπήρχε ιδιαίτερη ανάπτυξη. Η ύφεση του 2001 βύθισε την TEA στη μεγαλύτερη και βαθύτερη μέχρι σήμερα κατάσταση (Fudge and Strauss, 2014).

Και μετά ήρθε η συντριβή της Wall Street. Η ύφεση του 2007–2009 έφερε σημαντικά βαθύτερες απώλειες θέσεων εργασίας. Αν και στους πρώτους μήνες της ύφεσης, οι μειώσεις της απασχόλησης ήταν μέτριες, από το τέλος του 2008 έως το 2009 οι εργοδότες απολύαν εργαζομένους προσωρινά και μόνιμα σε συγκλονιστικούς αριθμούς. Αυτές ήταν οι μεγαλύτερες μηνιαίες απώλειες θέσεων εργασίας από το 1974 μέχρι τον Φεβρουάριο του 2010 (Silber 2009; Goodman and Mance 2011 από Fudge and Strauss, 2014). Η κατάσταση αυτή συνεχίζεται και

σήμερα λόγο πανδημίας. Η οικονομία εξακολουθεί και πλήττετε σοβαρά και η εργασία των διαμεσολαβητών αυξάνετε.

Διαμεσολάβηση εργασίας

Οι μεσάζοντες εργασίας είναι «οικονομικοί παράγοντες που συντονίζουν και διατηρούν συναλλαγές, μεταξύ μιας ομάδας προμηθευτών και πελατών», ενώ οι μεσίτες είναι ένα είδος διαμεσολαβητή που παρέχει υπηρεσίες συντονισμού, χωρίς να εμπλέκουν τον εαυτό τους στην αγορά και την πώληση αγαθών. Έτσι, οι μεσάζοντες ως Ινστιτούτο αγοράς εργασίας (LMI-Labor Management Institute) είναι ιδρύματα, μηχανισμοί ή παράγοντες που παρεμβαίνουν μεταξύ ατόμων που αναζητούν εργασία και εργοδότες. Στην ορθόδοξη οικονομική σκέψη, οι LMI μειώνουν την αγορά εργασίας, δημιουργώντας οικονομίες κλίμακας στις αναζητήσεις, παρέχοντας εξειδικευμένες δεξιότητες και μείωση της αβεβαιότητας ως προς την πρόσληψη υπαλλήλων.

Αυτή η κατανόηση της διαμεσολάβησης εργασίας φυσικά αγνοεί τις διαφορές ισχύος μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου και υποβαθμίζει το γεγονός ότι οι μεσάζοντες παράγουν κέρδος από τις υπηρεσίες που παρέχουν. Οι οργανωτικές μορφές αλληλοεπιδρούν με τη δομή των αγορών επηρεάζει τις ρυθμίσεις εργασίας (Harrington and Velluzzi 2008 από Fudge and Strauss, 2014).

Ωστόσο, οι χαμηλότεροι μισθοί που λαμβάνουν οι υπάλληλοι του πρακτορείου, δεν μεταφράζονται απαραίτητα σε χαμηλότερο κόστος για τη σύμβαση με το πρακτορείο εργαζομένων (McKay και Markova 2008 από Fudge and Strauss, 2014). Οι TEA χρεώνουν κανονικά τον πελάτη για την προμήθεια εργαζομένων. Αυτό που οι υπάλληλοι πρακτορείων παρέχουν στους πελάτες τους είναι μεγάλη ευελιξία στην κατανομή του κόστους μισθοδοσίας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι TEA, παρέχουν την καθημερινή μισθοδοσία και διοίκηση, και επιτρέπουν στις εταιρείες πελατών να μειώσουν τις δαπάνες πρόσληψης και κατάρτισης.

Όμως, ενώ υπάρχει μια ποικιλία τύπων διαμεσολαβητών εργασίας, αυτό που διακρίνεται για τις ενδιάμεσες μορφές απασχόλησης είναι ότι είναι τριγωνικές. Ως εκ τούτου, απομακρύνονται από το παραδοσιακό διμερές μοντέλο απασχόλησης, που ορίζεται από την «άμεση» εργασιακή σχέση μεταξύ ενός τυπικού εργαζομένου και του εργοδότη της. Η τριγωνική φύση που έχει η ενδιάμεση απασχόληση δημιουργεί δυσκολίες κατά τον εντοπισμό και την απόδοση νομικών δικαιωμάτων και καθηκόντων που σχετίζονται με την απασχόληση (Fudge and Strauss, 2014).

2.2.1 TEMP EMPLOYMENT AGENCIES (TEA) ΓΙΑ ΤΑ ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ.

Επιλογή ενός οργανισμού

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους μπορεί να επιλεγθεί μια νέα εταιρεία. Θα μπορούσε να είναι η πρώτη φορά επιλογής, ή να υπάρχει δυσαρέστηση και αντικατάσταση της υπάρχουσας συμφωνίας. Υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι εύρεσης σωστού πρακτορείου.

Πολλοί αναζητούν από ένα πρακτορείο να είναι σε θέσει να προσφέρει τα εξής: 1) κατανόηση των επιχειρηματικών ζητημάτων, 2) γνώση στην αγορά, 3) ευθύνη, 4) εξαιρετική στρατηγική σκέψη, 5) εξαιρετική δημιουργική έκφραση και εφαρμογή, 5) πολιτιστική / χημική εφαρμογή, 6) γεωγραφική κάλυψη, 7) όραμα μάρκετινγκ, 8) άνθρωποι παγκόσμιας κλάσης, 9) λύσεις που συνδυάζονται με τις άλλες δραστηριότητές μας (Sims, 2005).

Κάθε εταιρία ιδανικά πρέπει να δίνει βαρύτητα στους λόγους καινούριας αγοράς και στο ποιός έχει την εξουσία στο έργο. Η εταιρία πρέπει να έχει γνώση για το αν πρέπει να λάβει εξωτερική βοήθεια, να κάνει έλεγχο συμβολαίων, ενημέρωση – επικοινωνία με το πρακτορείο, να

υπάρχει σαφής περιγραφή των απαιτήσεών της. Με σωστά κριτήρια επιλογής (φήμη, σύσταση κ.α.) και εμπιστευτικότητα θα λάβει ένα καλό αποτέλεσμα.

Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης και το Νομικό ευρωπαϊκό πλαίσιο

Όπως επισημαίνουν οι McDowell, Batnitzky και Dyer (2008 από Fudge and Strauss, 2014), η άνοδος των TEA είναι πολύ σημαντική, αλλά σχετικά ανεξερεύνητη. Οι TEA είναι θεωρητικά και εμπειρικά σημαντικές επειδή είναι ενεργά θεσμικά στελέχη στην αναδιαμόρφωση της αγοράς εργασίας (Peck and Theodore 2001 από Fudge and Strauss, 2014). Η προσωρινή απασχόληση υπάρχει εδώ και καιρό σε αρκετές χώρες, ιδίως στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, αλλά απαγορεύτηκε σε ορισμένες άλλες όπως η Ιταλία, η Ισπανία και η Σουηδία. Αυτό γιατί αντιτίθεται σε διεθνείς κανονιστικές ρυθμίσεις συμβάσεις όπως αυτές της ΔΟΕ (Peck et al 2005 από Fudge and Strauss, 2014).

Αυτό το νομικό καθεστώς των TEA άλλαξε «μαζί με συντονισμένες κινήσεις-ξεκινώντας στη δεκαετία του 1970, συγκεντρώνοντας ένα σταθερό ρυθμό στη δεκαετία του 1980 και επιταχύνοντας τη δεκαετία του 1990 για την ελευθέρωση της αγοράς εργασίας. Συχνά μέσω της αποδιάρθρωσης και της αναδιάρθρωσης των εθνικών αγορών εργασίας, τόσο στις «ανεπτυγμένες» όσο και στις «αναπτυσσόμενες» χώρες, οι TEA εισέπρατταν συνθήκες ευνοϊκές (Peck et al 2005, από Fudge and Strauss, 2014).

Οι προϋποθέσεις αυτές οφείλονται εν μέρει στην ΕΕ από τη δράση της Λισαβόνας πρόγραμμα, το οποίο είχε ως στόχο την προώθηση «δυναμικών» και «ανταγωνιστικών» ευρωπαϊκών αγορών εργασίας (Pijpers 2010 από Fudge and Strauss, 2014). Έχουν επίσης επηρεαστεί από ένα ευρύτερο σύνολο συζητήσεων για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας σε διεθνή χρηματοπιστωτικά και οικονομικά ιδρύματα (ΔΝΤ, Παγκόσμια Τράπεζα), που τείνουν να προωθήσουν τις ελεύθερες, εύκαμπτες αγορές εργασίας, που διέπονται μόνο από την ιδιοκτησία και το δίκαιο των συμβάσεων (Rittich 2006 από Fudge and Strauss, 2014).

Εργασιακή ψυχολογία και ψυχολογία οργάνωσης

Η εργασιακή ψυχολογία εστιάζει στο κάθε άτομο ξεχωριστά, ενώ η ψυχολογία οργάνωσης, ερευνά την ψυχολογία μίας ομάδας. Η ψυχολογία της εργασίας διαφέρει στην Ευρωπαϊκή παράδοση από την Βορειοαμερικανική παράδοση και περιλαμβάνει τους δύο επιμέρους στόχους: Ευρώπη και Αμερική. Αν και πρόσφατα παρατηρείτε η προσπάθεια ενσωμάτωσης αυτών των δύο παραδόσεων (στο εγχειρίδιο των Anderson et al., 2001, από Bernd 2013). Η εργασιακή ψυχολογία εξετάζεται ειδικότερα στην Ευρώπη. Από εδώ προέρχονται μερικές από τις πιο εξελιγμένες και περιεκτικές θεωρίες για την εργασιακή ψυχολογία, η οποίες εφαρμόζονται και σε άλλους τομείς της ψυχολογίας. Δυστυχώς αυτό μπορεί να ειπωθεί λιγότερο στη Βόρεια Αμερική. Τα ατομικά ψυχολογικά θέματα εργασίας έχουν εξεταστεί και η προσέγγιση εκεί, είναι συχνά, πολύ πιο ρεαλιστική και διαφορετική σε κατανοημένες περιοχές.

Μεταξύ των όσων αναφέρονται παραπάνω οι διαδικασίες εργασίας σύμφωνα με τον (Hacker, 2014) είναι το επίκεντρο της ψυχολογικής εργασίας. Οι πιο ολοκληρωμένες θεωρητικές έννοιες στη βιομηχανική-εργασιακή ψυχολογία ασχολήθηκαν με την ψυχολογική ρύθμιση δραστηριοτήτων ή των δράσεων που απορρέουν από αυτές. Μετά η θεωρητική σύλληψη του (Leontjew 1977, από Bernd 2013) είναι ότι οι δραστηριότητες είναι ιεραρχικά δομημένες.

Για την περίπτωση «Διεξαγωγή συνέντευξης υπαλλήλου για αξιολόγηση απόδοσης» η εργασιακή ψυχολογία εξαρτάται από το κίνητρο της δραστηριότητας. Το κίνητρο της «ηγεσίας», είναι η άσκηση εξουσίας ή η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας. Υπάρχουν λοιπόν ορισμένες

ενέργειες, που εξαρτώνται από τις δεδομένες συνθήκες, ή λειτουργίες. Τα άτομα που βρίσκονται στο χαμηλότερο επίπεδο δραστηριότητας, πράττουν κινήσεις, που καλύπτουν μόνο το ορατό εύρος της συμπεριφοράς τους. Ωστόσο, οι δραστηριότητες τους μπορούν να είναι αναμενόμενες και να προκύψουν ως αποτέλεσμα της συνολικής συμπεριφοράς. Η προδιαγραφή ενός επιθυμητού αποτελέσματος εργασίας υπό συγκεκριμένες συνθήκες, θα μπορούσε να ήταν μια υποκειμενική εντολή εργασίας (Hacker, 2014).

Η απόδοση στην εργασία, στο εργασιακό περιβάλλον και στους συνεργάτες μιας επιχείρησης είναι στόχος της διπλωματικής. Η εργασιακή ψυχολογία δείχνει ότι είναι μία σημαντική παράμετρος. Γι' αυτό το λόγο, η ψυχολογία εργασίας θα είναι και το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου που θα κληθεί το κοινό να απαντήσει.

Χρόνια στη Γερμανία ανέπτυξαν θεωρίες ψυχολογικής ρύθμισης της εργασίας. Ένα παράδειγμα είναι η θεωρία ρύθμισης δράσης του Hacker που παρουσιάζεται εν συντομία. Στο μοντέλο TOTE (δοκιμή-λειτουργία-δοκιμή-έξοδος), εστιάζει στη συμπεριφορά, μέσω των πραγματικών συγκρίσεων και στόχων, για τη γνωστική και την κυβερνητική ψυχολογία (Miller, Galanter & Pribram, 1960, από Bernd, 2013).

Ένα άλλο παράδειγμα είναι το Uddevalla και δείχνει σαφώς τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ του σχεδιασμού εργασιών και τις εξωτερικές συνθήκες πλαισίου. Υπήρχε βασικά ολόκληρο το εργοστάσιο γύρω από την έννοια της ομαδικής εργασίας, που σχεδίασε ένα παράδειγμα προοπτικής (ενίσχυσης της προσωπικότητας). Τις περισσότερες φορές, η εργασιακή ψυχολογία πρέπει να βασίζεται σε υπάρχουσες καταστάσεις. Οι καταστάσεις προϋποθέτουν, είτε σε ανιχνευμένα σφάλματα πως αντιδρά αναδρομικά ο διορθωτικός σχεδιασμός εργασίας, είτε να γίνονται προσπάθειες βελτίωσης.

Το ίδιο ισχύει και για το σχεδιασμό συστημάτων πληρωμών, το οποίο στη διοίκηση επιχειρήσεων είναι μια ανεξάρτητη περιοχή της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Στην εργασιακή ψυχολογία, παρά την διαφορετική ψυχολογία της, οι πτυχές είναι περισσότερο μια οριακή περιοχή. Οι έννοιες της ομαδικής εργασίας τονίζουν επίσης τη σημασία του κοινωνικού πλαισίου, σχετικά με πτυχές της ηγεσίας και της συνεργασίας. Ωστόσο όπως αναφέρθηκε, είναι πιο πιθανό να εξεταστούν στην οργανωτική ψυχολογία.

Η οργάνωση των ωρών εργασίας, αξίζει μια ειδική αναφορά στο πλαίσιο της εργασιακής ψυχολογίας. Πρέπει να γίνει μια βασική διάκριση, μεταξύ της διάρκειας (χρονομετρία) και της θέσης (χρονολογία) του χρόνου εργασίας (Kleinmann, 1999, από Bernd 2013). Καθώς και μεταξύ ημέρας, εβδομάδας, έτους έως την επαγγελματική ζωή. Όσον αφορά αυτές τις παραμέτρους σχεδιασμού στις τελευταίες δεκαετίες, έχουν γίνει πολλές προτάσεις για τη διαφοροποίηση του κλασικού άκαμπτου μοντέλου χρόνου εργασίας. Βάσει αυτών υπάρχουν σήμερα θέσης πλήρους απασχόλησης, σε σταθερές επαναλαμβανόμενες ημέρες εργασίας, από Δευτέρα έως Παρασκευή ή για πιο ευέλικτες ώρες εργασίας (Ulich, 2011).

2.2.2 TEMP EMPLOYMENT AGENCIES (TEA) ΓΙΑ ΤΑ ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Η εργασιακή ικανοποίηση στην ψυχολογία είναι συχνά εξεταζόμενη περίπτωση. Αυτό γίνεται κατανοητό εδώ ως μια (συναισθηματική) περίπτωση που προκύπτει από την αξιολόγηση της κατάστασης εργασίας. Μερικές φορές δημιουργούνται από τον κάτοχο της εργασίας και άλλες φορές από κρατικά γραφεία εύρεσης επαγγέλματος. Ωστόσο, μετά την αποχώρηση ή την απόλυση του υπαλλήλου, τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης αφορούν κυρίως τις εταιρίες και τους εργοδότες.

Ερωτήσεις που αφορούν αμοιβές, τους ανώτερους και τους συνάδελφους, το ίδιο το έργο και όλα αυτά είναι διαθέσιμα για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία (βλ. Weinert, 2004, για παραδείγματα από Bernd, 2013).

Τα κίνητρα και η ικανοποίηση από την εργασία είναι θεωρητικά συνδεδεμένα. Με τη θεωρία των συναισθηματικών γεγονότων, αναπτύχθηκε ένα μοντέλο που δείχνει την προέλευση ικανοποίησης από την εργασία, ως συνέπεια συναισθηματικά φορτισμένων επεισοδίων / επιδράσεων (Weiss & Cropanzano, 1996, από Bernd, 2013). Σε μια θεωρία που αναπτύχθηκε στην Ελβετία διαφοροποιούνται οι γνωστικές διαδικασίες μέσω των οποίων η πραγματική κατάσταση συγκρίνεται με την επιθυμητή (Bruggemann 1974, από Bernd, 2013).

Τα ευρήματα είναι εξίσου εκτεταμένα και συσχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία. Η απόδοση εργασίας είναι μία θετική συνέπεια ικανοποίησης, αλλά και με δείκτες χαμηλής ικανοποίησης έχουμε αντιπαραγωγικά αποτελέσματα. Δεν μπορούμε να μοιράσουμε μεμονωμένα χρυσό για να τους κάνουμε χαρούμενους και παραγωγικούς τους εργαζόμενους διότι η ικανοποίηση και η συμπεριφορά αλληλοεπηρεάζονται μεταξύ τους με πολύπλοκους τρόπους (Meyer et al., 2002, από Bernd, 2013).

Πέρα όμως από τους ψυχολογικούς λόγους υπάρχουν και οι οικονομικοί. Από τη μία πλευρά, οι οικονομολόγοι είναι κατά κύριο λόγο της άποψης ότι η ευελιξία της αγοράς εργασίας μαζί με τις εργασιακές σχέσεις όχι μόνο μπορούν να επιλύσουν το πρόβλημα, αλλά βοηθά και τον επαγγελματία στην προσωπική - οικογενειακή ζωή. Βοηθά ακόμα και στη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας στη Δυτική Ευρώπη. Ισχύουν άτυπα μορφές απασχόλησης, όπως μερική απασχόληση, εν δανεισμό ή προσωρινή εργασία για το εργατικό δυναμικό. Με χαμηλά προσόντα εναλλακτικής λύσης, η μακροχρόνια ανεργία πατάσσετε και δίδετε η ευκαιρία για μια κανονική εργασιακή σχέση.

Από την άλλη πλευρά, πολλοί κοινωνιολόγοι επιβεβαιώνουν ότι η ευελιξία για την απασχόληση σημαίνει μεγαλύτερη κοινωνική ανασφάλεια και επηρεάζει την κοινωνία στο σύνολό της. Η κοινωνικοοικονομική ανισότητα αυξάνετε και η αγορά εργασίας αποδυναμώνεται σε μια αυξανόμενη κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Με όλο αυτό, όλο και περισσότεροι άνθρωποι έχουν μειωθεί σημαντικά στην οικονομική και κοινωνική συμμετοχή, στην ασφάλεια του κράτους, της πρόνοιας και έχουν επαγγελματική ύφεση (Szydlik, 2008)

Η Γερμανία έχει σχετικά μία υγιή οικονομία σε σύγκριση με πολλά άλλα κράτη. Επί του παρόντος, οι μηχανικοί (πληροφορικής, ηλεκτρολογίας, χημείας και πολλών άλλων κλάδων), οι επιστήμονες και οι εξειδικευμένοι εργάτες είναι ιδιαίτερα σε ζήτηση. Υπάρχει επίσης μια ζήτηση για γιατρούς και προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης όπως και ειδικότητες σε άλλους τομείς υπηρεσιών που περιλαμβάνουν το ξενοδοχείο και τη γαστρονομία, τις βιομηχανίες και την κατασκευαστική βιομηχανία. Υπάρχουν χιλιάδες κενές θέσεις σε ακαδημαϊκούς, εμπόρους, στη διοίκηση και σε άλλα μέρη.

Για στελέχη και ειδικές θέσεις με περιζήτητες δεξιότητες, ίσως ο καλύτερος τρόπος για να ξεκινήσουμε την αναζήτηση εργασίας είναι να απευθυνθούμε σε κάποιο γραφείο αναζήτησης εργασίας ([Bundesagentur](https://www.bundesagentur.de)). Η υπηρεσία είναι συνήθως, χωρίς κόστος για αυτούς τους υποψηφίους που αναζητούν μια θέση. Μια δεύτερη επιλογή είναι το Bundesagentur für Arbeit (γερμανικός ΟΑΕΔ). Έχει εκτεταμένες λίστες κενών θέσεων, τις οποίες μπορείτε να εξετάσουμε χωρίς χρέωση. Προσφέρονται πολύ καλές πληροφορίες στα Αγγλικά στην ιστοσελίδα τους. Δεν είναι διαδικτυακή υπηρεσία, αλλά υπάρχουν, διεθνή γραφεία υπηρεσιών τοποθέτησης σε όλη τη Γερμανία για να βοηθήσει τους αλλοδαπούς ([arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de), 2021).

Εάν μια εταιρεία σας ενδιαφέρει, τότε μπορεί να μας ζητηθεί να συμπληρώσετε μια αίτηση εργασίας και να την υποβάλετε με το βιογραφικό σημείωμα. Τα γερμανικά βιογραφικά είναι συνήθως πολύ λεπτομερή και περιλαμβάνουν μια πλήρη περίληψη εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας.

Επίσης μια καλή ιδέα είναι να συμπεριλάβετε αντίγραφα παραπομπών, συστάσεις και άλλα έγγραφα που πιστεύετε ότι θα εντυπωσιάσουν τον δυνητικό εργοδότη και σαφώς μία πρόσφατη φωτογραφία. Το επόμενο βήμα είναι πιθανότατα η συνέντευξη. Οι μελλοντικοί εργοδότες επιτρέπεται βάσει νόμου να υποβάλλουν ερωτήσεις σχετικά με την υγεία του αιτούντος και ποινικό μητρώο εάν υπάρχει, αλλά δεν μπορούν να ρωτήσουν μια γυναίκα αν είναι έγκυος. Οι συνεντεύξεις για απασχόληση είναι επίσης στη Γερμανία και η ενδυμασία ανάλογη. Αν και η γνώση της αγγλικής είναι συχνά ένα «συν», στη σημερινή γερμανική αγορά εργασίας, μια λογική γνώση των γερμανικών είναι επίσης συχνά απαραίτητο προσόν για εποπτεία, εργασία γραφείου ή πωλήσεων (Matz-Townsend, 2020).

Όπου και αν τελικά επιλέξετε να εργαστείτε, εσωτερικό ή εξωτερικό, με εταιρία δανεισμού ή με συμβόλαιο χωρίς ενδιάμεσους εργοδότες, οι επόμενες δύο παράγραφοι περιγράφουν την συνέντευξη.

Στη συνέντευξη έχουμε δύο κύριες διαδικασίες, τη συνάντηση «χημείας» και «κρίσης» και για τις δύο πλευρές. Η συνάντηση χημείας έχει σχεδιαστεί για να επιτρέπει και στα δύο πρόσωπα να γνωρίζονται μεταξύ τους, να αναπτύσσονται μεταξύ τους και ίσως να συζητήσουν ένα ζήτημα ή ορισμένες μελέτες περιπτώσεων, που σχετίζονται με την εταιρεία. Θα μπορούσε επίσης να είναι μια πρόδρομη συζήτηση για το συμβόλαιο που επρόκειτο να εκδοθεί. Η συνάντηση χημείας θα είναι εκεί όπου θα χρησιμοποιήσετε τα ένστικτά σας, περισσότερο από οτιδήποτε.

Ωστόσο, πρέπει να είμαστε προσεκτικοί με αυτή τη διάσημη γοητεία πρακτορείων εύρεσης εργασίας. Αν λένε ότι τους αρέσει ο στρατηγικός εταίρος, ζητήστε τους να δώσουν παραδείγματα και να συζητήσετε τις προκλήσεις που εμπλέκονται σε αυτό. Μην εντυπωσιαστείτε από τη δημιουργική εργασία χωρίς να εξερευνήσετε τα σχετικά επιχειρηματικά αποτελέσματα. Βρείτε το άτομο στην ομάδα, ποιος έχει εντυπωσιακές απόψεις και καταλαβαίνει μεγάλο μέρος εργασίας ή ευθύνες και ποιος θα δουλέψει πραγματικά μαζί σας καθημερινά (Sims, 2005).

Ψυχολογία προσωπικού

Τα θέματα επαγγελματικής ψυχολογίας σχετίζονται στενά με την ψυχολογία του προσωπικού. Το προσωπικό θεωρείται το πιο σημαντικό, από οικονομικής απόψεως. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι ένας αποφασιστικός ανταγωνιστικός παράγοντας για τις εταιρείες. Συνήθως συνεργάζονται και ανταγωνίζονται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μεγαλύτερων εταιρειών οι γυναίκες ψυχολόγοι, κυρίως με γυναίκες δικηγόρους και οικονομολόγους επιχειρήσεων. Σε μικρότερες εταιρείες, η εργασία του προσωπικού είναι συχνά στις επιλογές του αφεντικού. Πολλές εργασίες στον τομέα του προσωπικού είναι πραγματικά ψυχολογικής φύσεως. Αυτό ισχύει ιδίως για τους τρεις βασικούς τομείς της ψυχολογίας του προσωπικού:

- 1) Επιλογή προσωπικού (συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης),
- 2) Αξιολόγηση προσωπικού (στην οποία περιλαμβάνετε η βελτίωση επιδόσεων) και
- 3) Ανάπτυξη προσωπικού.

Η αξιολόγηση, αποτελεί σημαντική βάση για την ψυχολογία αλλά και για τις αναπτυξιακές θεωρίες (Bernd, 2013).

Η αναπτυξιακή ψυχολογία είναι μία κλασική θεωρία σταδιοδρομίας που ασχολείται σχεδόν με ολόκληρο τον κύκλο ζωής μας. Αρχικά από τον Super (1953) και πιο πρόσφατα μια θεωρία της κατασκευής σταδιοδρομίας από τον Savickas (2005), μεταξύ άλλων αναπτύχθηκε περαιτέρω. Ο Σούπερ και οι συνεργάτες του διαφοροποιούν τις φάσεις ανάπτυξης, εξερεύνησης, εγκατάστασης, συντήρησης και τέλος της απόσυρσης, καθώς ο καθένας σχετίζεται με συγκεκριμένες εργασίες. Συνήθως εμφανίζονται σε ορισμένες ηλικίες κάποιες κατηγορίες και η πορεία των ξεχωριστών αυτών περιπτώσεων μπορεί να ποικίλει.

Εκτός από αυτά, οι επιλογές σε αυτά τα κομβικά σημεία είναι τα δομικά στοιχεία της κατασκευής σταδιοδρομίας, σύμφωνα με την εξέλιξη του Savickas για μια επαγγελματική προσωπικότητα. Η επιλογή του επαγγέλματος ως έκφραση ζητήματος ζωής καθώς και η προσαρμογή της σταδιοδρομίας σε άτομα μέσω των στάσεων και συμπεριφορών είναι η τακτοποίηση μεταξύ του εαυτού τους και του επαγγελματικού τους περιβάλλοντος. Από την άλλη μεριά, μερικές πιο πρόσφατες έννοιες της σταδιοδρομίας, ασχολούνται με τις επιδράσεις της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην ενηλικίωση. (Bernd, 2013)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ / ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΩΝ, ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

3.1 Στατιστική μεθοδολογία έρευνας – Σύγκριση αποτελεσμάτων

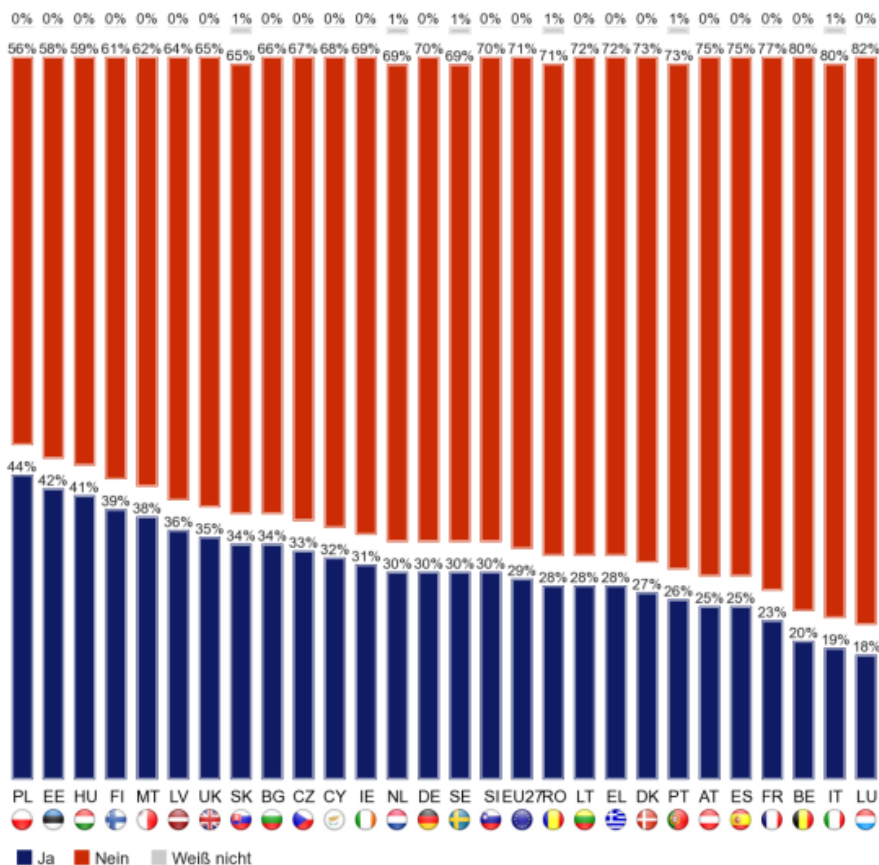
Οι TEA με τις ευπαθείς ομάδες ταιριάζουν αρμονικά. Τα ανθρώπινα δικαιώματα με τα εργασιακά επίσης. Για το λόγο αυτό, το Κεφάλαιο 3 ξεκινά με στατιστικές που αφορούν τις ευπαθείς ομάδες από ευρωπαϊκό επίπεδο και καταλήγει σε αποτελέσματα της Γερμανίας και πιο συγκεκριμένα της Στουτγάρδης. Ήδη στην ενότητα [1.2 Προσλήψεις ατόμων ειδικής μεταχείρισης](#) αναφέρθηκε η λειτουργία των TEA και η χρησιμότητά της στον τομέα αυτόν. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται επίσης στατιστικές που θα συσχετιστούν με την έρευνα του ερωτηματολογίου. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι στατιστικές μελέτες συσχετίζονται με τα προηγούμενα Κεφάλαια.

Στα στατιστικά θα παρουσιαστούν έρευνες από τα κράτη της ευρωπαϊκής ένωσης και από την Γερμανία. Η θεματολογία των στατιστικών αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται, αφορούν τις ευπαθείς ομάδες, τους εργαζόμενους TEA και την ψυχολογία εργασίας. Θα παρουσιαστούν πρώτα επίσημες προσεγγίσεις σε αυτή την ενότητα και έπειτα στο [Κεφάλαιο 4](#) θα αναλυθούν τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου για τις TEA, τα εργασιακά δικαιώματα και την ψυχολογία εργασίας.

Στο Σχήμα 3, παρουσιάζονται από τα [ευρωπαϊκά στατιστικά](#), τι ποσοστό ανθρώπων αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας. Σχεδόν τρεις στους δέκα Ευρωπαίους (29%) δηλώνουν ότι κάποιος στο νοικοκυριό τους, έχει μια μακροχρόνια ασθένεια ή πρόβλημα υγείας που διήρκεσε τουλάχιστον έξι μήνες, ή κατά πάσα πιθανότητα θα διαρκέσει τουλάχιστον έξι μήνες (Europäische Kommission, 2012).

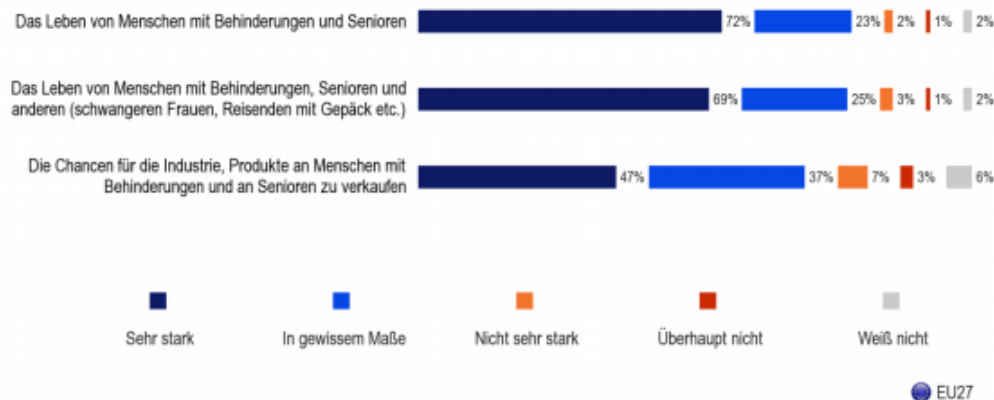
Με αυτόν τον τρόπο η εργασία δείχνει πως τα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν κενά. Στα εργασιακά δικαιώματα έπρεπε ήδη να είχαν ενταχθεί κανόνες σε όλες τις εταιρίες. Είναι ανεπίτρεπτο οι ευπαθείς ομάδες το 2021 να μην μπορούν να κινηθούν ή να εργαστούν εντός της επιχείρησης. Δεν είναι μία μικρή μερίδα ανθρώπων, αλλά μία ομάδα που ουσιαστικά θα μπορούσε να ήταν κάποιος συγγενής, μετά από κάποιο ατύχημα. Οι ευπαθείς ομάδες έχουν δικαίωμα στην εργασία. Οι επιχειρήσεις πρέπει εντός τους, να είναι προσαρμοσμένες για όλους.

Στο σχήμα 4 με ποσοστό 7 στους 10, οι Ευρωπαίοι πιστεύουν ότι θα βελτιωθεί η πρόσβαση στα προϊόντα και στις υπηρεσίες ζωής των ατόμων με αναπηρίες. Κατά 72% πιστεύετε πως θα βελτιωθεί η κατάσταση στα άτομα με αναπηρίες και ηλικιωμένους, κατά 69% πιστεύουν, πως η κατάσταση θα βελτιωθεί για τα άτομα με αναπηρίες, ηλικιωμένους κ.ά. (έγγειες γυναίκες και ταξιδιώτες με αποσκευές) και κατά 47% θεωρούν ότι θα βελτιωθεί η βιομηχανία στα προϊόντα παραγωγής για τους ανθρώπους που έχουν προβλήματα προσβασιμότητας.



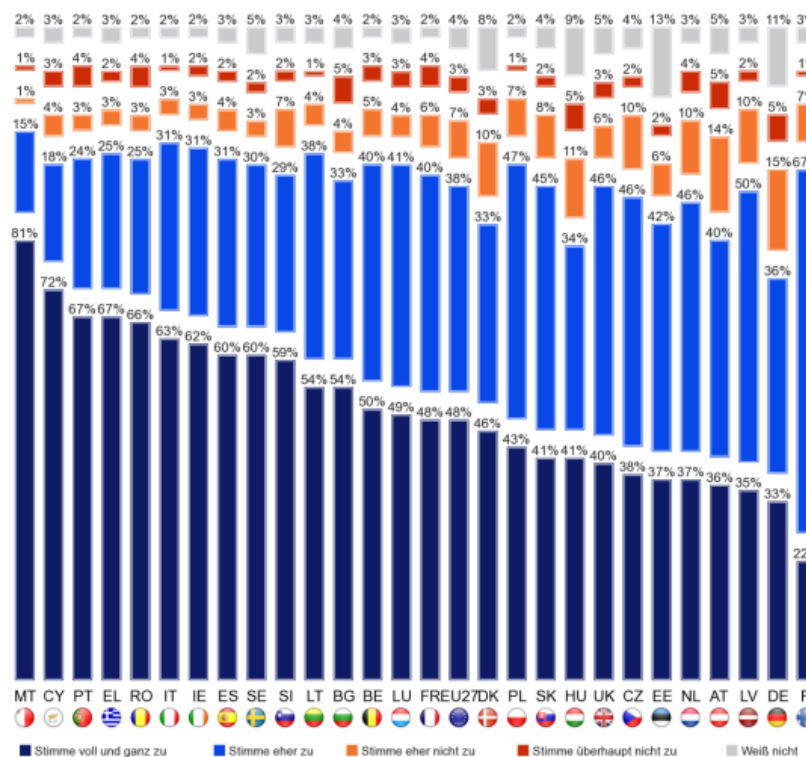
Σχήμα 3: Περιστασιακή ή μόνιμη ευπαθής ομάδα (EuropäischeKommission, 2012)

Ο κόσμος λοιπόν πιστεύει πως θα βελτιωθεί η κατάσταση για τις ευπαθής ομάδες, αλλά είναι διστακτικός για τις έγγειες γυναίκες και γενικά στο τρόπο που είναι δομημένα τα κτίρια. Ακόμα χειρότερα πιστεύει πως οι βιομηχανίες δεν θα ασχοληθούν με το θέμα των ευπαθών ομάδων. Αν η βιομηχανία ή οι οικοδομικές κατασκευές δεν ενδιαφερθούν, δεν υπάρχει κανένας λόγος να ελπίζουμε σε καμία βελτίωση. Η διπλωματικές παρουσιάζουν προτάσεις, ίσως κάποιες, κάποια στιγμή ακουστούν και προχωρήσουν προς υλοποίηση. Από κάποιες ιδές ή κάποιες κατασκευές ο κόσμος αυτός μπορεί να βελτιωθεί



Σχήμα 4: Βελτίωση προσβασιμότητας για τις ευπαθείς ομάδες (EuropäischeKommission, 2012)

Το 86% των Ευρωπαίων συμφωνούν ότι για πανευρωπαϊκές λύσεις προσβασιμότητας, θα ήθελαν να ταξιδέψουν σε άλλη χώρα της ΕΕ να σπουδάσουν και να εργαστούν εκεί. Η υψηλότερη βαθμολογία έγκρισης από αυτή την άποψη καταγράφεται στη Μάλτα (96%), ακολουθούμενη από την Ιταλία (94%), την Ιρλανδία (93%) και τη Λιθουανία (92%) και Ελλάδα (92%).



Σχήμα 5: Πανευρωπαϊκές λύσεις προσβασιμότητας (Europäische Kommission, 2012)

Η Φιλανδία και η Γερμανία έχει την χαμηλότερη βαθμολογία έγκρισης. Αυτό σημαίνει πως οι Γερμανοί γνωρίζουν πως στη χώρα τους (την οποία διεξάγετε το ερωτηματολόγιο) υπάρχει μέριμνα και τήρηση των μέτρων γενικά. Όχι μόνο στον εργασιακό χώρο, αλλά και γενικά στην κοινωνία. Χωρίς να είναι τέλεια η Φιλανδία ή η Γερμανία (στο σύστημα αντιμετώπισης του θέματος), μπορεί να γίνει πρότυπο για την Μάλτα, την Κύπρο, την Πορτογαλία.

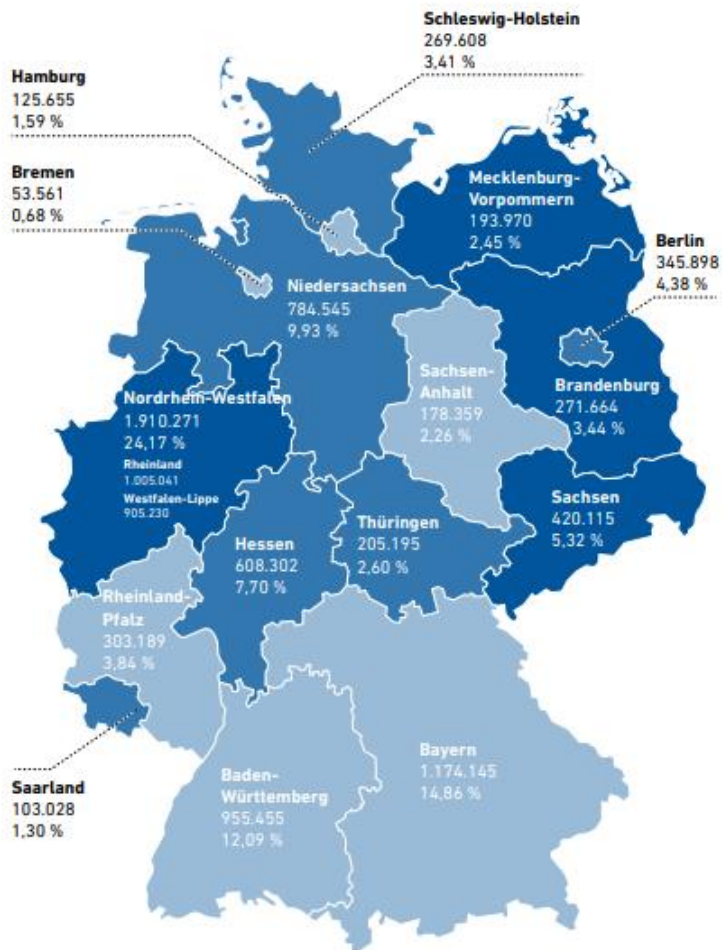
Η Γερμανία παρουσιάζει στην έρευνα [LVR-Jahresbericht](#), ότι το 58% των ατόμων με σοβαρή αναπηρία έχουν σωματικές αναπηρίες, το 4% των περιπτώσεων υπάρχει τύφλωση αντίστοιχα ή μια όραση, το 4% πάσχουν από απώλεια ακοής, αντίστοιχα διαταραχές κώφωσης, ισορροπίας ή ομιλίας. Η απώλεια ενός ή και των δύο μαστών είναι 2% και ακολουθούν οι συνολικά ψυχικές ή συναισθηματικές αναπηρίες στο 13%, όπου οι εγκεφαλικές διαταραχές περιλαμβάνουν το 9 τοις εκατό των περιπτώσεων. Στα άλλα άτομα (19 τοις εκατό) δεν εμφανίζεται ο τύπος της πιο σοβαρής αναπηρίας (LVR-Jahresbericht, 2020).

Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, 1/3 Ευρωπαίους αλλά και Γερμανούς πολίτες (με ποσοστό 30%) δήλωσε πως υπάρχει πρόσωπο με αναπηρία στο οικογενειακό του περιβάλλον. Στον επόμενο χάρτη παρουσιάζονται τα ποσοστά ευπαθούς ομάδων στα κρατίδια της Γερμανίας.

Στο χάρτη 1 με ποσοστό 24% έρχεται το Nordrhein-Westfalen, ακολουθεί το Bayern με ποσοστό 15% και τέλος το Baden-Württemberg με ποσοστό 12%. Συγκριτικά με όλη τη Γερμανία, τα 3 αυτά κρατίδια έχουν τις περισσότερες βιομηχανίες και τις μεγαλύτερες πολυεθνικές της

Ευρώπης. Είναι φυσικό, οι εγκαταστάσεις των εργοστασίων αλλά και των εταιριών να είναι δομημένες με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να προσελκύουν όλους τους εργαζόμενους.

Η Στουτγάρδη όπου θα διεξαχθεί το ερωτηματολόγιο, ανήκει στο Baden-Württemberg. Τα αποτελέσματα τις έρευνας ερωτηματολογίου, βάση αυτών των αποτελεσμάτων της στατιστικής, προϋδεάζουν πως για να υπάρχει αρκετός κόσμος στο νότο της Γερμανίας, ενδεχομένως να υπάρχουν και πιο ευνοϊκές συνθήκες γι' αυτούς τους ανθρώπους.

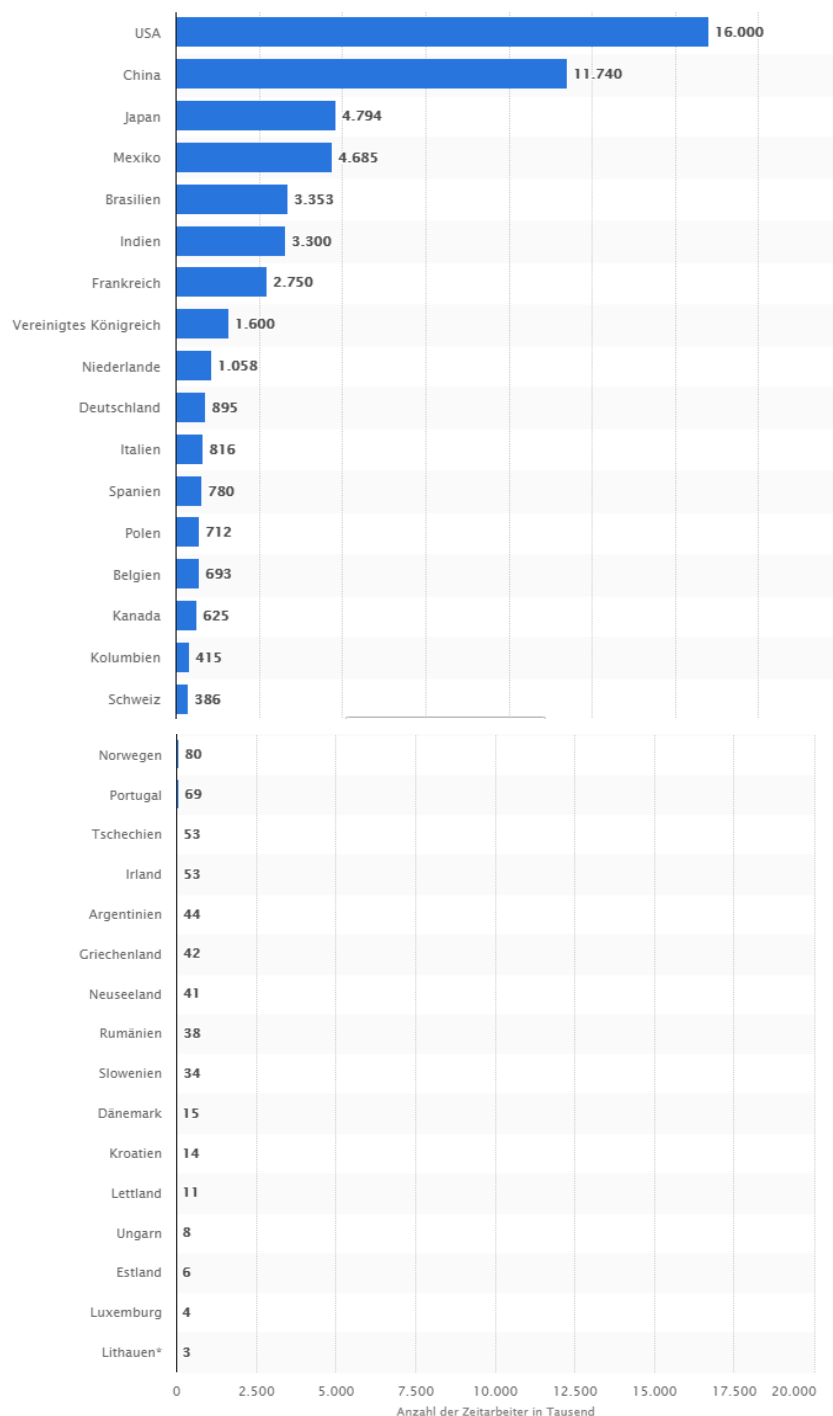


Χάρτης 1 :Ποσοστό ευπαθούς ομάδας στην Γερμανία (LVR-Jahresbericht, 2020)

Μετά την πανευρωπαϊκή και Γερμανική παρουσίαση στατιστικών επί των ευπαθών ομάδων, παρουσιάζονται στατιστικά για τις εταιρίες δανεισμού και το προσωπικό αυτής. Ενώ από τα στατιστικά που ήδη παρουσιάστηκαν, μπορεί να καταλάβει κάποιος στα κράτη μέλη της Ένωσης τι δομή και τι μέρηνα υπάρχει, τώρα θα παρουσιαστεί και η μέρηνα από την πλευρά των TEA.

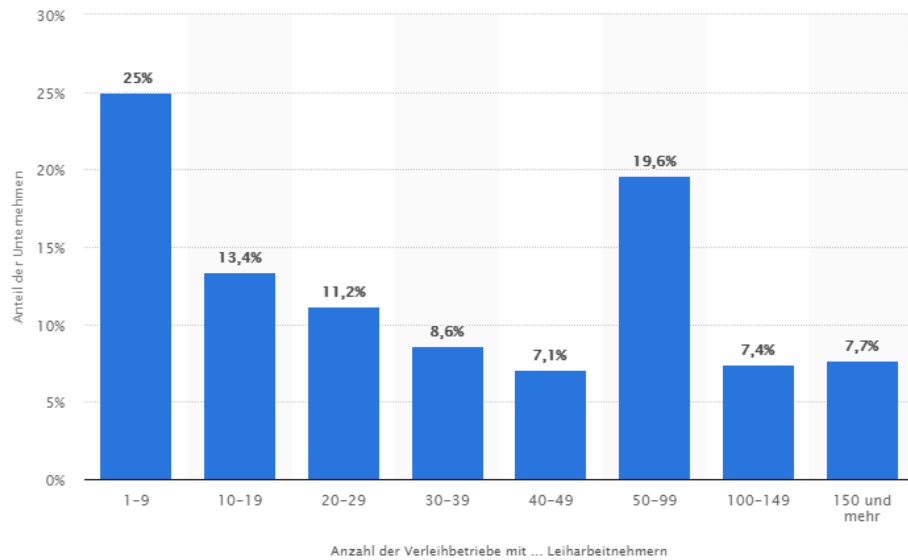
Τα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάζονται στο σχήμα 6, περιλαμβάνουν τον αριθμό των προσωρινών εργαζομένων παγκοσμίως. Η προσωρινή εργασία είναι όταν οι εργαζόμενοι (έκτακτοι εργαζόμενοι) παρέχονται από έναν εργοδότη (δανειστής) σε τρίτο (μισθωτή) έναντι αμοιβής για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Στον αριθμό έκτακτων εργαζομένων παγκοσμίως το 2019 παρουσιάζονται 16 εκατομμύρια Αμερικάνοι και 895.000 Γερμανοί. Δεν είναι τυχαίο το νούμερο αυτό διότι η Αμερική μέσω TEA εκφράζει την μέρηνα στις ευπαθείς ομάδες όπως

έχουμε αναφερθεί στο [Κεφάλαιο 1.2](#). Συνεπώς, εργάζεται περισσότερο και με το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό και παρουσιάζει αυτά τα αποτελέσματα.



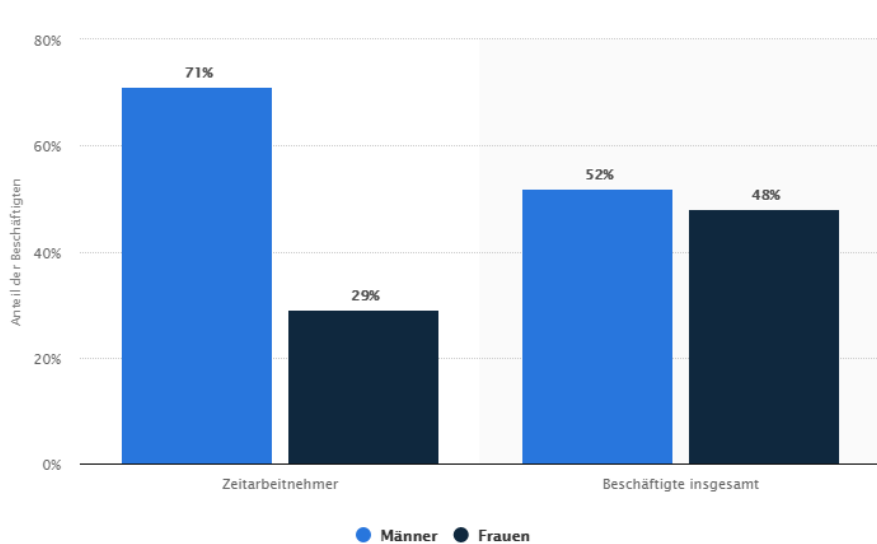
Σχήμα 6: Αριθμός έκτακτων εργαζομένων παγκοσμίως το 2019 (ανά 1.000) (Statista, 2019)

Τα στατιστικά στοιχεία του σχήματος 7 δείχνουν τους εργαζόμενους TEA στη Γερμανία. Το 8% των γραφείων προσωρινής απασχόλησης στη Γερμανία ήταν εταιρείες ενοικίασης με 150 ή περισσότερους προσωρινούς εργαζομένους. Οι περισσότερες TEA απασχολούν 1-9 εργαζομένους (Statista, 2019).



Σχήμα 7: Εργαζόμενοι TEA ανά γραφείο προσωρινής απασχόλησης στη Γερμανία (Statista, 2019)

Τα στατιστικά στοιχεία του σχήματος 8, δείχνουν το ποσοστό γυναικών και ανδρών σε προσωρινή απασχόληση και τον συνολικό αριθμό εργαζομένων στη Γερμανία σε ετήσιο μέσο όρο για το 2019. Περίπου το 70% των προσωρινών εργαζομένων ήταν άνδρες κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.



Σχήμα 8: Ποσοστό ανδρών - γυναικών στις TEA & Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Statista, 2019)

Το ποσοστό ανεργίας στο Baden-Württemberg, βασισμένο σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό στις παρουσιάσετε στο σχήμα 9. Από την Έρευνα KVJS, παρατηρείτε στις 31 Δεκεμβρίου 2019 ότι το ποσοστό ανεργίας στη Γερμανία, από το 3% αυξήθηκε στο 3,2%. Στο Baden-Württemberg

200.855 άτομα ήταν άνεργοι από τους οποίους οι 14.302 ήταν άτομα με σοβαρή αναπηρία (KVJS-Geschäftsbericht, 2020).

Από τα 10 εκατομμύρια περίπου του κρατιδίου Baden-Württemberg οι 855.000 ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες. Κατόπιν έρευνας, παρουσιάζετε πως οι 14 χιλιάδες είναι άνεργοι. Είναι δεκτό ότι το ποσοστό των άνεργων με σοβαρές αναπηρίες είναι μικρό και ανέρχεται περίπου στο 2%. Το 2% όμως είναι ένα χωριό. 14.000 άτομα ζητούν δουλειά. Αυτό το αποτέλεσμα από μόνο του έχει μεγάλα περιθώρια βελτίωσης. Με την βελτίωση απορρόφησης εργαζομένων απαλείφουμε αυτές τις αποκλίσεις. Η διαδικασία πρόσληψης δεν πρέπει να χρονοτριβεί.

Στο Κεφάλαιο 1 παρουσιάστηκαν οι λόγοι που μία επιχείρηση χρονοτριβεί σε μία διαδικασία πρόσληψης. Αν η βελτίωση ξεκινήσει από μία επιχείρηση που κάνει άμεσες και παραγωγικές προσλήψεις τότε, αυτές οι κοινωνικές αποκλίσεις θα μειωθούν. Το προσωπικό θέμα σε μία πρόσληψη με την παράμετρο του χρόνου, παρουσιάζετε ως κοινωνικό πρόβλημα ανεργίας. Αν ο καθένας εργάζεται συλλογικά, αυτό το θέμα με αυτά τα στατιστικά, εύκολα μπορεί να βελτιωθεί.

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2017	195.975	3,2	14.257
2018	185.480	3,0	13.641
2019	200.855	3,2	14.302

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf Datenstand: Dezember 2019

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

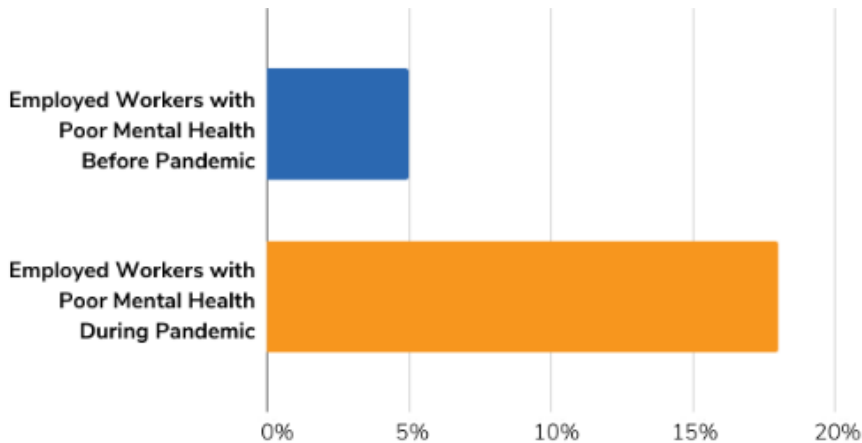
Σχήμα 9: Στατιστικά Ανεργίας για Baden-Württemberg (KVJS-Geschäftsbericht, 2020)

Τέλος παρουσιάζονται στατιστικά που αφορούν την ψυχική υγεία και ισορροπία στο σχήμα 9. Η έρευνα έγινε από την Flex jobs Mental Health America στην Αμερική και αναφέρει πως η έλλειψη στήριξης στον εργασιακό χώρο, σε συνδυασμό με τις ήδη απαιτητικές περιστάσεις, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Πριν την πανδημία, μόνο 5% των εργαζομένων και 7% των ανέργων ανέφεραν ότι η ψυχική τους υγεία ήταν κακή ή πολύ κακή κατάσταση. Τώρα, το 18% των εργαζομένων και 27% των ανέργων, αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας (FlexJobs, 2021).

Η ψυχική υγεία υποφέρει από την έναρξη της πανδημίας, αλλά το στρες είναι μεγάλη ανησυχία για τους εργαζομένους. Από τους εργαζομένους στο σχήμα 10, το 42% αναφέρει ότι τα επίπεδα τους στρες είναι υψηλά ή πολύ υψηλά, ενώ το 47% των ανέργων αναφέρει ότι έχει υψηλά επίπεδα στρες. Οι κορυφαίοι παράγοντες του στρες είναι: ο COVID-19, η οικονομική κατάσταση, τα πρόσφατα γεγονότα, ανησυχία για την υγεία της οικογένειας, τα οικονομικά και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Τα οικονομικά λοιπόν όπως παρουσιάζετε δημιουργούν το στρες και αυτό με τη σειρά του εμποδίζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ακόμα και αν οικονομικά μία θέση εργασίας δεν καλύπτει πλήρως τον εργαζόμενο, δεν υπάρχει κανένας λόγος να τον καταπιέζει ή να τον επιπλήττει αρνητικά στο εργασιακό του περιβάλλον. Το ελάχιστο που μπορεί να προσφέρει η κάθε

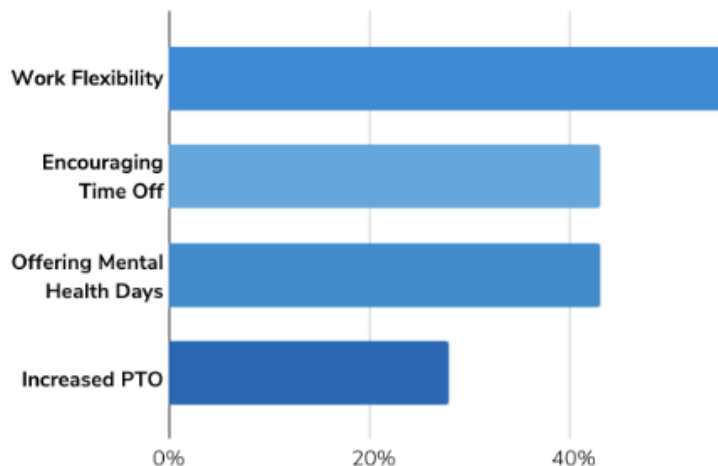
επιχείρηση είναι ένα υγιές εργασιακό κλίμα που αυτό από μόνο του, θα αποδώσει καρπούς παραγωγικότητας. Έχει αναφερθεί η διπλωματική επί του θέματος στην [υποενότητα 2.2.1](#).



Σχήμα 10: Ψυχική υγεία εργαζομένων πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας (FlexJobs, 2021)

Η εργασία και η ψυχική υγεία συνδέονται και το εργασιακό περιβάλλον έχει άμεση επίδραση στην ψυχική και συναισθηματική υγεία. Περισσότερο από τα $\frac{3}{4}$ (76%) των συμμετεχόντων συμφωνούν, ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει την ψυχική τους υγεία, οδηγώντας σε κατάθλιψη ή άγχος. Το 51% των εργαζομένων αναφέρει ότι τους παρέχετε συναισθηματική στήριξη για να διαχειριστούν το στρες τους. Οι ίδιοι πιστεύουν όμως ότι υπάρχουν ακόμα περισσότεροι τρόποι οι εργοδότες, να βοηθήσουν το προσωπικό τους να αντιμετωπίσουν το στρες και τα προβλήματα ψυχικής υγείας τους.

Για το 56% των συμμετεχόντων, η ευελιξία είναι ο πρώτος και κύριος τρόπος που ο εργοδότης θα μπορούσε να τους στηρίξει. Η ενθάρρυνση για κάποιο ρεπό ή για κάποιες μέρες άδειας μαζί με την παροχή ημερών ψυχικής υγείας αποτελούν τον δεύτερο και τον τρίτο τρόπο επίλυσης με ποσοστό 43%. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υποστηρίζουν ότι θα ήταν επίσης ανοιχτοί σε ψηφιακές λύσεις ψυχικής υγείας με ποσοστό 28% (FlexJobs, 2021).



Σχήμα 11: Αντιμετώπιση του στρες στο εργασιακό περιβάλλον (FlexJobs, 2021)

Στο τέλος της ενότητας παρουσιάζετε η επίτευξη επαγγελματικών φιλοδοξιών. Ο δημόσιος τομέας είναι άκαμπος ενώ ο ιδιωτικός είναι ευέλικτος και καινοτόμος. Επιβεβαιώνετε η θεωρία Mc Gregor, η οποία προτείνει στην ανώτερη διοίκηση, να υιοθετήσει την θεωρία Υ. Η θεωρία αναφέρετε στους εργαζόμενους, όπου αν η διοίκηση τους εξασφαλίσει κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, εκείνοι αποδίδουν κατά το μέγιστο δυνατόν. Με αυτό τον τρόπο η εταιρία επιτυγχάνει τους στόχους της με τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα (Ρόντος and Παπάνης, 2005 pp. 79-81).

Πίνακας 2: Επίτευξη επαγγελματικών φιλοδοξιών (Ρόντος and Παπάνης, 2005 p. 79)

<i>Επίτευξη επαγγελματικών φιλοδοξιών</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Πιστεύω ότι έχω επιτύχει τους περισσότερους επαγγελματικούς στόχους που έχω θέσει ως τώρα	37%	63%	0,009**
Έχω υψηλές επαγγελματικές φιλοδοξίες	30%	70%	0,000**
Η παρούσα εργασία μου είναι αυτή που πάντα ονειρευόμουν	65%	35%	0,003**

** sig<0,01

Η στατιστική σημαντικότητα είναι πολύ χαμηλή. Αυτό σημαίνει ότι η μελέτη η οποία παρουσιάζετε στον πίνακα είναι πολύ αυστηρή. Ένα άλλο στοιχείο που δίνετε από την έρευνα που διεξάχθηκε είναι ότι οι κρατικοί φορείς δεν είναι ευέλικτοι. Μπορούν να γίνουν ευέλικτοι, αλλά δεν γίνονται διότι η προτεραιότητα συνήθως των κρατικών φορέων, είναι η επέκταση του εξουσιαστικού χαρακτήρα τους, παρά της προσπάθεια βελτίωσης του παρόντος συστήματος. Δεν είναι δυνατόν οι κρατικοί φορείς που επιβλέπονται από βουλευτές π.χ. να μην είναι λειτουργικοί. Οι ίδιοι οι βουλευτές, έχουν δικές τους επιχειρήσεις. Συνεπώς, όσο ευέλικτες είναι οι δικές τους επιχειρήσεις θα έπρεπε να είναι και οι κρατικές. Ίσως λοιπόν, πέρα από θέμα κυριαρχίας, να υπάρχει και θέμα συμφερόντων.

Σήμερα μπορεί να έχει δημιουργηθεί μία καλύτερη κοινωνία, με μεγαλύτερη ευαισθησία στις ευπαθείς ομάδες και μεγαλύτερη προσοχή στο περιβάλλον εργασίας. Σίγουρα οι εγκαταστάσεις των εταιριών, των μέσων μαζικής μεταφοράς να έχουν γίνει καλύτερες και προσιτές για όλο το κοινωνικό σύνολο σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια. Ακόμα όμως και σήμερα, υπάρχει περιθώριο για μέγιστη βελτίωση των επόμενων χρόνων.

3.2 Ερευνητικά εργαλεία και χρήση Google forms

Αρχικά υπάρχουν πολλά ερευνητικά εργαλεία που μπορεί κάποιος να χρησιμοποιήσει για να διεξάγει την έρευνά του. Επίσης υπάρχουν και εταιρίες έρευνας σε περίπτωση που κάποιος ζητά κάτι πιο εξειδικευμένο για την επιχείρησή του. Για παράδειγμα η [Create&Act](#), ή η [Porata](#) διαθέτουν ερευνητικά εργαλεία, που κάποιον ίσως τον ενδιέφερε.

Η διπλωματική δεν συνεργάστηκε με καμία εταιρία για την διεξαγωγή και την ανάλυση του ερωτηματολογίου της. Επέλεξε ανάμεσα σε κάποια ερευνητικά εργαλεία όπως Google forms, Typeform, SurveyMonkey κ.α. το καλύτερο για την έρευνά της (Akash, 2017). Κάθε ένα από τα

ερευνητικά εργαλεία έχει τα δικά του χαρακτηριστικά . Η διπλωματική θα χρησιμοποιήσει την φόρμα ερωτηματολογίου της Google για τους λόγους που δίνονται παρακάτω.

Πρώτος λόγος είναι ότι μπορεί ο οποιοσδήποτε, πολύ εύκολα και γρήγορα να φτιάξει ένα ερωτηματολόγιο, με το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο. Με μία ηλεκτρονική διεύθυνση δημιουργεί ο οποιοσδήποτε ένα λογαριασμό στην Google και έπειτα ένα ερωτηματολόγιο (Κυρίτσης, 2018). Η Google παρέχει διάφορες μορφές ερωτήσεων (πολλαπλής επιλογής, ανάπτυξης, κλίμακας Likert κ.α.), πίνακες αποτελεσμάτων και σχεδιαγράμματα με τα ποσοστά των απαντήσεων (Narayananswamy and Harinarayana, 2005). Πολύ άμεσα ο ερευνητής εισπράττει τα αποτελέσματα της έρευνάς του και έπειτα του δίνετε η δυνατότητα να κατεβάσει τις απαντήσεις σε ένα αρχείο excel. Με το αρχείο αυτό μπορεί να ονομάσει τις μεταβλητές του και έπειτα, αν το επιθυμεί, μπορεί να ερευνήσει την αξιοπιστία έρευνας μέσω κάποιου άλλου προγράμματος (SPSS π.χ.).

Πλεονεκτήματα από τη χρήση φορμών της Google

Είναι ένα δωρεάν διαδικτυακό εργαλείο, που μπορεί κάποιος να δημιουργήσει έρευνες σε λίγα λεπτά. Για να ξεκινήσει να το χρησιμοποιεί, χρειάζεστε μόνο έναν λογαριασμό Google. Κάθε χρήστης με μέση γνώση στο διαδίκτυο μπορεί να δημιουργήσει τις φόρμες, χρησιμοποιώντας αυτό το εργαλείο.

Σε επίπεδο σχεδίασης, ο χρήστης μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε μια παλέτα χρωμάτων, καθώς και ανάμεσα από τις δικές τους εικόνες ως φόντο. Οι φόρμες είναι ενσωματωμένες με υπολογιστικά φύλλα Google, επομένως μπορούν να έχουν πρόσβαση σε μια προβολή υπολογιστικών φύλλων των συλλεγόμενων δεδομένων. Η γενική διαμόρφωση των εντύπων ή των ερευνών, επιτρέπει να συλλέγετε τη διεύθυνση email του παραλήπτη και να περιορίζει τις απαντήσεις. Δίνει το δικαίωμα στον ερευνητή να δει, πώς θα φαίνεται η έρευνα πριν την αποστείλει στους παραλήπτες. Η φόρμα μπορεί να σταλεί μέσω email, να ενσωματωθεί σε κάποια ηλεκτρονική σελίδα ή να σταλεί μέσω συνδέσμου σε κοινωνικά δίκτυα. Μπορεί να λάβει απεριόριστες ερωτήσεις και απαντήσεις χωρίς κόστος, ενώ άλλα εργαλεία έρευνας απαιτούν πληρωμή ανάλογα με τον αριθμό των ερωτήσεων (Melo, 2018).

Μειονεκτήματα από τη χρήση φορμών της Google

Είναι απαραίτητο να υπάρχει σύνδεση στο διαδίκτυο για να μπορεί να χρησιμοποιηθεί αυτό το εργαλείο. Η προσαρμογή του σχεδιασμού είναι πολύ περιορισμένη. Υπάρχουν κάποιες ανησυχίες για την ασφάλεια πρόσβασης. Υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί σχετικά με τις δυνατότητες αυτού του εργαλείου διότι δέχεται κείμενα έως 500 Kb., εικόνες έως 2 Mb. και για υπολογιστικά φύλλα το όριο είναι 256 κελιά ή 40 φύλλα (Melo, 2018).

Παρόλα αυτά όμως, θεωρείτε ιδανικό για φοιτητές που διεξάγουν έρευνες. Τουλάχιστον για αυτούς που διεξάγουν πρώτη φορά κάποια έρευνα είναι πολύ χρήσιμο και εύχρηστο. Η δομή του εργαλείου, τα βίντεο στο you tube αλλά και οι διαδικτυακές σελίδες μπορούν να βοηθήσουν τον κάθε χρήστη ή ερευνητή να διεξάγει την έρευνά του άμεσα και αποτελεσματικά.

3.3 Δομή ερωτηματολογίου και μεθοδολογία έρευνας

Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζετε στο παράρτημα, αμέσως μετά την βιβλιογραφία. Η δομή του ερωτηματολογίου, έχει τέσσερις ενότητες. Ξεκινά με τα προσωπικά στοιχεία, συνεχίζει με τις εταιρίες δανεισμού (TEA), τίθενται ερωτήσεις σχετικές με τα εργασιακά δικαιώματα και τέλος, ολοκληρώνετε, με την ψυχολογία εργασίας. Είναι δομημένο για άμεση συμπλήρωση και

εύκολη πρόσβαση για τον καθένα. Δεν έχει οριστεί κάποιος αριθμός στατιστικής σημαντικότητας, αλλά υπάρχουν σχόλια επί του θέματος αυτού.

Ήταν ανώνυμο, είχε υποχρεωτικές ερωτήσεις, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, ερωτήσεις κλίμακας 10 βαθμών και ερωτήσεις ανάπτυξης. Κάποιες ερωτήσεις, κυρίως πολλαπλής επιλογής είναι υποχρεωτικές και κάποιες άλλες, όπως οι ερωτήσεις ανάπτυξης δεν είναι υποχρεωτικές. Ήταν προσιτό σε όλους μέσω φόρμας της google. Το παρακάτω το οποίο δεν είναι πλέον ενεργό [Link](#), παρέπεμπε το κοινό, να λάβει μέρος στην έρευνα που διεξάγει η διπλωματική εργασία και ήταν διαθέσιμο για τρεις εβδομάδες. <https://forms.gle/u3mtKXg5d3LwrEcW7> .

Στα προσωπικά στοιχεία ζητάτε η ημερομηνία, η ηλεκτρονική διεύθυνση (ελεύθερης επιλογής), το φύλο και η ηλικία. Όλες οι ερωτήσεις εκτός της ηλεκτρονικής διεύθυνσης είναι πολλαπλής επιλογής. Έπειτα ζητείτε η επαγγελματική θέση που έχει ο υποψήφιος (προϊστάμενος, υπάλληλος, εργαζόμενος πρακτικής άσκησης) και τέλος τί συμβόλαιο εργασίας έχει.

Μετά τα προσωπικά στοιχεία το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει τα 3 βασικά μέρη τις έρευνάς. Πρώτα υπάρχουν οι ερωτήσεις σχετικά με τις εταιρίες δανεισμού. Ακολουθούν οι ερωτήσεις των εργασιακών δικαιωμάτων και έπειτα ολοκληρώνεται με την ενότητα ψυχολογία εργασίας.

Έχει φιλικό χαρακτήρα και είναι ολιγόλεπτης διάρκειας. Οι απαντήσεις μπορούν να συλλεχθούν σε διάστημα 10-15 λεπτών. Τέλος, το ερωτηματολόγιο είναι σε δύο γλώσσες. Είναι στην ελληνική και στα γερμανικά. Το ερωτηματολόγιο λοιπόν θα δοθεί σε Γερμανούς πολίτες αλλά και σε Έλληνες κατοίκους της Στουτγάρδης. Για διευκόλυνση όλων, το ερωτηματολόγιο είναι σε δύο γλώσσες.

«Θα ήθελα να ευχαριστήσω ακόμα μία φορά τους συναδέλφους μου σε αυτό το σημείο, για την στήριξη και τη βοήθεια που μου προσφέρουν προσωπικά όσο και επαγγελματικά. Ευχαριστώ πολύ τον Andreas (Andy), Serder, Gregor, τον υπεύθυνό μας Rocco και ιδιαίτερος τον Cemal, διότι ο Cem όπως του αρέσει να τον αποκαλούμε, αφιέρωσε αρκετό χρόνο για την καλύτερη δυνατή μετάφραση. Από το συμβούλιο εργαζομένων, (Betriebsrat) θα ήθελα συγκεκριμένα τον Markus να ευχαριστήσω, για τις τελικές διορθώσεις που φτιάξαμε.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

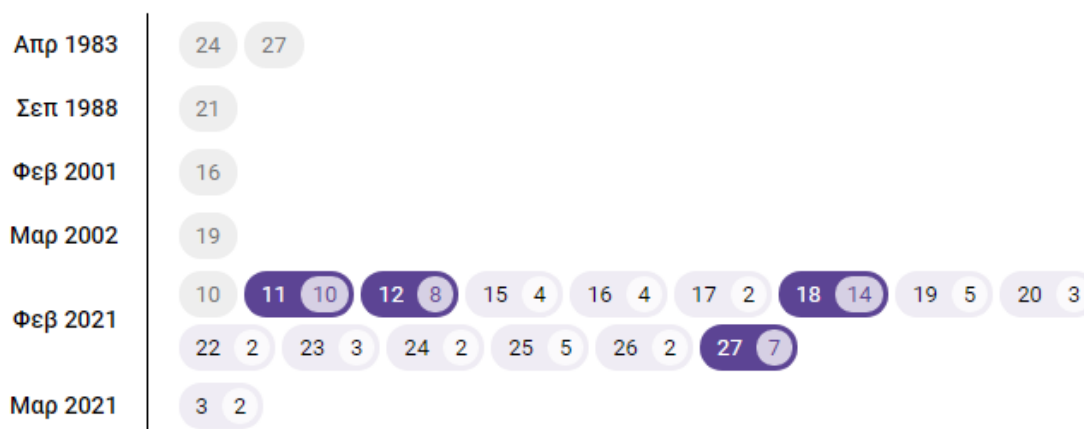
ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 Ανάλυση ερωτηματολογίου

Σε αυτή την ενότητα θα αναλυθούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα παρατηρηθεί πως ανταποκρίθηκε το κοινό στο κάλεσμα της έρευνας. Θα αναλυθούν γενικές αλλά και συγκεκριμένες ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν 79 άτομα. Η ανάλυση και οι παρατηρήσεις αυτές πηγάζουν από την θεωρία και την επιστημονική προσέγγιση της διπλωματικής.

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν παρακάτω, αλλά και αυτές που δίνονται στις τρεις επόμενες ενότητες, είναι όπως είχαν δοθεί στο κοινό. Θα είναι αριθμημένες με σχόλια και παρατηρήσεις. Το κοινό πριν την υποβολή της φόρμας, μπορούσε να γυρίσει πίσω και να εκλέξει τις απαντήσεις του ή να κάνει αλλαγές. Δεν μπορούσε όμως να προχωρήσει στην συνέχεια, αν δεν συμπλήρωνε τα απαραίτητα πεδία.

1. Ημερομηνία (Σήμερα)



Σχήμα 12: Ημερομηνία απαντήσεων

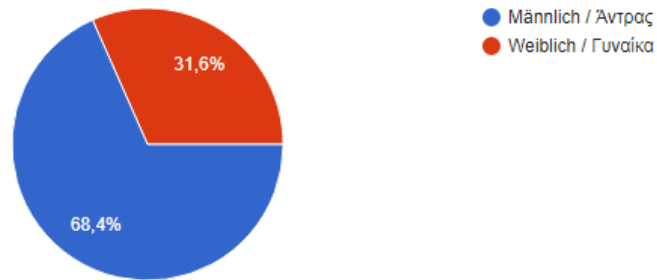
Ενώ στο πλαίσιο της ημερομηνίας υπήρχε σε παρένθεση το 'Σήμερα' όπως παρουσιάζεται παραπάνω, έτυχε να ληφθούν 5 αποκλίσεις στις 79 απαντήσεις. Κάποιοι (5 άτομα) έδωσαν τις ημερομηνίες γέννησης. Στις 10 Φεβρουαρίου λήφθηκε μία απάντηση, στις 11 Φεβρουαρίου δέκα κ.ο.κ.. Η έρευνα ολοκληρώθηκε στις 3 Μαρτίου με δύο απαντήσεις. Μετά από 3 εβδομάδες, στο ημερολόγιο της google, συγκεντρώθηκαν 79 αποτελέσματα όπως αναφέρθηκε.

2. Παρακαλώ για μία ηλεκτρονική διεύθυνση

Η διπλωματική διατηρεί την ανωνυμία των υποψηφίων. Τα αποτελέσματα μπορούν να δοθούν ξεχωριστά της διπλωματικής, για λόγους προστασίας προσωπικών δικαιωμάτων. Μεταξύ αυτών 3 ήταν εντελώς ανώνυμες, με μία διεύθυνση που δεν ισχύει ή ένα όνομα χωρίς επίθετο. Ένας ακόμα υποψήφιος απάντησε με το '-'. Το σημαντικό στην συγκεκριμένη έρευνα είναι η συλλογή των αυθόρμητων απαντήσεων. Οι ειλικρινές απαντήσεις και όχι οι τυπικές. Να μιλήσουν όλοι και να εκφράσουν τους προβληματισμούς, όχι για κατάκριση, αλλά για να βελτιώσουμε την παρούσα κατάσταση, σε ένα καλύτερο αύριο.

3. Ποιο είναι το φύλο σας

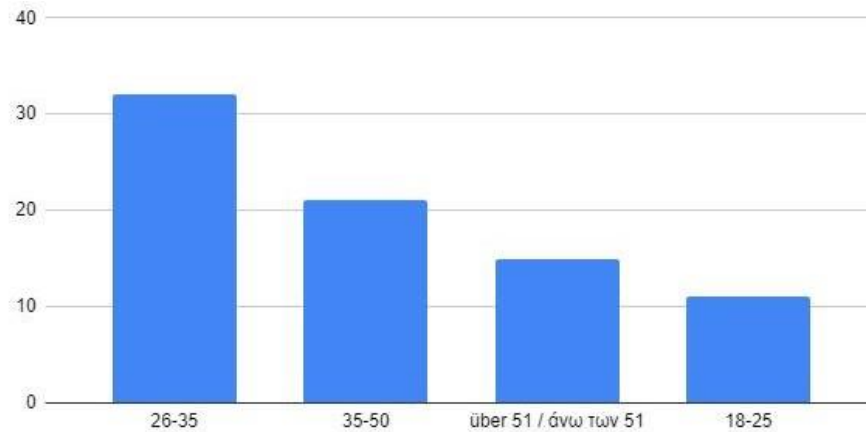
79 απαντήσεις



Σχήμα 13: Φύλο ερωτηθέντων

Οι ερωτήσεις είναι κοινές και για τα δύο φύλα. Δεν υπάρχει κάποια διαφορά ή διάκριση για τα δύο φύλα. Ιδανικά έπρεπε να είχε δοθεί ως επιλογή το άντρας, γυναίκα και άλλο. Τρεις επιλογές έναντι των δύο που δόθηκαν. Η διόρθωση βρίσκεται στο [παράρτημα](#). Συγκεκριμένα στην [ενότητα 1.2](#) προσλήψεις ατόμων ειδικής μεταχείρισης, εκφράζουμε τη στήριξή μας στη διαφορετικότητα, χωρίς να κατηγοριοποιούμε καμία προσωπικότητα και στάση ζωής. Παρόλα αυτά, το λάθος εντοπίστηκε και διορθώθηκε.

4. Πόσο χρονών είστε?

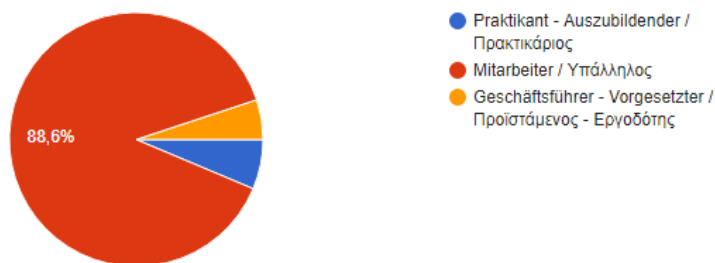


Σχήμα 14: Ηλικία ερωτηθέντων

Λίγο πάνω από 30 άτομα είχαν ηλικίες μεταξύ 26-35 χρονών. 11 άτομα ήταν κάτω από τα 25 ηλικιακά έτη και 15 υποψήφιοι άνω των 51. Το υπάρχον δείγμα είναι πολύ καλό. Σε ηλικία 26 με 50 χρόνων βρίσκετε το κύριο εργατικό δυναμικό της έρευνάς μας. Για τις ηλικίες άνω των 51 ετών, υπήρξε δυσκολία στο χειρισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών.

5. Ποιο είναι το επάγγελμά σας?

79 απαντήσεις

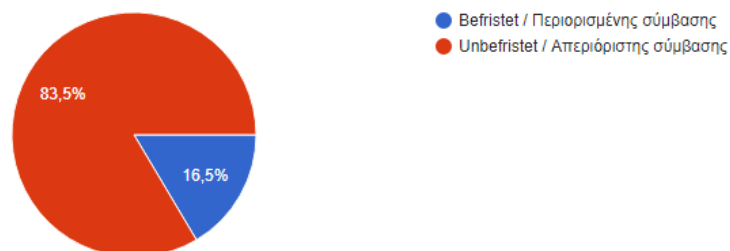


Σχήμα 15: Επάγγελμα ερωτηθέντων

Οι υποψήφιοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε αυτή την ερώτηση, για να υπάρξει σαφήνεια μεταξύ υπαλλήλων και εργοδοτών που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Ιδανικά οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρακτικής άσκησης θα έπρεπε να εκπροσωπούν το 20%. Στην έρευνά έχουμε 5 εργαζόμενους πρακτικής άσκησης 6.3% και 4 εργοδότες / προϊσταμένους στο 5.1%. Πολύ, μα πάρα πολύ δύσκολο, να βρει κανείς υποψηφίους εν καιρό πανδημίας. Μέσα στο σύνολο των υποψηφίων υπάρχουν προϊστάμενοι από την εταιρία μου, εκπρόσωπος από εταιρίας δανεισμού ΤΕΑ, εργοδότης από κατάστημα αλυσίδας σούπερ μάρκετ (REWE) και πολλοί άλλοι.

6. Το συμβόλαιο εργασίας σας είναι περιορισμένης ή απεριόριστης σύμβασης?

79 απαντήσεις



Σχήμα 16: Σύμβαση εργασίας ερωτηθέντων

Αυτή η ερώτηση δίνετε στο κοινό διότι οι ενδιαμέσες εταιρίες δίνουν κυρίως συμβόλαια περιορισμένης σύμβασης και όχι απεριόριστης. Βάση νόμου τα συμβόλαια περιορισμένης σύμβασης στην Γερμανία από ΤΕΑ, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τους 24 μήνες. Εάν η εργασία συνεχίζεται άνω των 24 μηνών, τότε η εργασιακή σχέση μετατρέπεται σε μόνιμη με την εταιρία δανεισμού ή με την μητρική εταιρία (Arbeitsrecht, 2021).

Αν υπάρχει συμβόλαιο απεριόριστου σύμβασης από εταιρία χωρίς μεσάζοντες είναι όλα σταθερά. Αν θελήσει κάποιος διακόψει την εργασία, πρέπει ο ένας ή ο άλλος αντίστοιχα, να καταγγείλει τη σύμβαση από ένα έως τρεις μήνες νωρίτερα. Αυτό το καθορίζει η κάθε επιχείρηση. Μετά τους έξι μήνες, που είναι η δοκιμαστική περίοδος και σε κάποιες περιπτώσεις είναι και τρεις μήνες, ξεκινά να τρέχει το συμβόλαιο σε πλήρη ισχύ.

Αυτό σημαίνει πως σε σχέση με την Ελλάδα, στην Γερμανία έχουμε μεγαλύτερη εργασιακή κάλυψη. Δεν υπάρχει δοκιμαστική περίοδος 2 ετών, αλλά και ούτε ότι πρέπει να περάσουν 20 χρόνια προϋπηρεσίας για να καταγγείλουμε τη σύμβαση 3 μήνες νωρίτερα σύμφωνα

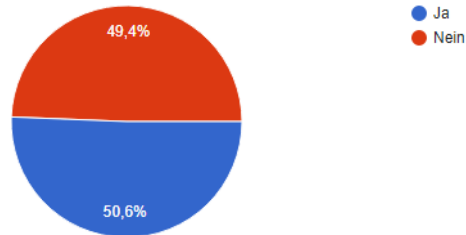
με τον Δικηγόρο / Εργατολόγο (Καρούζος, 2021). Εννοείτε πως αν συμφωνήσουν εργοδότης και εργαζόμενος σε μια πιο άμεση αποχώρηση, μπορεί να επιτευχθεί.

4.1.1 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ

Πρώτη βασική ενότητα ερωτηματολογίου που αφορά τις εταιρίες δανεισμού TEA. Περιλαμβάνονται ερωτήσεις, απαντήσεις μέσω σχεδίου και η ερμηνεία των απαντήσεων. Δεν έχει οριστεί στατιστική σημαντικότητα.

7. Έχετε εργαστεί ποτέ σε εταιρεία ενοικίασης ή θα εργαζόσασταν σε εταιρεία ενοικίασης;

79 απαντήσεις

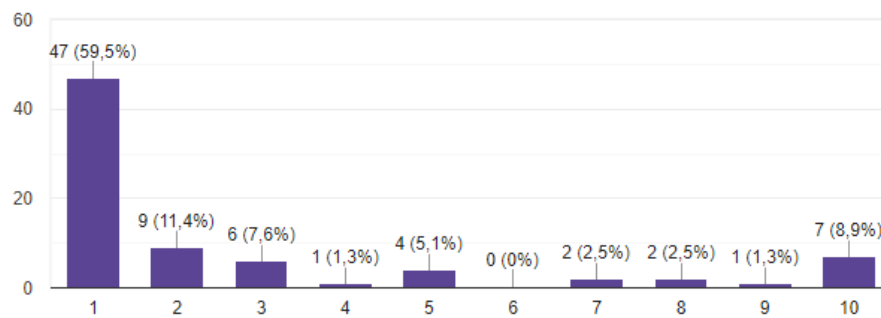


Σχήμα 17: Συνεργασία με TEA

Είναι γνωστό εκ των προτέρων, ότι οι εργαζόμενοι είναι επιφυλακτικοί με τις εταιρίες δανεισμού. Γι' αυτό το λόγο τέθηκε το ερώτημα αυτό, με τέτοιο τρόπο, ώστε να ευνοούμε κατά πολύ τις εταιρίες αυτές. Είναι πολύ προσιτή η ερώτηση για τις TEA και παρόλα αυτά, το 50% των ερωτηθέντων είπαν όχι.

8. Εάν είχατε μια επιλογή μεταξύ μιας εταιρείας και μιας εταιρείας ενοικίασης, ποια εταιρία θα επιλέγατε και σε τί ποσοστό;

79 απαντήσεις



Σχήμα 18: Επιλογή εργασίας μεταξύ μητρικής και TEA

- Καλύτερα σε μία εταιρία χωρίς μεσάζοντες δήλωσαν 47 άτομα με ποσοστό 60%
- Καλύτερα σε μία ενδιάμεση εταιρία δήλωσαν 7 άτομα με ποσοστό 9%

Ήταν βέβαιο, πως οι κύριες εταιρίες, είναι οι καλύτερες στην επιλογή του κοινού, χωρίς όμως να είναι γνωστό το ποσοστό τις απόψεις του κόσμου. Κατά κύριο λόγο, αυτό συμβαίνει, για λόγους πληρωμών. Ο κάθε εργαζόμενος λαμβάνει συνήθως ένα 10-13% επιπλέον στον μισθό του, από τις κύριες εταιρίες. Από την άλλη όμως, είναι και πλάνη, διότι η TEA μπορεί να του δίνει περισσότερα χρήματα και να μην του παρέχει 13^ο μισθό. Εκεί το κοινό έχει περιορισμένη όραση και γνώση. Οι απόψεις είναι δεκτές, διότι το 80% είναι σίγουρα ένα πολύ μεγάλο ποσοστό.

9. Ποια κριτήρια θα χρησιμοποιούσατε για να επιλέξετε μια εταιρεία (π.χ. ασφάλεια);

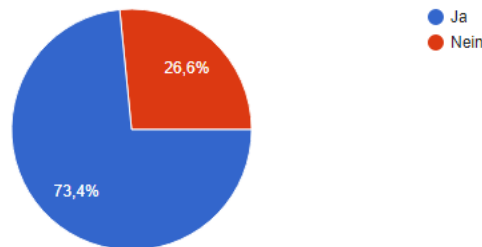
Εδώ δόθηκε μία ερώτηση ανάπτυξης, χωρίς αυτή να είναι υποχρεωτική. Από τα 79 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα λήφθηκαν 76 απαντήσεις. Δείγμα που δείχνει πως το κοινό, ήθελε να συμμετέχει και να δια φωτίσει την έρευνα με τις απόψεις του. Η ασφάλεια που αναφέρθηκε στο παράδειγμα ήταν κάτι γενικό. Περιληπτικά παρουσιάζονται οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν, αρχίζοντας από τις περισσότερες και ολοκληρώνοντας με τις λιγότερες.

Το κοινό δήλωσε, πως οι εργαζόμενοι επιθυμούν, ασφάλεια εργασίας με εξασφαλισμένο εισόδημα. Θα ήθελαν μία εργασία που να τους αρέσει και να την κάνουν ευχάριστα. Η καθημερινή εργασία δηλαδή, να είναι όμορφη και κοντά σε ένα ήρεμο και φιλικό εργασιακό κλίμα. Παράλληλα, να δίνει εργασιακές προοπτικές και ευελιξία. Τέλος, κάποιες μεμονωμένες απαντήσεις, είχαν ως κριτήριο η εταιρία να είναι κοντά στο σπίτι τους, συστάσεις-φήμη, κοινωνικά και περιβαλλοντολογικά κριτήρια. Μία ακόμα πολύ εύστοχη απάντηση, ήταν να υπάρχει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Γενικά υπάρχουν πολλές πληροφορίες στο Κεφάλαιο 1 και στο Κεφάλαιο 2.2, για τα κριτήρια που μπορεί να δημιουργήσει κάποιος από την συνέντευξη έως την πρόσληψη και την έπειτα συνεργασία ένα ευχάριστο κλίμα εργασίας σε ένα παραγωγικό περιβάλλον. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι χαρακτηριστικό της γενιάς Y.

10. Πρέπει να είμαστε πιο προσεκτικοί, σχετικά με τις συμβάσεις, από εταιρείες ενοικίασης ή όχι;

79 απαντήσεις



Σχήμα 19: Επιφύλαξη επιλογής των TEA

Στο σχήμα 7 παρουσιάζεται το 80% να επιλέγει τις κύριες εταιρίες. Προφανώς εδώ με το 74% των αποτελεσμάτων το κοινό δείχνει να είναι πιο επιφυλακτικό. Μία πιθανή απόκλιση της ερώτησης δόθηκε, είναι ότι δεν τέθηκε μία επιπλέον απάντηση στις πολλαπλές επιλογές, ότι 'πρέπει να είμαστε προσεκτικοί με όλα τα συμβόλαια'. Αλλά το όχι θα κάλυπτε την άποψη αυτή. Εκτός αυτού όμως θα μπορούσε η υπόθεση αυτής της απόκλισης να μην πληροί τις σκέψεις του κοινού. Γι' αυτό το λόγο ακολουθεί μία ερώτηση ανάπτυξης. Ο καθένας μπορεί να δώσει όποια απάντηση θέλει.

11. Αν ναι, τι σκέφτεστε (π.χ. αύξηση μισθών);

Από τα 58 άτομα οι 54, έδωσαν απαντήσεις. Υποχρεωτικές ήταν οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Στις ερωτήσεις ανάπτυξης δεν υπήρχε κάποια υποχρεωτική σήμανση. Παρατηρείτε πάλι, πως το κοινό είναι θερμό και θέλει να προσφέρει στο ερωτηματολόγιο τις απαντήσεις του, από τη δική του οπτική γωνία.

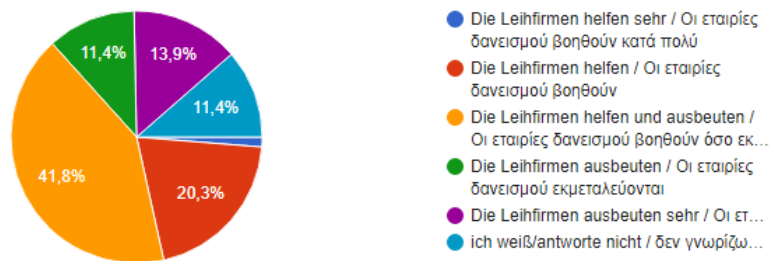
Όπως αναπτύχθηκαν προηγουμένως οι απαντήσεις, έτσι ακριβώς θα αναπτυχθούν και εδώ. Οι περισσότεροι δήλωσαν ότι πρέπει να προσέχετε η διάρκεια σύμβασης συμβολαίου. Πολύ σωστά απάντησαν. Αφότου εκδοθεί και υπογραφτεί το συμβόλαιο περιορισμένης σύμβασης, καλό είναι να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι από της εταιρίες, για το πότε ενδέχεται να τους δοθεί το συμβόλαιο απεριόριστου σύμβασης.

Έπειτα ο μισθός ήταν πολύ συχνό αποτέλεσμα απαντήσεων. Οι εγκαταστάσεις, το περιβάλλον εργασίας (της κύριας εταιρίας), αλλά και το γεωγραφικό μέρος. Άλλες τρεις μεμονωμένες απαντήσεις, αλλά πολύ εύστοχες, είναι: 1) οι προσαρμοσμένες διακοπές 2) η ένταξη του νέου προσωπικού και 3) δίκαιη μεταχείριση από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους.

Κάποιος απάντησε στην έρευνα πως οι υπάλληλοι από TEA κοστίζουν περισσότερο και πως η ένταξη αυτών είναι δύσκολη. Για την ένταξη του νέου προσωπικού, η έρευνα αναφέρθηκε στην ψυχολογία οργάνωσης [Κεφάλαιο 2.2.2](#). Στα [κεφάλαιο 5](#), στα συμπεράσματα, θα υπάρξουν επιπλέον κάποιες προτάσεις για διευκόλυνση της κατάστασης.

12. Ποια επιλογή είναι καλύτερη για εσάς? Οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν ή εκμεταλλεύονται τους εργαζόμενους?

79 απαντήσεις



Σχήμα 20: Επίδοση των TEA

Με τις έξι εναλλακτικές επιλογές που δόθηκαν, η πλειοψηφία έχει επιλέξει ότι οι εταιρίες δανεισμού, βοηθούν όσο εκμεταλλεύονται το προσωπικό με 42%. Ακολουθεί ένα 21% ότι οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν. Το 25% είναι αρνητικό και ισχυρίζεται ότι οι εταιρίες αυτές εκμεταλλεύονται. Επίσης κάποιος ήταν πολύ ενθουσιασμένος με τις TEA, στο 1.3% το ποσοστό του οποίου δήλωσε, ότι οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν κατά πολύ. Το υπόλοιπο 10% δεν γνωρίζει.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί πως η απάντηση ‘δεν γνωρίζω’ όντως ισχύει. Δεν είναι δεν γνωρίζω, δεν απαντώ. Είναι δεν γνωρίζω, δεν θέλω να παρέμβω στο αποτέλεσμα της έρευνας, δεν θέλω να κάνω ζημιά στις μετρήσεις. Η επιφυλακτικότητα μερικών ανθρώπων είναι αποδεκτή, για το ερευνητικό όφελος.

Η απάντηση που θα πρότεινε η έρευνα είναι πως οι εταιρίες TEA βοηθούν σε θεωρητικό βαθμό, αλλά σε πρακτική βάση έχουν ελαττώματα. Οπότε για την Γερμανία το 2021 οι TEA βοηθούν όσο εκμεταλλεύονται. Είναι πολύ θετικό το γεγονός ότι από μόνες τους παρουσιάζουν αδιαμφισβήτητα διάφορα περιθώρια βελτίωσης που θα τα αναφέρουμε στο [Κεφάλαιο 5](#).

13. Για ποιό λόγο?

Άλλη μία ερώτηση ανάπτυξης που απαντήθηκε από 64 άτομα αυτή τη φορά. Οι απαντήσεις εδώ ήταν πολύ ενδιαφέρουσες και άξιες ανάπτυξης. Στην πρώτη παράγραφο, θα παρουσιαστούν οι απόψεις που θεωρούν ότι οι TEA βοηθούν, στην δεύτερη θα παρουσιαστούν αυτές που έχουν αντίθετη άποψη και στην τρίτη παράγραφο, αυτές που έχουν ουδέτερη θέση επί του θέματος.

Αρχικά, πολύ θεωρούν πως οι TEA δίνουν επαγγελματικές ευκαιρίες σε όλους. Ισχυρίζονται πως το flexicurity βοηθά και τους εργαζόμενους αλλά και τις κύριες εταιρίες. Έχουν και οι 2 δουλειά με αυτόν τον τρόπο-μέθοδο. Δίνουν κίνητρα ευελιξίας στην εργασία. Είναι το πρώτο βήμα για να γνωρίσει κάποιος μία εταιρεία, αλλά και η εταιρία να δοκιμάσει ένα νέο προσωπικό, σε μία εργασία, όπου δεν γνωρίζει την διάρκειά του. Πολύ περιληπτικά υπήρχαν αυτές οι απαντήσεις που ήταν καθαρά θετικές.

Οι αρνητικές τοποθετήσεις βρίσκονται σε αυτή την παράγραφο. Δεν έχουν κέρδος οι εργαζόμενοι και υπήρχε μεγάλη πλειοψηφία σε αυτή την τοποθέτηση. Δεν έχουν κέρδος οι εργαζόμενοι, αλλά ούτε και προοπτικές εξέλιξης, διότι δύσκολα βγαίνεις από τους περιορισμούς των συμβολαίων αυτών, για να σε προσλάβει η κύρια εταιρία. Είναι αχρείαστες από την στιγμή που δεν παράγουν κανένα έργο. Τα συμβόλαιά τους είναι άσχημα με χαμηλούς μισθούς και δεν παρέχουν ασφάλεια στους εργαζομένους. Οι TEA δίνουν συμβόλαια που εστιάζουν στο κέρδος της εταιρίας τους και όχι στο κέρδος του εργαζομένου. Κάνουν κρατήσεις από υπερωρίες των εργαζομένων, δίνουν λιγότερες μέρες άδεια και η ασθένεια σε κάποιες περιπτώσεις ίσως φέρει δυσάρεστα αποτελέσματα.

Όλα αυτά τα ισχυρίστηκαν άνθρωποι από την Γερμανία, που στο [Κεφάλαιο 3](#) στα στατιστικά δημοσιεύσεων τα ευρωπαϊκά αποτελέσματα ήταν αν όχι τα καλύτερα, σε πολλές περιπτώσεις πάρα πολύ θετικά. Υπήρχε απάντηση από εργαζόμενο που ανέφερε πως αν αρρωστήσει μία μέρα (ενώ έχει συμβόλαιο από TEA), ίσως η κύρια εταιρία να καταγγείλει το συμβόλαιο. Το τελευταίο σχόλιο ήταν, πως οι εργαζόμενοι από TEA, δεν αντιμετωπίζονται ισαξία.

Πολλές μεμονωμένες απαντήσεις δεν στηρίζονται. Παράδειγμα ένα σχόλιο ότι δεν μπορεί κάποιος να διακόψει εύκολα το συμβόλαιό του από TEA δεν ισχύει. Δεν ισχύει αυτό, όλα τα συμβόλαια έχουν δοκιμαστική περίοδο εργασίας ([§ 622 BGB](#)). Υπάρχουν ευρωπαϊκοί αλλά και κρατικοί νόμοι γι' αυτό το θέμα που έχουμε ήδη καταθέσει στη βιβλιογραφία. Στο Link μία σελίδα που εξηγεί την δοκιμαστική περίοδο για εγκύους, για εργαζόμενους, για τις διακοπές εντός της δοκιμαστικής περιόδου κ.α. (Arbeitsvertrag.org, 2021). Ακόμα όταν το συμβόλαιο έχει να κάνει με άμεση πρόσληψη ή μεταφορά εργαζομένου [§ 99 BetrVG](#) (Bundesministerium, 2021) πρέπει να τηρούνται οι όροι, τις κάθε κύριας και ενδιάμεσης εταιρίας (BundVerlang, 2021).

Οι ουδέτερες τοποθετήσεις είναι σε αυτή την παράγραφο. Οι TEA είναι εταιρίες που από τη μία προσφέρουν λίγα χρήματα στους εργαζομένους, αλλά άμεσα προσφέρουν εργασία. Οι TEA μπορεί να βγάζουν με αυτό τον τρόπο τα έξοδά τους, αλλά προσφέρουν εργασία σε εργαζομένους, που μονίμως οι άνθρωποι αυτοί, αναζητούν, νέες τοποθεσίες – προορισμούς (γεωγραφικά μιλώντας) και νέες εταιρίες να εργαστούν. Είναι πολύ καλές στο να συμμετάσχουν στην εργασία, αλλά δεν πληρώνουν σωστά. Όσο γρήγορα έρχεσαι, άλλο τόσο γρήγορα φεύγεις. Δύσκολα σχολίασε κάποιος, πως βρίσκεις εξειδίκευση μέσω TEA, αλλά με λίγη εκπαίδευση, μπορούν να αναλάβουν μικρές εργασίες. Προστατεύουν τον υπάλληλο από την ανεργία αλλά όχι από την απόλυση. Κερδίζει η ενδιάμεση εταιρία, ενώ δεν κάνει κάτι, πέραν της γνωριμίας πελάτη με υπάλληλο. Εισέρχεται στην επιχείρηση και προσφέρει με τον τρόπο αυτό ένα έργο. Μήπως θα

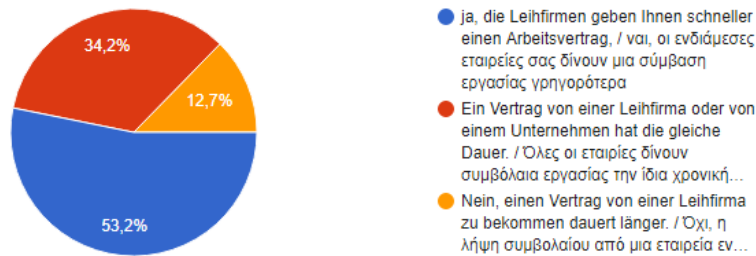
ήταν καλύτερα να την εξοφλούμε μία φορά και μόνο στην αρχή έτσι ώστε να καλύπτονται και οι υπάλληλοι με αυτή τη συμφωνία? Έτσι ακριβώς δέχτηκε την ερώτηση το ερωτηματολόγιο.

Είναι δύσκολο να συμβεί αυτό, διότι δεν γνωρίζουμε την διάρκεια του έργου. Η δική μας άποψη είναι πως οι TEA στην Ευρώπη χρειάζονται βελτίωση και πρέπει να παραδειγματιστούν από την λειτουργία των TEA της Αμερικής. Αντιστοίχως θα έπρεπε να κάνει κάθε ευρωπαϊκό κράτος του Βορρά, διότι εκεί συνήθως ανθίζουν αυτές οι επιχειρήσεις. Στον Νότο πρέπει να μπουν άλλες προτεραιότητες για να δομηθεί ένα σύστημα εύπορο για τις TEA. Ακόμα είναι πολύ νωρίς. Οι TEA στον ευρωπαϊκό νότο ίσως ήταν ιδανικές για τουριστικές επιχειρήσεις.

Μέχρι στιγμής το σύνολο απαντήσεων συνάδει με την θεωρία αλλά και με τα στατιστικά δημοσιεύσεων. Το κοινό με τις απόψεις του ανταποκρίνεται στις συλλογικές απόψεις της διπλωματικής.

14. Πιστεύετε ότι οι συνταξιούχοι εργαζόμενοι, οι ενάλωτες ομάδες και οι μετανάστες θα λάβουν μια πιο άμεση σύμβαση εργασίας από μια ενδιάμεση υπηρεσία

79 απαντήσεις



Σχήμα 21: Ταχύτητα έκδοσης συμβολαίου από TEA στις ευπαθείς ομάδες

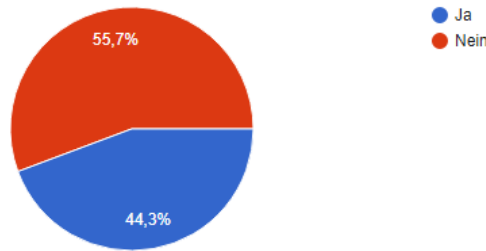
Εδώ αποκτάτε μία ευχάριστη απάντηση από το κοινό. Το 53% δηλώνει πως οι TEA δίνουν άμεσα συμβόλαια όχι μόνο για τις ευπαθείς ομάδες αλλά για όλους. Γνωρίζοντας επίσης πως πολλές κύριες πολυεθνικές εταιρίες, προσφέρουν συμβόλαια μόνο αφετέρου συμβολαίων της TEA, η αναμενόμενη απάντηση ήταν το ναι. Είναι και μία μικρή πιστοποίηση πως το κοινό έχει γνώση σε αυτά που δηλώνει.

Το 34% δήλωσε πως τα συμβόλαια εκδίδονται στο ίδιο χρονικό διάστημα. Λογική και αυτή η απάντηση. Θετικοί είμαστε και σε αυτή την απάντηση, διότι πολλές φορές έχουν και οι δύο εταιρίες (TEA και κύρια) άμεση αντίδραση και άμεση έκδοση συμβολαίων λόγω πίεσης του έργου. Δεκτή και αυτή η απάντηση σε κάποιες περιπτώσεις. Με το 88% των απαντήσεων είμαστε ευχαριστημένοι από το κοινό, στο ότι έχει γνώση επί του θέματος.

Η έρευνα διαφωνεί με το 13%, που δήλωσε ότι οι TEA καθυστερούν να εκδώσουν συμβόλαια. Δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Οι TEA διευκολύνουν τις εταιρίες και τους υπαλλήλους χωρίς να προσφέρουν επιπρόσθετα προβλήματα με καθυστερήσεις συμβάσεων. Ίσως το κοινό εδώ να έχει πληροφορηθεί εσφαλμένα από τις κύριες εταιρίες, ότι καθυστέρησε η σύμβασή τους από την TEA και όχι από εκείνους. Ενδέχεται όμως να υπήρξαν κάποιες περιπλοκές έκδοσης συμβολαίου από την μεριά των TEA, σε αυτό το ποσοστό του κοινού.

15. Θα ήταν συνετό για νέους επαγγελματίες και φοιτητές (ασκούμενους) να υποβάλουν αίτηση εργασίας σε εταιρεία ενοικίασης;

79 απαντήσεις



Σχήμα 22: Συνεργασία TEA με νέους-απόφοιτους εργαζόμενους

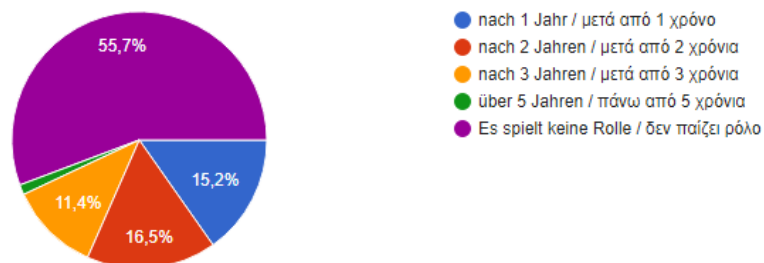
Η αναμενόμενη απάντηση είναι το Ναι. Η αλήθεια είναι όμως πως οι εταιρίες αυτές ζητούν εξειδικευμένο προσωπικό. Δεν μπορούν εύκολα να δανείσουν κάποιον υποψήφιο πρακτικής άσκησης. Οι υποψήφιοι πρακτικής άσκησης, καλύτερα να κάνουν αίτηση εργασίας σε συμβόλαια πρακτικής εξειδίκευσης παρά σε εταιρίες δανεισμού.

Από την άλλη μεριά οι νέοι επαγγελματίες, θα μπορούσαν να αιτηθούν σε TEA μία σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτου αποτελέσματος. Μετά την πρακτική άσκηση είναι μία καλή ευκαιρία οι νέοι επαγγελματίες, να αναζητήσουν και σε αυτή την κατεύθυνση εργασία.

Το όχι που δεχόμαστε εδώ είναι ως προς την εκμετάλλευση που ενδέχεται να δεχτούν αυτοί οι εργαζόμενοι. Αυτός είναι ο λόγος που εδώ το κοινό μας θέλει να αποτρέψει τους νέους από αυτή την κατεύθυνση. Σωστή συλλογή απαντήσεων.

16. Εάν ναι, μετά από πόσα χρόνια μια τέτοια συνεργασία δεν θα ωφελήσει τους εργαζόμενους;

79 απαντήσεις



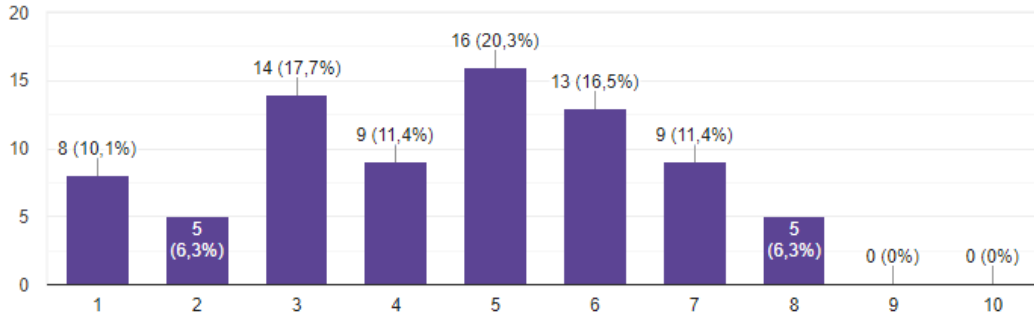
Σχήμα 23: Απόρριψη TEA από νέους-απόφοιτους εργαζόμενους

Όπως είναι αναμενόμενο από την προηγούμενη απάντηση το 56% δήλωσε ότι δεν έχει σημασία. Αυτοί όμως που απάντησαν Ναι, προτρέπουν τους νέους επαγγελματίες μετά από 1 χρόνο 15%, 2 χρόνια 17% και 3 χρόνια 11% να αλλάξουν συμβόλαιο εργασίας. Τους προτρέπουν να βρουν εργασία άνευ TEA. Ένας ακόμα με ποσοστό 1.3% δήλωσε πάνω από 5 χρόνια. Ο υποψήφιος ίσως να ήθελε να δηλώσει πως δεν έχει σημασία η αλλαγή συμβολαίου.

Συνήθως τα συμβόλαια εργασίας, κάθε 4 με 5 χρόνια ανανεώνονται. Μία καλύτερη θέση εργασίας, ένας καλύτερος μισθός λόγω εξειδίκευσης, πάντα υπάρχει στη σταδιοδρομία του καθενός ως επιβράβευση επίδοσης και όχι μόνο.

17. Κάθε εταιρεία ενοικίασης ωφελείται από τη συνεργασία της με μία άλλη εταιρεία. Στα κέρδη υπάρχει νομική προστασία, ασφάλεια και διαφάνεια. Έχετε την κατάλληλη διαφάνεια / ασφάλεια από αυτές τις δύο εταιρείες; Σε τι ποσοστό κυμαίνεται?

79 απαντήσεις



Σχήμα 24: Διαφάνεια εργασίας των ΤΕΑ

- Καθόλου, μας απάντησαν 8 άτομα με ποσοστό 10%
- Ναι, υπάρχει διαφάνεια 100% δεν μας απάντησε κανένας.

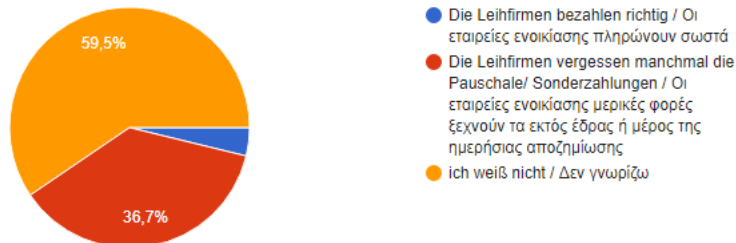
Ούτε στην κλίμακα του 10 αλλά ούτε στην κλίμακα του 9 υπήρξαν απαντήσεις. Τρεις, τέσσερις και πέντε κλίμακες αργότερα δήλωσαν πως υπάρχει διαφάνεια με ποσοστό 35%. Ένα μεγάλο ποσοστό δηλώνει πως δεν υπάρχει διαφάνεια. Το 65% δηλώνει πως δεν υπάρχει διαφάνεια με μεγαλύτερη βαρύτητα απάντησης από το Ναι..

Ο λόγος είναι πως κάθε εταιρία δανεισμού εκδίδει συμβόλαια εργασίας διαφορετικά και προσαρμοσμένα με τις απαιτήσεις του πελάτη της. Αυτό θα πει πως όταν ο εργαζόμενος παραλάβει το συμβόλαιο από την ΤΕΑ δεν μπορεί να βρει ή να διακρίνει σε πιο σημείο βρίσκεται το μειονέκτημα του συμβολαίου. Προφανώς δεν θα γίνετε αναφορά εντός του συμβολαίου γι' αυτή τη λεπτομέρεια. Θα αναφέρετε στα γενικά καθήκοντα (η χρήση γερανού τροχαλίας, κινούμενος γερανός υπαλλήλου κλπ. για πχ.) ή θα σημειώνετε με ψιλά γράμματα.

Αυτά είναι τα σκοτεινά σημεία σε ένα συμβόλαιο από ΤΕΑ που θέλουν προσοχή. Σεβαστή και αποδεκτή η απάντηση από το κοινό. Θεωρείτε πως το ποσοστό ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

18. Στα επαγγελματικά ταξίδια, οι επαγγελματίες δικαιούνται μισθό εκτός έδρας, ημερήσιο επίδομα και πιθανώς υπερωρίες. Πιστεύετε ότι οι εταιρείες ενοικίασης θα πληρώσουν ανάλογα τους υπαλλήλους τους σε αυτές τις περιπτώσεις ή υπάρχουν κρατήσεις;

79 απαντήσεις



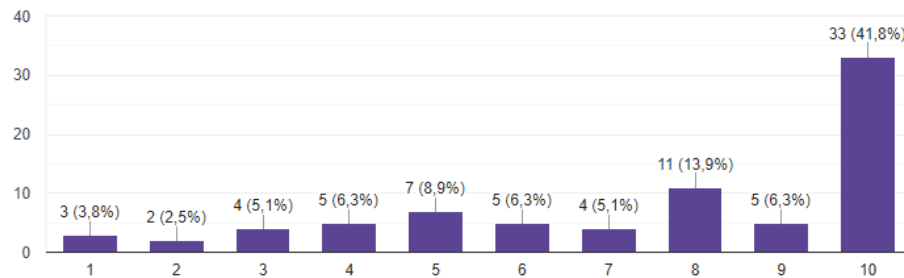
Σχήμα 25: Πληρωμές και κρατήσεις των ΤΕΑ

Σεβαστή η απάντηση του δεν γνωρίζω. Συνολικά είναι στο 60%. Εξαρτάται πάντα από το συμβόλαιο που εκδίδει η TEA και από το συμβόλαιο που θα υπογράψει ο υπάλληλος. Μπορεί στην ίδια εταιρία 2 υπάλληλοι να έχουν διαφορετικό συμβόλαιο και διαφορετικές απολαβές. Του ενός το συμβόλαιο μπορεί να γράφει ηλεκτρολόγος και του άλλου ηλεκτρολόγος (υποστήριξη). Με αυτό τον τρόπο, εξασφαλίζουν οι TEA την εργασία και τα καθήκοντα αλλά και την διαφορά πληρωμής.

Το 37% θεωρούμε ότι έχει σωστή γνώση, διότι έτσι βγάζει το κέρδος της η TEA. Με μόλις 3,8% έρχεστε η γνώμη ότι οι TEA πληρώνουν σωστά. Όχι πάντα βάση στατιστικής μελέτης και αποτελεσμάτων. Θα υπήρχαν τουλάχιστον περισσότερες TEA ή περισσότεροι εργαζόμενοι σε αυτές τις εταιρίες. Δεν πληρώνουν πάντα σωστά, διότι από κάπου πρέπει να έχουν και αυτές κέρδος. Τις TEA, τις πληρώνουν οι υπάλληλοι αλλά και οι κύριες εταιρίες για το έργο τους.

19. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται από τη μητρική εταιρεία (που πληρώνει την εταιρεία δανεισμού) εάν δικαιούνται επιπρόσθετα ταξιδιωτικά χρήματα ή πρέπει να το διερευνήσουν μόνοι τους?

79 απαντήσεις



Σχήμα 26: Ενημέρωση εργαζομένων

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να το εξετάσουν μόνοι τους, δήλωσε το 4%
- Οι εταιρίες πρέπει να ενημερώσουν τους υπαλλήλους, δήλωσε το 42%

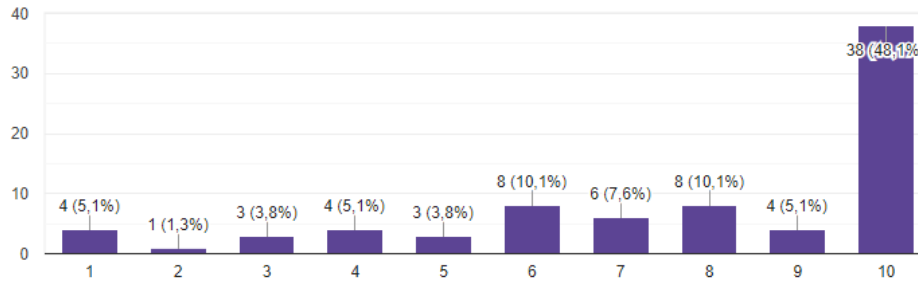
Η αλήθεια είναι κάπου στην μέση. Ο καθένας πρέπει να ερευνά και να μαθαίνει τα δικαιώματά του μόνος του. Οι ενήλικες σίγουρα μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους από την εταιρία τουλάχιστον στην Αμερική, Ευρώπη και Αυστραλία.

Το 14% των απαντήσεων, εκφράζει περισσότερο την άποψη της διπλωματικής. Το υπόλοιπο ποσοστό που ρίχνει την ευθύνη στις μητρικές δεν είναι απόλυτα λάθος. Εν μέρη πρέπει να ενδιαφέρετε τουλάχιστον το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού γι' αυτά τα θέματα. Είναι μεγάλο λάθος η αποποίηση των ευθυνών. Η εταιρία έχει χρέος να ενημερώσει τον υπάλληλο, αλλά και ο υπάλληλος έχει μεγαλύτερο χρέος να είναι ενημερωμένος για διάφορα θέματα που τον απασχολούν ή τον αφορούν. Αν επιβαρύνονται με ευθύνες άλλοι αντί άλλων, δεν θα ευδοκιμήσει ποτέ κανένα τέτοιο σύστημα.

20. Ποιος πιστεύετε ότι πρέπει να ενημερώνει τους μετανάστες και τις ευπαθείς ομάδες γενικά για τα επιδόματα αναπηρίας ή τα επιδόματα ταξιδιού που δικαιούνται;

Στο σχήμα 27 παρουσιάζονται οι απαντήσεις του κοινού.

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να το εξετάσουν μόνοι τους δήλωσε το 5%
- Οι εταιρίες πρέπει να ενημερώσουν τους υπαλλήλους δήλωσε το 48%



Σχήμα 27: Ενημέρωση ευπαθών ομάδων

Σύμφωνα με το σύνολο των απαντήσεων, κατά 9% αυξήθηκαν οι μπάρες που θέλουν τις εταιρίες να ενημερώνουν τους υπαλλήλους. Σίγουρα οι ντόπιοι γνωρίζουν καλύτερα τους νόμους, αλλά αν οι υπάλληλοι δεν έχουν γνώση για την εργασία και τα δικαιώματά τους, τίθενται αυτομάτως μόνοι τους σε κίνδυνο εκμετάλλευσης.

Το κράτος σε πρώτο βαθμό θα έπρεπε να ενημερώνει το συμβούλιο εργασίας της κάθε επιχείρησης για οτιδήποτε νεότερο υπάρχει και έπειτα από το συμβούλιο εργαζομένων ή από τα κεντρικά της επιχείρησης, να μεταδίδεται η πληροφορία στους εργαζομένους. Αν βγει κάποιο επίδομα πχ. και το κράτος δεν ενημερώσει τους μετανάστες υπαλλήλους όπως και ο προϊστάμενος μπορεί να μην έχει ενημερωθεί έγκαιρα ή στο διάστημα ενημέρωσης να έλλειπε διακοπές, τότε το κράτος θα έπρεπε να είχε δικλείδες ασφαλείας και θα μπορούσε μέσω εφορίας του εργαζομένου να εντοπίσει το θέμα και να το λύσει.

21. Τι θα αλλάζατε σε μια εταιρεία ενοικίασης για να κάνετε τη δουλειά σας καλύτερη, πιο κερδοφόρα και πιο παραγωγική για εσάς και τους υπαλλήλους σας

Άλλη μία ερώτηση ανάπτυξης, που δηλώνει προδιάθεση βελτίωσης. Με 61 απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν, εκφράζετε η καλή θέληση από το κοινό, για την έρευνα που διεξάγετε. Στην επόμενη παράγραφο παρουσιάζονται οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν με την ίδια μεθοδολογία των προηγούμενων παραγράφων.

Κατά κύριο λόγο, το κοινό εστίασε στο μισθό. Καλύτερους μισθούς δήλωσαν οι περισσότεροι. Καλύτερα συμβόλαια εργασίας, καλύτερες συμβάσεις χωρίς κρατήσεις αδειών, δέκατου τρίτου μισθού κλπ.. Υπήρξε μία πρόταση πως αν οι μισθοί των TEA αυξάνονταν κατά 15% και δίνονταν κανονικά οι ημέρες αδειών σε αυτούς τους εργαζομένους, οι αναζητούντες εργασία, θα έστρεφαν κατά πολύ το βλέμμα τους στις TEA.

Αυτοί είναι οι προφανείς λόγοι που μπορεί να δει κάποιος. Συλλέξαμε ως απάντηση την εμπειρογνομosύνη, την εξειδίκευση εργατικού προσωπικού, την εστίαση του υπαλλήλου και ανάδειξη των δυνατοτήτων του. Οι ενότητες 1.1 και 1.3, αναφέρονται ακριβώς σε αυτό το θέμα και η διπλωματική είναι απόλυτα σύμφωνη. Επίσης συμπληρώνουν στα σχόλια, ότι θα πρέπει να γίνετε σαφής εξήγηση, για το έργο το οποίο επρόκειτο να δοθεί στη TEA. Με τη σειρά της η TEA να δίνει σαφείς οδηγίες στους υπαλλήλους. Θέματα τα οποία παρουσιάστηκαν από επιστημονικές πηγές στις ενότητες 2.1 και 2.1.1 κεφάλαιο.

22. Έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις; Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι για τις εταιρίες ενοικίασης;

Τελευταία ερώτηση της ενότητας αυτής με 31 απαντήσεις. Κάποιοι έγραψαν όλα καλά, τίποτα προς το παρόν, αλλά υπήρχαν και κάποια πιο συγκεκριμένα σχόλια.

Κάποιοι δήλωσαν πως τα κέντρα προσανατολισμού εργασίας είναι πολύ καλά, αλλά οι ΤΕΑ κάπου το χάνουν, διότι δεν έχουν μόνιμες συμβάσεις και εκμεταλλεύονται ανθρώπους. Όχι τόσο τις ευπαθείς ομάδες και τους νέους, αλλά τους μέσους εργαζόμενους. Σαφώς κάποιοι είπαν ότι τάσσονται υπέρ των εταιριών αυτών, ενώ άλλοι δήλωσαν ότι αυτές πρέπει να καταργηθούν.

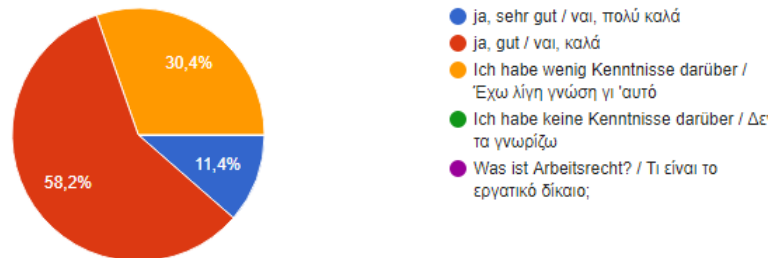
Ένας άλλος υποψήφιος δήλωσε, πως μέσω της ψυχολογικής πίεσεως που δέχονται οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη (σε ένα συμβόλαιο εργασίας), όλα πρέπει να τα αποδέχονται. Αν κάτι πρέπει να αλλάξει, πρέπει να αλλάξει από τους εργοδότες. Αυτοί οφείλουν να κάνουν αλλαγές, διότι το θέμα αυτό είναι άνω των δυνατοτήτων τους.

4.1.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Σε αυτή την ενότητα, ακολουθούν ερωτήσεις, που συσχετίζουν τα νομικά θέματα της διπλωματικής, μέσω των εργασιακών δικαιωμάτων. Σαφώς, μετά από κάθε ερώτηση και απάντηση που συλλέγετε, δίνονται σχόλια επί του θέματος.

23. Γνωρίζετε τα εργασιακά σας δικαιώματα;

79 απαντήσεις



Σχήμα 28: Γνώση εργασιακών δικαιωμάτων

Ενώ προσφέρθηκαν πολλές εναλλακτικές απαντήσεις, οι δύο τελευταίες έχουν την ίδια σημασία και φέρουν μηδενικό αποτέλεσμα. Η μία επιλογή λέει, δε τα γνωρίζω, ενώ η άλλη ρωτά τι είναι το εργατικό δίκαιο. Το 11% έχει γνώση πολύ ισχυρή. Με 58% ακολουθεί η άποψη ότι τα γνωρίζω καλά. Πολύ θετικό ότι το 70% έχουν γνώση επί του θέματος και της ενότητας του ερωτηματολογίου που ακολουθεί. Με 30%, εμφανίζετε η τρίτη και τελευταία επιλογή του κοινού, ότι έχει μερική γνώση επί του θέματος.

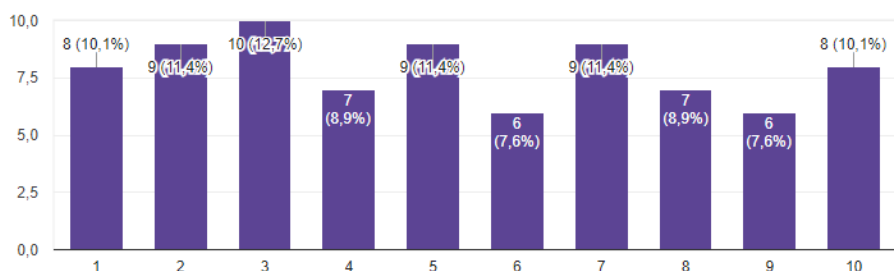
24. Έχετε ερευνήσει μόνοι σας τα εργασιακά δικαιώματα ή σας ενημέρωσαν σχετικά στην εταιρεία που εργαζόσασταν;

Στο σχήμα 29 φαίνονται οι απαντήσεις του κοινού.

- Το έχω ερευνήσει μόνος μου, δήλωσε το 10% των ερωτηθέντων, που βρίσκεται αριστερά του διαγράμματος
- Οι εταιρείες με ενημέρωσαν, δήλωσε το 10% των ερωτηθέντων, που βρίσκεται δεξιά του διαγράμματος

Κάπου στο 38% απάντησαν πως τους έχουν ενημερώσει από την εταιρία στο σύνολο των απαντήσεων, 42% έχουν δηλώσει πως μόνοι τους έχουν ενημερωθεί για τα εργασιακά δικαιώματα και 20% περίπου δήλωσαν ότι κάπου στη μέση βρίσκεται η αλήθεια. Με μία μικρή απόκλιση το σύνολο των απαντήσεων, δηλώνει ότι έχει ερευνήσει από μόνο του τα εργασιακά του δικαιώματα.

79 απαντήσεις

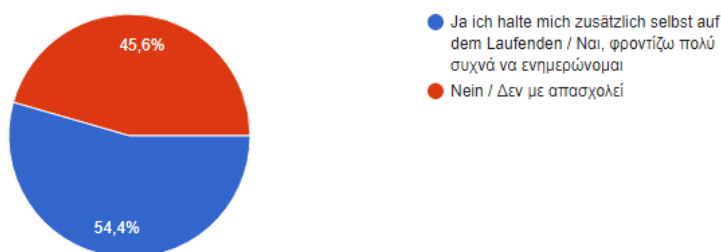


Σχήμα 29: Ενημέρωση εργασιακών δικαιωμάτων

Καλό είναι αυτό είτε από τη μία εκδοχή, είτε από την άλλη. Είναι καλό διότι δείχνει ενδιαφέρον και από την εταιρία τέτοια προσφορά, αλλά και από τον εργαζόμενο. Ιδανικά θα ήταν, από την ενημέρωση της εταιρίας να γινόταν προσωπική επαλήθευση στον καθένα ξεχωριστά. Έστω και αν δεν γνώριζε κάποιος τα δικαιώματά του και τα μαθαίνει πρώτη φορά από την εταιρία. Ιδανικά σ' αυτή τη περίπτωση, να κάνει μόνος του μία επαλήθευση.

25. Ερευνήσατε ποτέ για το αν υπάρχουν πρόσθετες νομικές πληροφορίες σχετικά με τη δουλειά που κάνετε;

79 απαντήσεις

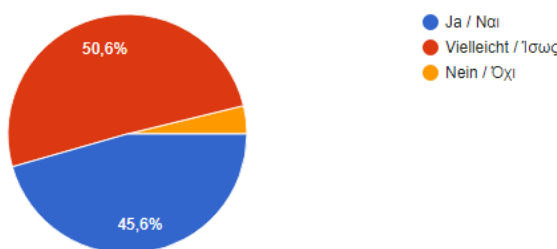


Σχήμα 30: Προσωπική έρευνα επιρόσθετων πληροφοριών

Στο σχήμα 30 εμφανίζετε ένα ποσοστό εργαζομένων της τάξης 54%, που δηλώνει ότι έχει ερευνήσει μόνο του, επιρόσθετες πληροφορίες ενώ το 46% το αρνείται. Καλό είναι η έρευνα ή οι προσωπικές έρευνες να μη σταματούν ποτέ και να υπάρχει πάντα ένας ζήλος για μάθηση, επιμόρφωση και ανάπτυξη.

26. Οι εταιρείες πρέπει να συμμορφώνονται με το εργατικό δίκαιο. Υπάρχουν θέσεις εργασίας στις οποίες τα εργατικά δικαιώματα δεν γίνονται σεβαστά ή δεν τηρούνται πλήρως;

79 απαντήσεις



Σχήμα 31: Επίδοση ανθρώπινων δικαιωμάτων

Η πλειοψηφία των απαντήσεων ανέρχεται στο 51%, που δηλώνουν ίσως. Ακολουθεί το Ναι, με ποσοστό 46% και το 3.8% δήλωσε όχι. τα δικαιώματα πρέπει να τηρούνται από όλους.

Τα νομικά πλαίσια έχουν αποκλίσεις. Όπως οι εταιρίες δανεισμού αποκλίνουν σε κάποια σφάλματα, έτσι και εδώ, παρατηρείτε αυτό το φαινόμενο της απόκλισης σφάλματος. Καλό είναι που όχι μόνο μέσω έρευνας διαπιστώνετε αυτό (απόκλιση θεωρίας με πράξη), αλλά και ο κόσμος έχει αυτή την αίσθηση. Αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα, χωρίς να έχει ιδιαίτερη διατριβή στο θέμα. Τα θέματα, που αναφέρονται, αξίζουν βελτίωση και μέριμνα από τους αρμόδιους φορείς.

27. Σε ποιες βιομηχανίες ή κλάδους δεν τηρούνται;

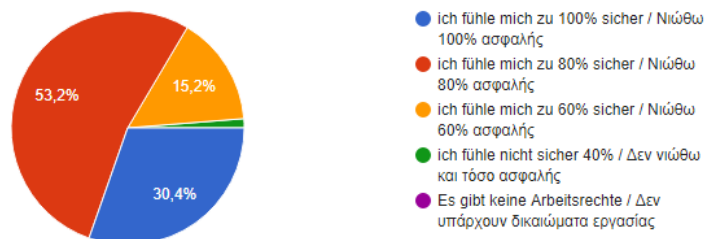
Από την στιγμή που η έρευνα γνωρίζει εκ των προτέρων πως στα εργασιακά δικαιώματα υπάρχουν κενά και από την στιγμή που έχει την προδιάθεση να βελτιώσει την παρούσα κατάσταση, ζητά από το κοινό να εμφανίσει τις αποκλίσεις τις οποίες έχει εισπράξει. Στην επόμενη παράγραφο, παρουσιάζονται 60 απαντήσεις που συλλέχθηκαν. Πολύ μεγάλη ανταπόκριση και σε αυτή την ερώτηση, που δεν ήταν υποχρεωτική.

Κατά κύριο λόγο, εκεί που εστίασαν οι περισσότερες απαντήσεις, ήταν σε μικρά καταστήματα-εργοστάσια, επιχειρήσεις εστίασης, καθαρισμού, στην οικοδομή, εκεί γενικώς που μπορεί να υπάρξει ανθρώπινη εκμετάλλευση (μαύρη εργασία). Ο αγροτικός κλάδος και οι βιομηχανίες κρεάτων μπορεί να καταπατούν τα εργασιακά δικαιώματα. Κάποιοι ακόμα δήλωσαν πως στην φροντίδα ηλικιωμένων συναντούν προβλήματα στην τήρηση αυτών. Στις ΤΕΑ, στα καταστήματα λιανικής πώλησης, όπως επίσης, και σε κάποιες απαντήσεις, σημειώθηκε το παντού ή το δεν γνωρίζω.

Σε βρεφονηπιακούς ή στα σχολεία μπορεί να υπάρχει εργασιακός εκφοβισμός, στον καλλιτεχνικό χώρο και γενικά οπουδήποτε υπάρχει ιεραρχική δομή διοίκησης. Στην [ενότητα 1.1.3](#) παρουσιάστηκαν τα εργασιακά δικαιώματα και ο εργασιακός εκφοβισμός (κατάχρηση εξουσίας). Υπενθυμίστε ότι η έρευνα έγινε στην Στουτγάρδη. Στην Αφρική ή στην Ασία πρέπει να ληφθούν ακόμα πιο σοβαρά μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Αν ο Ευρωπαϊκός Βορράς με τον Ευρωπαϊκό Νότο διαφέρει, είναι φυσικό και επόμενο να υπάρχουν και ηπειρωτικές διαφορές, όπως ήδη έχουμε παρουσιάσει διαφορές ΤΕΑ Ευρώπης και Αμερικής.

28. Πόση ασφάλεια παρέχουν τα εργασιακά δικαιώματα στην εταιρεία σας, στην καθημερινή σας εργασία;

79 απαντήσεις



Σχήμα 32: Ποσοστό ασφάλειας εργασιακών δικαιωμάτων

Τα εργασιακά δικαιώματα παρέχουν σε όλους ασφάλεια. Παρέχουν στις εταιρίες αλλά και στους εργαζομένους. Το 53% δηλώνει πως νιώθει ασφάλεια κατά 80%, το 30% νιώθει 100% ασφάλεια και το 15% εισπράττει 60% ασφάλεια στην εργασία του. Πολύ θετικό διότι όλοι βρίσκονται άνω του 50%. Ένας μόνο απάντησε πως νιώθει 40% ασφαλής, με ποσοστό 1.3%. Η

αλήθεια είναι πως κάπου στο 70-80% μπορεί να νιώθει κάποιος ασφαλής στην Γερμανία. Μπορεί σίγουρα να υπάρξει βελτίωση, εργασιακή βελτίωση που θα επιφέρει παραγωγικά αποτελέσματα.

Ο εργαζόμενος δεν πρέπει να σκέφτεται θέματα που δεν είναι της αρμοδιότητάς του. Να ανησυχεί για την υγεία του στο χώρο εργασίας π.χ. και αυτό να τον εμποδίζει στην απόδοσή του. Από την άλλη να υπάρχει ένας άλλος εργαζόμενος, να μην είναι τόσο σκεπτόμενος και μετά από λίγο καιρό να δέχεται σοβαρό εργασιακό ατύχημα (από τραυματισμό -έως ακρωτηριασμό). Όσο η έρευνα εστιάζει στις ευπαθείς ομάδες, άλλο τόσο εστιάζει σε όλους τους εργαζόμενους σε ένα μεγάλο πλαίσιο προστασίας και στήριξης.

29. Πιστεύετε ότι οι εργασιακοί νόμοι σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία εργασίας είναι προς όφελος της εταιρείας ή των εργαζομένων;

79 απαντήσεις



Σχήμα 33: Όφελος εργασιακών δικαιωμάτων

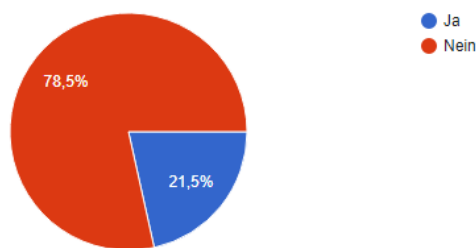
Από τις απαντήσεις συμπεραίνετε πως τα εργασιακά δικαιώματα παρέχουν πλήρη ασφάλεια για εργαζομένους και εταιρίες. Με ποσοστό 89% βλέπουμε πως οι νόμοι για την υγεία (προστασία από τραυματισμούς π.χ. τρυπάνια, ηλεκτροκόλληση κ.α.) και την ασφάλεια (συμβολαίων, ταμείου υγείας, ταμείου ανεργίας) είναι χρήσιμοι και για τις εταιρίες όσο για τους εργαζομένους. Είναι όντως για το κοινό καλό.

Υπήρξαν και μικρές αποκλίσεις του 5.1%, που βλέπουν τους νόμους για τα συμφέροντα των εργαζομένων και ένα ποσοστό της τάξης 6.3%, που βλέπουν τους νόμους αυτούς, για τα συμφέροντα των εταιριών.

Όλα δείχνουν πως το κοινό έχει γνώση και τα σχόλιά του, τόσο παραπάνω, αλλά και μέχρι εδώ, μπορούν να ληφθούν υπόψη σε τέτοιο βαθμό που κάποιες φορές, δίνετε έμπνευση για περεταίρω έρευνα.

30. Έχετε παρατηρήσει κατάχρηση εξουσίας (σεξουαλική παρενόχληση / παρενόχληση / κακοποίηση κ.λπ.) από έναν επόπτη ή αφεντικό εναντίον σας ή εναντίον άλλων υπαλλήλων;

79 απαντήσεις



Σχήμα 34: Εργασιακός εκφοβισμός

Ευτυχώς με ποσοστό 79%, δεν υπάρχουν παρενοχλήσεις στο κοινό. Με ποσοστό 21% βλέπουμε πως κάποιιοι έχουν δει κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό τους χώρο.

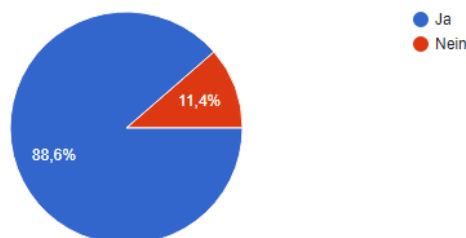
Ίσως όλοι να έχουν γίνει μάρτυρες ενός τέτοιου περιστατικού. Ίσως πάντα με ένα καλό κομπλιμέντο, να δέχθηκαν ή να άσκησαν σε κάποιον ή σε κάποια ένα πείραγμα. Στην ερώτηση 22 ένας υποψήφιος δήλωσε πως τα συμβόλαια είναι αδύνατο να ανατραπούν από τους υποψήφιους αλλά η διοίκηση πρέπει να το κάνει αυτό και να προστατέψει τους εργαζομένους. Ακριβώς το ίδιο ισχύει και εδώ. Δεν επιτρέπεται ο προϊστάμενος να πειράζει ή να παρενοχλεί τους υφισταμένους του ούτε για αστείο. Ούτε κομπλιμέντα ούτε πειράγματα είναι μία λύση. Στην αξιολόγηση ως εκφράσει ότι θέλει να εκφράσει. Αυτή είναι μία ιδανική λύση. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία § 13AGG πρέπει αμέσως να αναφερθεί στις αρχές και στον σύλλογο-συμβούλιο εργαζομένων (Betriebsräten, 2021).

Για τους Γερμανούς ίσως να είναι καλύτερα, να απευθυνθούν στο συμβούλιο εργαζομένων που εργάζεται εντός της εταιρίας. Άμεσα και γρήγορα θα έχουν στήριξη από εκεί έως ότου φτάσει και η αστυνομία στην εταιρία. Το συμβούλιο αποτελείται από συναδέλφους εργαζόμενους τους οποίους δεν μπορεί να απολύσει η εταιρία και δεν λογοδοτούν στην επιχείρηση. Βρίσκονται εντός αυτής και αναλαμβάνουν κυρίως καθήκοντα για να προστατέψουν τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και της εταιρίας. Εννοείτε πως μπορούν να απευθυνθούν στις αρχές πρώτα, αλλά και πάλι το πρόσωπο που δέχτηκε κακοποίηση, με τις αρχές όταν φτάσουν στην εταιρία θα πάνε στο συμβούλιο εργαζομένων. Από εκεί και έπειτα, με αυτούς τους τρεις θα πάρει έκταση το θέμα.

Το θέμα είναι να μην φτάνουμε σε αυτό το σημείο. Να μην αφήνονται περιθώρια για τέτοιες καταστάσεις. Αυτό ερευνά η διπλωματική, να παρέχετε ασφάλεια στους εργαζομένους για να αποδίδουν το μέγιστο δυνατό.

31. Το αναφέρατε στην εταιρεία σας ή θα το αναφέρατε;

79 απαντήσεις



Σχήμα 35: Καταγγελία εργασιακού εκφοβισμού / εργασιακής παρενόχλησης

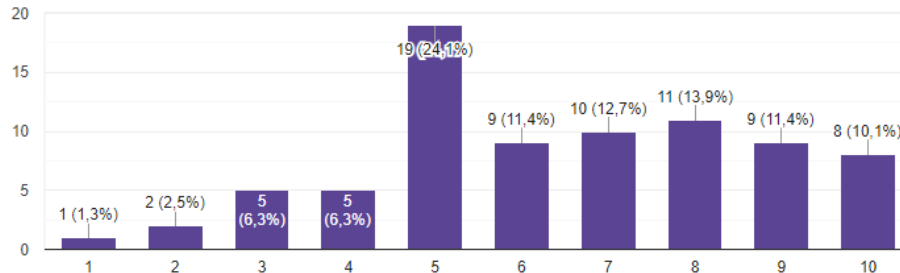
Η εκπαίδευση, η μόρφωση και ίσως η ηθική του οποιοδήποτε να είναι θεμέλιο αποτροπής, μίας τέτοιας περίπτωσης. Το 89% δηλώνει ναι, θα το δήλωνα και μόλις το 11% δηλώνει δυστυχώς όχι. Είναι μεγάλο το ποσοστό που δεν θέλει να ασχοληθεί. Πολύ κακώς, διότι αν είναι να βελτιωθεί κάτι, δεν θα βελτιωθεί από μόνο του. Ο κόσμος, πιο συγκεκριμένα εδώ, οι εργαζόμενοι πρέπει να αλλάξουν το περιβάλλον εργασίας τους.

Εύκολα συμπεραίνει κανείς, πως στην Ασία και στην Αφρική, οι εργαζόμενοι πρέπει να διαμαρτυρηθούν και να απαιτήσουν τα δικαιώματά τους. Με το να εκφωνήσει η κυβερνητική εξουσία στις ηπείρους αυτές τα δικαιώματα των εργαζομένων, δεν πρόκειται να αλλάξει τίποτα. Ούτε τα συνδικάτα ούτε και οι εργοδότες μπορούν να αλλάξουν το σύστημα. Οι εργαζόμενοι

πρέπει να έχουν γνώση αυτών και αν όχι όλοι, έστω οι εκπρόσωποι του κινήματος, να έχουν την απαραίτητη μόρφωση για να επιμορφώσουν όλους τους εργαζόμενους επί των δικαιωμάτων τους.

32. Πιστεύετε ότι το κράτος θα σας προστατεύσει σε μια τέτοια περίπτωση;

79 απαντήσεις



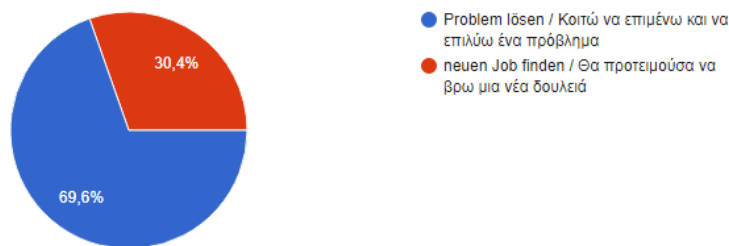
Σχήμα 36: Ανταπόκριση κράτους στις καταγγελίες

- Γνωρίζω πολλές περιπτώσεις που το κράτος και οι νόμοι δεν καλύπτουν τους εργαζομένους απάντησε το 1.3%
- Είμαι σίγουρος πως θα με προστατέυε απάντησε το 10%

Με αυτή την ερώτηση ίσως να γίνετε σαφής ο λόγος αποφυγής μερικών ανθρώπων. Δεν θα ανέφεραν το περιστατικό αν το έβλεπαν (ενώ θα έπρεπε), γιατί δεν εμπιστεύονται τους νόμους και την προστασία του κράτους. Παρόλα αυτά το 35% έχει μία γενική ουδέτερη άποψη, ενώ το σύνολο νιώθει ασφάλεια. Όποιος νιώθει ανασφάλεια, καλό θα ήταν να έχει μία νομική ασφάλεια, όπως υπάρχουν ασφάλειες αυτοκινήτου και να μη διστάζει ποτέ να εκφράσει το δίκαιο και το σωστό.

33. Εάν είχατε ένα πρόβλημα ή μία παρενόχληση στο χώρο εργασίας σας, προτιμάτε να σταματήσετε το θέμα αναζητώντας μια νέα εργασία ή να λύσετε εκεί το πρόβλημα;

79 απαντήσεις



Σχήμα 37: Ανταπόκριση εργαζομένων στις καταγγελίες

Είναι πολύ καλό και ελπιδοφόρο το αποτέλεσμα με 70% να λέει, ότι θέλει να λύσει το πρόβλημα. Το 30% δεν θέλει να ασχοληθεί ή να μπλέξει σε καταστάσεις που δεν του πέφτει λόγος, που δεν πληρώνετε για αυτή την εργασία, που δεν έχει αρμοδιότητα και γνώση επί του θέματος-προβλήματος. Επιλέγει την εύκολη λύση και είναι λάθος. Δεν θα έκανε το ίδιο αν συνέβαινε κάτι άσχημο στην οικογένειά του, οπότε δεν υπάρχει καμία λογική στην αδιαφορία μερικών.

Στην ενότητα αυτή δεν υπήρχε καμία ερώτηση ανάπτυξης γιατί όλες οι ερωτήσεις είχαν να κάνουν με το ίδιο ακριβώς θέμα. Ακολουθεί αμέσως τώρα, μία ερώτηση ανάπτυξης, όπου ο καθένας μπορεί να εκφράσει την τοποθέτησή του, τις παρατηρήσεις του για την ενότητα αυτή.

34. Έχετε σχόλια για τις παραπάνω ερωτήσεις;

Μόλις 24 απαντήσεις από τους 79 συμμετέχοντες. Πολλοί σε αυτό το ποσοστό δηλώνουν όχι, όλα καλά μέχρι εδώ, αλλά και κάποιοι άλλοι εκφέρουν την άποψή τους. Υπήρχε η πρόβλεψη ότι δεν χρειαζόταν να εκφραστεί κάτι παραπάνω. Οι ερωτήσεις ήταν σαφείς και ξεκάθαρες όπως το θέμα. Τα σχόλια παρουσιάζονται στην επόμενη παράγραφο.

Όντως δηλώνουν πως είτε λυθούν τα προβλήματα είτε όχι, έτσι και αλλιώς θα ψάξουν να βρουν μία νέα θέση εργασίας. Παντού υπάρχουν προβλήματα, απλά το σημαντικό όλων είναι πόσο σοβαρά και πόσο προσβλητικά είναι για τον εκάστοτε. Θα έχει άραγε την απαραίτητη στήριξη από τους συναδέλφους του? Ρώτησε κάποιος. Πέρα από το συμβούλιο εργαζομένων μπορεί ο οποιοσδήποτε να απευθυνθεί στο [συνδικάτο εργαζομένων](#). Το link είναι για το συνδικάτο της Στουτγάρδης που ανήκει στο κρατίδιο Baden-Württemberg (Gewerkschaften, 2021).

Μπορεί να εισπράττει στήριξη από το συμβούλιο εργαζομένων ή από το σωματείο όπως είπαμε, αλλά μήπως φέρει ρήξη, σε μία ομάδα ή σε μία οικογένεια που βρίσκετε άθελά της μπλεγμένη? Θέτει η διπλωματική ένα ερωτηματικό. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να γίνει η καταγγελία. Ανεξάρτητα από τη δυσκολία που παρουσιάζει η θεωρία με την πράξη, η λειτουργία-καταγγελία πρέπει να εκτελείτε κανονικά.

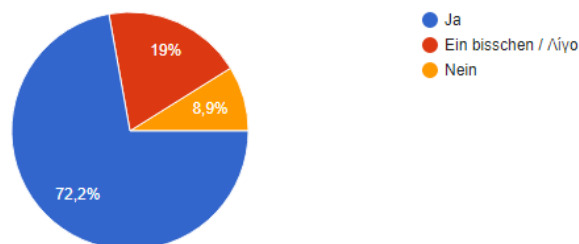
Αυτός είναι και ένας λόγος για την ενότητα ερωτήσεων που ακολουθεί. Η ψυχολογικές πιέσεις στην εργασία, που εμποδίζουν την παραγωγικότητα. Παρουσιάζονται δύσκολα παραδείγματα, διότι αν σε αυτά μπορεί να ανταπεξέλθει ένα σύστημα, τότε σίγουρα σε πιο ήρεμες καταστάσεις, το σύστημα - επιχείρηση λειτουργεί πιο σίγουρα και σταθερά.

4.1.3 ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αυτή είναι η τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου. Με αυτή την ενότητα κλείνει ο κύκλος των ερωτήσεων. Η μέθοδος παρουσίασης ερωτήσεων και απαντήσεων θα είναι ακριβώς ίδια με τις προηγούμενες ενότητες. Η ψυχολογία, υψηλή παράμετρος για την απόδοση στην εργασία. Οι ερωτήσεις είναι συγκεκριμένες και εστιάζουν στην εργασία και στην απόδοση των εργαζομένων.

35. Πιστεύετε ότι η ψυχολογία επηρεάζει την απόδοση στο εργασιακό σας περιβάλλον;

79 απαντήσεις



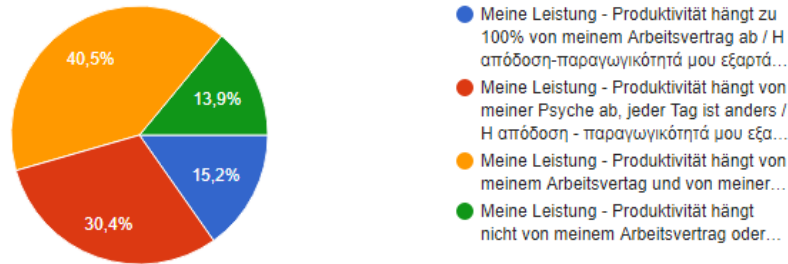
Σχήμα 38: Απόδοση με ψυχολογία εργασίας

Η ψυχολογία φαίνεται πως επηρεάζει την απόδοση εργασίας. Το 72% είπε πως επηρεάζει στην απόδοση, το 19% δήλωσε πως την επηρεάζει λίγο και το 9% δηλώνει ανεπηρέαστο το θέμα

της ψυχολογίας. Κάπου το 91% συνολικά δηλώνει πως επηρεάζετε. Στις ενότητες [2.2.1](#) και [2.2.2](#) θεωρείτε δεδομένο, ότι η ψυχολογία επηρεάζει την απόδοση. Η ψυχολογία είναι ένας κλάδος που έχει εισχωρήσει αρκετό καιρό στην εργασία και πρέπει να λαμβάνετε σοβαρά υπόψη.

39. Μια ιδανική σύμβαση εργασίας (π.χ. ιδανικές ώρες εργασίας, μισθός, διακοπές) θα σας έκανε πιο παραγωγικούς στη δουλειά;

79 απαντήσεις



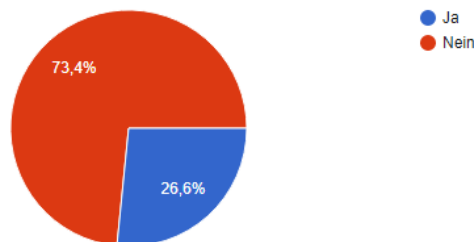
Σχήμα 39: Απόδοση εργαζομένου στο συμβόλαιο εργασίας

Το 41% δήλωσε πως η παραγωγικότητα εξαρτάτε από την ψυχολογία που έχει, αλλά και το συμβόλαιο εργασίας. Ενώ είχε την επιλογή να τα διαχωρίσει, θέλησε να δώσει μία απάντηση όπου αυτά τα 2 είναι αλληλένδετα. Ακολουθεί με 30% εκείνο το ποσοστό, που ισχυρίζεται ότι η παραγωγικότητά του, εξαρτάτε μόνο από την ψυχολογία του. Κάθε μέρα έχει κάτι διαφορετικό να δώσει. Άρα λοιπόν, οι ψυχολόγοι εργασίας, έχουν πού σοβαρό και σημαντικό ρόλο σε μία επιχείρηση, αν πραγματικά νοιάζονται και παρατηρούν την παραγωγικότητα του συνόλου.

Με 15% ακολουθεί η άποψη, ότι η απόδοση εξαρτάται μόνο από τη σύμβαση εργασίας. Δεκτή και αυτή η άποψη. Αν κάποιος θεωρεί ότι τον έχουν αδικήσει ή εκμεταλλευτεί σε μία σύμβαση εργασίας, ισχυρίζεται πως δεν πρέπει να αποδώσει έργο σε αυτούς. Η αλήθεια είναι πως οι ψυχολόγοι εργασίας μεριμνούν για τα συμβόλαια εργασίας, διότι κανείς δεν θέλει, μη παραγωγικά αποτελέσματα. Τέλος με 14%, οι υποψήφιοι δηλώνουν πως η παραγωγικότητά τους έχει να κάνει με άλλα κίνητρα. Δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις παραμέτρους που εμείς έχουμε θέσει. Σεβαστό, διότι για τον κάθε άνθρωπο, υπάρχουν διαφορετικά θέματα προσέλκυσης.

40. Πιστεύετε ότι κάποιος που γνωρίζει τη δουλειά του (δεν χρειάζεται εκπαίδευση και έχει ήδη προϋπηρεσία στη νέα θέση) είναι εξίσου παραγωγικός στην αρχή και στο τέλος μιας σύμβασης εργασίας;

79 απαντήσεις



Σχήμα 40: Παραγωγικότητα στην αρχή και στην λήξη ενός συμβολαίου

Το 73% δήλωσε, ότι κάποιος που γνωρίζει την εργασία του, δεν είναι εξίσου παραγωγικός, στην αρχή και στο τέλος της σύμβασής του. Μόλις το 27% έχει άλλη άποψη και δηλώνει άρνηση. Στο 27% πιστεύουν πως από τη στιγμή που υπέγραψες κάτι για μία δουλειά, οφείλεις να την φέρεις εις πέρας. Σωστό και δίκαιο είναι ως άποψη, αλλά στην πράξη το θέμα αυτό περιπλέκετε. Η απόδοση είναι διαφορετική στην αρχή και στην λήξη μιας σύμβασης. Τουλάχιστον αυτό οφείλει να το προβλέψει ένας εργοδότης, για να μη βρεθεί προ εκπλήξεων.

Οι TEA δίνουν συμβόλαια εργασίας με συμβάσεις. Το μέγιστο της σύμβασης είναι 18 μήνες. Αν κάποιος χρειάζεται δύο μήνες εκπαίδευση, για να μάθει την εργασία που επρόκειτο να ασχοληθεί τους επόμενους 18 μήνες (16 για την ακρίβεια), στο σύνολο της σύμβασης, 4 μήνες (αρχή και λήξη του συμβολαίου) η επιχείρηση είναι μείον. Αν δηλαδή στην αρχή και στο τέλος της σύμβασης κάποιος δεν είναι παραγωγικός, χάνετε το κέρδος και η παραγωγικότητα.

41. Θα ήσασταν πιο παραγωγικοί σε μια ομάδα εργασίας ή θα θέλατε να εργαστείτε καλύτερα ανεξάρτητα;

79 απαντήσεις



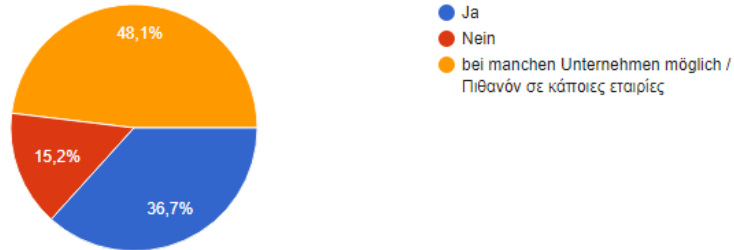
Σχήμα 41: Ομαδική και μεμονωμένη παραγωγικότητα

Το 73% Δηλώνει πως είναι εξίσου παραγωγικό είτε σε μία ομάδα, αλλά είτε είναι μόνο του. Δεκτή και ειλικρινής απάντηση. Το 14% προτιμά να είναι σε μία ομάδα, ενώ το 13%, θεωρεί ότι μόνο του όταν εργάζεται, βελτιώνετε η απόδοσή του.

Εκ πείρας και έρευνας, όταν κάποιος εισέρχεται σε έναν χώρο, καλό θα ήταν να είναι μαζί με κάποιους, έτσι ώστε να του δείξουν την εργασία και τον ρυθμό αυτής. Έπειτα από κάποιες ώρες, μέρες ή εβδομάδες, ανάλογα την εργασία, καλό θα ήταν το άτομο αυτό, να συνεχίσει να εργάζεται μόνο του. Σαφώς εξαιρούνται περιπτώσεις, που έχουν να κάνουν με κοπές ξύλων, εργασίες με ηλεκτρικό ρεύμα κλπ., όπου εκεί πρέπει να απασχολούν μονίμως δύο ή τρία άτομα. Στο ανάλογο πόστο-μέρος εργασίας, για λόγους ασφαλείας πρέπει να υπάρχουν περισσότερα μέτρα προστασίας και ασφάλειας.

42. Οι εργαζόμενοι από εταιρείες δανεισμού μπορούν να ενταχθούν σε ομάδες εργασίας εξίσου εύκολα με τους εργαζομένους που δεν έχουν ενδιάμεσες συμβάσεις εργασίας;

79 απαντήσεις



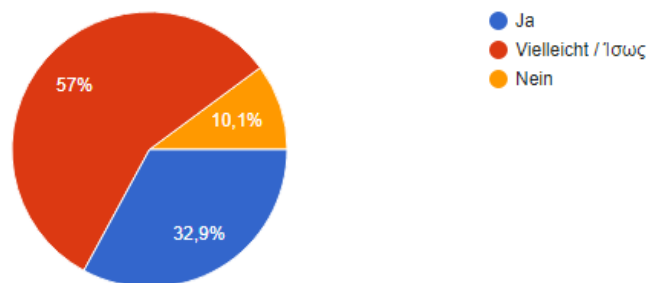
Σχήμα 42: Ένταξη εργαζομένων ΤΕΑ στις ομάδες της κύριας εταιρίας

Το 37% δήλωσε πως ναι, οι εργαζόμενοι από ΤΕΑ, μπορούν να εισαχθούν σε ομάδες εταιριών, χωρίς την διάκριση του εξωτερικού συνεργάτη. Είναι δύσκολο να συμβεί αυτό στην πράξη. Όσο καλή και αν είναι η διαχείριση της κατάστασης από έναν προϊστάμενο, ο εργαζόμενος, από την στιγμή που έχει έναν συνάδελφο προσωρινό, για λόγους ψυχολογίας και εξασφάλισης – προστασίας των συναισθημάτων του, δεν θα αναπτύξει προσωπικές αλλά ούτε και επαγγελματικές σχέσεις μαζί του. Θα κρατά επιφυλάξεις για προσωπική άμυνα.

Δικαίως το κοινό έδωσε 48% σε αυτή την επιλογή απάντησης. Ακολουθεί με 15% το όχι ως απάντηση. Ίσως να είναι μία σκληρή και απόλυτη απάντηση το όχι. Το φαινόμενο αυτό (ότι δεν εντάσσετε κάποιος εύκολα σε ένα καινούριο εργασιακό περιβάλλον) παρατηρείτε πιο έντονα όταν σε μία καινούρια θέση εργασίας υπάρχει η δοκιμαστική περίοδος. Όλοι γνωρίζουν πως σε 3 μήνες, ίσως ο εργαζόμενος αυτός να μην συνεχίσει να είναι μαζί τους. Αυτομάτως χωρίς σκέψη δεν θέλουν να δεθούν μαζί με αυτό το πρόσωπο για να μη στεναχωρηθούν κατά την αποχώρησή του. Επιφυλάσονται και για τα συναισθήματά τους, αλλά και για την εργασία τους. Το ίδιο συμβαίνει κατά προσέγγιση όταν κάποιος εργάζεται μαζί με άλλα πρόσωπα προσωρινά.

43. Θεωρείτε πως εάν ανοίξει μια νέα θέση εργασίας σε μια εταιρεία, οι μόνιμοι και οι εν δανεισμό εργαζόμενοι θα έρθουν σε ρήξη συμφερόντων;

79 απαντήσεις



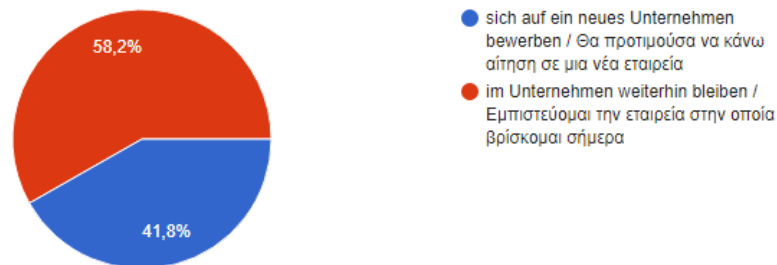
Σχήμα 43: Εργαζόμενοι από την Κύρια εταιρία και από ΤΕΑ σε ρήξη συμφερόντων

Οι απαντήσεις του 'ίσως να έρθουν σε ρήξη' συγκέντρωσε το 57%. Με το ναι, (που συμφωνεί στην άποψη της έρευνας) ανέρχεται το ποσοστό 33% και το 10% δηλώνει όχι δεν θα έρθουν σε καμία ρήξη.

Σε μία μικρή ομάδα, όταν ακούγετε ότι κάποιος πρέπει να πάρει προαγωγή, δημιουργούνται θέματα. Πόσο μάλλον όταν ο εργαζόμενος που θα προαχθεί, είναι εξωτερικός και ούτε καν μόνιμος. Θέλει πολύ μεγάλη προσοχή, ο τρόπος με τον οποίο θα εκδοθεί το συμβόλαιο του εξωτερικού εργαζόμενου.

44. Αν και γνωρίζουμε ότι η γραφειοκρατία είναι αργή στην πρόσληψη και τα αφεντικά distάζουν μερικές φορές για τους δικούς τους λόγους σε μία πρόσληψη, τι είναι λιγότερο ψυχοφθόρο για εμάς; Να βρούμε μια νέα θέση στην εταιρεία στην οποία εργαζόμαστε ήδη ή να πάμε σε άλλη εταιρεία?

79 απαντήσεις



Σχήμα 44: Ψυχική πίεση συμβολαίου

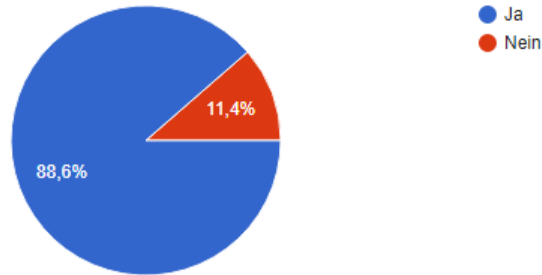
Το 58% δηλώνει πως θα έμενε στην εργασία που έχει σήμερα ενώ το 42% δεν θα ρίσκαρε να βρει μία νέα θέση εργασίας. Δεν είναι γνωστό αν το ποσοστό είναι σωστό ή αν θα έπρεπε να είναι λίγο μεγαλύτερο, σε ένα μεγαλύτερο πλαίσιο έρευνας. Σε γενικές γραμμές όμως, ο κόσμος έχει ανάγκη την ασφάλεια και την εμπιστοσύνη. Θέλει να εμπιστευτεί και να τον εμπιστεύονται.

Όπως μία εταιρία θέλει να αναπτύξει το υπάρχον προσωπικό, να μην επιλέξει κάποιον που δεν γνωρίζει και να ρισκάρει σε ένα νέο εργαζόμενο, συμβαίνει ακριβώς το ίδιο με τον εργαζόμενο. Υπάρχουν αναφορές στην ενότητα [1.3](#). Με την ερώτηση αυτή βλέπουμε πως και ο κόσμος ανταποκρίνεται εξ ίσου σε αυτή την άποψη. Να μείνει δηλαδή, εκεί που δραστηριοποιείτε καθημερινά και να εξελιχθεί στον τομέα που του είναι γνωστός.

Πάντα υπάρχουν εξαιρέσεις για το αν κάποιος θέλει να ρισκάρει σε μία νέα θέση εργασίας. Αν θέλει να αλλάξει τρόπο ζωής και εργασιακό κύκλο. Το ίδιο και από την μεριά της εταιρίας. Αν περάσει λόγω χάρη, σε νέα διοίκηση ή σε νέο κληρονόμο. Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα σε κάθε πρόσληψη διαφέρουν. Τα μειονεκτήματα του ξένου υποψήφιου, θα είναι τα μειονεκτήματα του γνωστού. Ο γνωστός όμως υποψήφιος, έχει λίγα πλεονεκτήματα παραπάνω. Αυτά τα λίγα είναι που τον ξεχωρίζουν από τον ξένο.

45. Αυτό το ερωτηματολόγιο θέτει πολλές ερωτήσεις. Θα απαντούσατε στο ίδιο επώνυμο ή ανώνυμα;

79 απαντήσεις



Σχήμα 45: Πιστοποίηση άποψης και λόγου

Το 89% δήλωσε πως όντως θα απαντούσε το ίδιο επώνυμο και ανώνυμα. Μόνο το 11% είπε όχι. Ακολουθεί και μία ερώτηση ανάπτυξης γι' αυτή την ερώτηση. Η αλήθεια είναι όμως πως ο κόσμος επιφυλάσσετε κατά πολύ, δεν εκφράζετε και δεν λέει την γνώμη του ούτε επώνυμο ούτε ανώνυμα.

Υπήρχε απόκλιση δείγματος. Ενώ φαίνεται ότι το 89% δε διστάζει να πει την άποψή του, υπάρχει άλλο ένα σύνολο ανθρώπων (120 ατόμων) που δεν απάντησε στο ερωτηματολόγιο. Ίσως από δισταγμό έκφρασης λόφου. Το σίγουρο είναι πως το κοινό που έχει απαντήσει στο ερωτηματολόγιο, έχει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Καλά κάνει και ευτυχώς που συμμετείχε τέτοιο δείγμα ανθρώπων, στην έρευνα αυτή.

46. Γιατί κάποιος να μη θέλει να απαντήσει ειλικρινά επώνυμο ή ανώνυμα; (Απόλυση, οικονομικά και άλλα συμφέροντα, π.χ.)

Από τις 56 απαντήσεις που συλλέχθηκαν, οι περισσότεροι έθεσαν ως απάντηση τον φόβο της απόλυσής τους. Η ειλικρίνεια είπαν πως είναι μία αρετή. Αυτή όταν γίνει γνωστή, ίσως φέρει ταραχή στο εργασιακό κλίμα. Πρέπει να είμαστε προσεκτικοί, τόσο με την ειλικρίνεια που διαθέτουμε, όσο και με τον τρόπο που την εκφράζουμε, διότι ενδέχεται να πληγώσουμε τους συνανθρώπους μας. Ακόμα κάποιοι δήλωσαν, πως είναι λόγος προστασίας προσωπικών δεδομένων. Δεν έχει να κάνει με την επωνυμία, αλλά με την ασφάλεια το θέμα αυτό.

Κάποιοι έγραψαν σε ένα πιο ευρύ πλαίσιο απάντησης, πως οι εργοδότες για παράδειγμα δεν χρειάζεται να τα γνωρίζουν όλα, ότι η σιωπή είναι χρυσός και πως δεν υπάρχει λόγος να τα γνωρίζουν όλοι όλα χωρίς κάποιο λόγο. Είναι θέμα αυτογνωσίας και αυτοεκτίμησης αν κάποιος θέλει να μιλήσει και να πει την άποψή του ανοιχτά και επώνυμο. Μία απάντηση, από κάποιον υπεύθυνο, έλεγε πως, έλα στη θέση του προϊσταμένου για να καταλάβεις γιατί κάποιες φορές αποφεύγουμε την αλήθεια. Αστειευόμενος φυσικά, εννοούσε τις διάφορες πιέσεις που δέχεται εκείνος, από διάφορες πηγές. Εννοείτε πως μπορεί να είναι μία σημαντική παράμετρος η εργασιακή πίεση.

Μία πολύ ελπιδοφόρα και όμορφη απάντηση, έρχεται να τη δώσει ένας εργαζόμενος λέγοντας, πως εκφράζω την γνώμη και την άποψή μου χωρίς δισταγμό. Αν απολυθώ για τον λόγο αυτό, δεν προσλήφθηκα από την σωστή εταιρία. Αυτές ήταν οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν από το κοινό.

47. Έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις; Θα θέλατε να προσθέσετε ή να αναπτύξετε κάτι σχετικά με τη εργασιακή ψυχολογία;

Με 6 από τις 26 απαντήσεις, δικαιώθηκε άλλη μία φορά η πρόβλεψη της διπλωματικής. Αυτή η ενότητα ερωτήσεων (ψυχολογία εργασίας) δεν είχε πολλές ερωτήσεις ανάπτυξης, διότι όλες οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, ήταν σαφής και τεκμηριωμένες. Οι περισσότεροι σχολίασαν όλα καλά, όχι, δεν έχουμε να σχολιάσουμε κάτι περαιτέρω, ενδιαφέρον έρευνα κλπ. Έξι από αυτούς όμως έθεσαν τις απόψεις τους για το ερωτηματολόγιο.

Πρώτο σχόλιο ήταν ότι υπήρξε μικρή διαφοροποίηση μεταξύ ΤΕΑ και μητρικών εταιριών. Δεκτό, διότι ανοίγοντας το φάσμα της έρευνας σε πολλά πεδία (νομικά, ψυχολογικά πλαίσια κ.α.), η έρευνα δεν εστίασε στο θέμα διαφοροποίησης, αλλά στο να επιτύχει παραγωγικές προσλήψεις σε ένα εναλλακτικό σύνολο παραμέτρων.

Ασπρόμαυρη χαρακτηρίστηκε η έρευνα, με ερωτήσεις του ναι, όχι. Δεν είχε πολλές επιλογές να σχολιάσει δηλώνει ο ίδιος υποψήφιος. Σχολιάζει όμως πως θέλει να σχολιάσει, αλλά δεν εκφράζει, τι θα ήθελε να εκφράσει και του το στερήσαμε. Ως ένδειξη καλής θέλησης, η διπλωματική αναγνωρίζει ότι στην πρώτη ενότητα που υπήρχαν σχεδόν από όλους απαντήσεις στις ερωτήσεις ανάπτυξης, ίσως να έπρεπε να προσφερθούν και άλλες τέτοιας μορφής. Στις ενότητες εργασιακά δικαιώματα και ψυχολογία εργασίας οι ερωτήσεις ανάπτυξης ήταν αρκετές.

Κάποιος άλλος σχολίασε στα ελληνικά, πως δεν μπορούν να έρθουν σε ρήξη συμφερόντων μόνιμοι και εργαζόμενοι από ΤΕΑ για μία καινούρια θέση εργασίας. Αυτό λέει δε μπορεί να συμβεί διότι υπάρχουν συμβόλαια και πρέπει να περάσει ένα εύλογο χρονικό διάστημα κλπ. για να τον προσλάβουν, στην μητρική εταιρία. Τον διανεύδουμε με την βιβλιογραφία που έχουμε ήδη προσάψει. Ο καθένας έχει δικαίωμα στην καταγγελία συμβολαίου. Αν η μητρική εταιρία καταγγείλει το συμβόλαιο στην ΤΕΑ και δώσει νέο συμβόλαιο στον εργαζόμενο, ανάλογα την συμφωνία, θα δώσει και ένα ανάλογο ποσό στην ΤΕΑ και το θέμα θεωρείτε λήξαν.

Ασφάλεια στην εργασία, ασφάλεια στην ζωή. Νιώθω ότι με την ασφάλεια αυτή, λύνονται τα οικονομικά προβλήματα, οπότε καθησυχάζομαι. Δικαίως και αισθάνεται ότι αισθάνεται.

Νιώθω καλύτερα ενσωματωμένος σε μία ομάδα, όταν μιλώ με άνεση στους προϊσταμένους, αλλά και στους υφισταμένους μου. Νιώθω καλύτερα όταν υπάρχει αυτό το ομαδικό κλίμα. Έχει απόλυτα δίκιο. Έτσι μόνο θα εκφέρει μία μέρα έναν προβληματισμό άμεσα και άμεσα θα ληφθούν γρήγορες αποφάσεις. Σωστές αποφάσεις σε σωστό χρόνο. Πολύ σημαντική η παρατήρηση αυτή.

Τελευταίο σχόλιο ενός υποψηφίου έλεγε πως χαρούμενοι και ευτυχισμένοι πετυχαίνουμε πολύ περισσότερα ως σύνολο. Είμαστε πιο παραγωγικοί θα χαρακτήριζε η έρευνα. Με αυτό το σχόλιο, ολοκληρώθηκαν οι πολύ ενδιαφέρουσες απαντήσεις του ερωτηματολογίου. Οι απαντήσεις ανάπτυξης χάρισαν σε κάποιες περιπτώσεις έμπνευση για περεταίρω μελέτη, ενώ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις, κίνητρο για επιβεβαίωση της αλήθειας. Τα συμπεράσματα δίνονται στο επόμενο κεφάλαιο.

4.2 Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας με χρήση SPSS

Πιλοτική εφαρμογή

Ακρογωνιαίος λίθος ενός καλού ερευνητικού σχεδιασμού, θεωρείτε η πραγματοποίηση ελέγχου της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας ενός ερωτηματολογίου, με την διεξαγωγή πιλοτικής μελέτης (Hazzi & Maldaon, 2015: 53 από Ουζούνη 2011). Η στατιστική ανάλυση μπορεί να

διεξαχθεί με τη βοήθεια του λογισμικού στατιστικής επεξεργασίας IBM SPSS για τον έλεγχο αξιοπιστίας και τη Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων, ενώ για την Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων μπορεί να χρησιμοποιηθεί το SSI LISREL (Ουζούνη and Νακάκης, 2011 p. 231-239).

Κάθε ερευνητής όταν μελετά μια έρευνα, εστιάζει στην αξιοπιστία και στην εγκυρότητα του οργάνου μέτρησης της μελέτης. Η εγκυρότητα αφορά στην εκτίμηση ενός εργαλείου μέτρησης, του κατά πόσο μπορεί να υποστηρίξει την μέτρησή του και κατά πόσο συνδέεται η ύπαρξη του συστηματικού σφάλματος. Η αξιοπιστία αναφέρεται στη συνέπεια μέσω της επανάληψης και της αναπαραγωγής μιας σειράς μετρήσεων, που οδηγούν στο ίδιο αποτέλεσμα, στη συνοχή και στην ομοιογένεια ενός εργαλείου μέτρησης. Η εκτίμηση της αξιοπιστίας γίνεται με τον έλεγχο-επανεέλεγχο εναλλακτικών τύπων στην εσωτερική συνοχή των μεταβλητών, του ίδιου παρατηρητή/βαθμολογητή (Ουζούνη and Νακάκης, 2011 p. 231-239).

Το ερωτηματολόγιο δόθηκε μία φορά στο κοινό, και τα αποτελέσματα που υπάρχουν παρακάτω, μπορούν να θεωρηθούν πιλοτική μελέτη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του SPSS ως προς την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας, προκύπτουν κάποια συμπεράσματα. Αν μελλοντικά κάποιος επιθυμεί να κάνει μία έρευνα στο ίδιο αντικείμενο, θα δεχτεί πληροφορίες από τη διπλωματική αυτή, ώστε να αποφύγει κάποια σφάλματα. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που η έρευνα κατέληξε να έχει μόνο πιλοτική μελέτη που δίνονται παρακάτω.

4.2.1 ΈΛΕΓΧΟΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

Εγκυρότητα Εννοιολογικής Κατασκευής

Για τον έλεγχο της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής, θα εφαρμοστεί η διερευνητική ανάλυση παραγόντων με το SPSS. Πριν εφαρμοστεί η διερευνητική ανάλυση παραγόντων, θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι:

- Οι μεταβλητές της ανάλυσης είναι ποσοτικές, συνεχείς και σε ορισμένες περιπτώσεις διακριτών μεταβλητών, επιτρέπεται η εφαρμογή ιεράρχησης σε κλίμακα (π.χ. κλίμακα τύπου Likert).
- Οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών θα πρέπει να είναι (περίπου) γραμμικές.
- Οι μεταβλητές θα πρέπει να συσχετίζονται επαρκώς μεταξύ τους, αλλά όχι υπερβολικά (π.χ. $r > 0,9$).
- Να περιλαμβάνονται τουλάχιστον 3 μεταβλητές ανά παράγοντα.
- Η αναλογία υποκειμένων/μεταβλητών θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 5:1, δηλαδή μία μεταβλητή για κάθε πέντε υποκείμενα (π.χ. για κλίμακα με 10 ερωτήσεις χρειαζόμαστε μέγεθος δείγματος τουλάχιστον $10 \times 5 = 50$ άτομα) (Μάρκος, 2012).

Σχετικά με την πρώτη κουκίδα, το ερωτηματολόγιο της διπλωματικής είχε ποσοτικές μεταβλητές. Επίσης είχε μεταβλητές που το κοινό απάντησε μέσω κλίμακας Likert των 3, 4, 5 και 10 επιλογών απόκρισης. Ίσως οι αποκρίσεις 5 και 7 βαθμών να είναι ιδανικές σε μελλοντικές μελέτες (Greenlane, 2019). Οι 3 είναι πολύ λίγες και οι άνω των 7 είναι υπερβολικές.

Οι σχέσεις των μεταβλητών ήταν κάποιες φορές γραμμικές. Από τα αποτελέσματα του [Πίνακα 3](#) (από τα αριστερά) προκύπτουν κάποια σφάλματα που ενδεχομένως πηγάζουν από αυτές τις αποκλίσεις. Μία λοιπόν απόκλιση είναι ότι οι μεταβλητές δεν ήταν πάντα γραμμικές.

Ένα θετικό των μεταβλητών είναι ότι οι τιμές συσχέτισης δεν ξεπερνούν το 0,9. Αυτό ήταν φυσικό και επόμενο, διότι εντός του πίνακα βρίσκονται οι μεταβλητές των TEA, των εργασιακών

δικαιωμάτων αλλά και της εργασιακής ψυχολογίας. Το ποσοστό διακύμανσης, δεν πρέπει να ξεπερνά το 0,9 αλλά ούτε και να παίρνει τιμές αρκετά μικρότερες του 0,5. Οι ιδανικές τιμές διακύμανσης πρέπει να είναι μεταξύ του 0,35 και 0,85. Η ερώτηση με την υψηλότερη διακύμανση ήταν νέοι εργαζόμενοι σε TEA με τιμή συσχέτισης 0.542 και η ερώτηση με τη χαμηλότερη διακύμανση ήταν η ρήξη συμφερόντων με τιμή 0.339.

Συνολικά 11 ερωτήσεις είχαν τιμές άνω του 0.339, που σημαίνει ότι αυτές σχετίζονται επαρκώς μεταξύ τους. Οι ερωτήσεις αφορούσαν τις TEA, τα εργασιακά δικαιώματα και την ψυχολογία εργασίας, αλλά υπήρχαν και γενικές ερωτήσεις όπως η ηλικία και το συμβόλαιο εργασίας κ.α.. Για το λόγο ότι η έρευνα θέλει να ενώσει τις 3 αυτές ενότητες (TEA, νομικές-κρατικές επιρροές και ψυχολογία εργασίας) δεν υπολόγισε ξεχωριστά ποσοστό διακύμανσης, αλλά συνολικά απέδειξε ότι υπάρχει ποσοστό συσχέτισης. Το αποτέλεσμα δείχνει, ότι οι ερωτήσεις συσχετίζονται μεταξύ τους κατά 1/3 στο πειραματικό αυτό στάδιο.

Στον Πίνακα 3 βλέπουμε 3 παράγοντες. Όπως αναφέρετε στην τέταρτη κουκίδα, κάθε παράγοντας πρέπει να έχει τουλάχιστον 3 φορτία προτάσεων. Τα φορτία προτάσεων μπορούν να διαβαστούν ως συντελεστές συσχέτισης κάθε πρότασης, στον παράγοντα τον οποίο ανήκουν. Στον πρώτο παράγοντα υπάρχουν συντελεστές από 0,405-0,649. Οι ερωτήσεις είχαν να κάνουν με την ενότητα της ψυχολογίας. Στον δεύτερο παράγοντα υπάρχουν συντελεστές από 0,454 έως 0,610. Οι αρνητικές τιμές δεν λαμβάνονται υπόψη. Οι ερωτήσεις αφορούν κυρίως τα εργασιακά δικαιώματα. Τέλος στον τρίτο παράγοντα, τα φορτία προτάσεων είναι τέσσερις θετικοί συντελεστές, άνω του 0,4 που θέσαμε ως προεπιλογή στο SPSS. Με συντελεστές συσχέτισης μεταξύ 0,424-0,600 ο παράγοντας αυτός αφορά ερωτήσεις κυρίων των TEA.

Πίνακας 3: Ποσοστό διακόμανσης (Communalities) και φορτία προτάσεων (Component Matrix^a)

Communalities			Component Matrix ^a			
	Initial	Extraction	Component			
			1	2	3	
Φύλο	1,000	,144				
Ηλικία	1,000	,495				
Επαγγελματική_θέση	1,000	,273				
Συμβόλαιο εργασίας	1,000	,516				
Ερ.7 Εργασία με TEA	1,000	,136				
Ζήτηση εργασίας TEA	1,000	,150				
Επιφύλαξη για TEA	1,000	,174				
Βοήθειες ή Εκμετάλλευση Τεα	1,000	,460				
Έκδοση συμβολαίου TEA	1,000	,308				
Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	1,000	,542				
Διόρκεια εργασίας Νέων με TEA	1,000	,462				
Ποσοστό διαφάνειας	1,000	,241				
Πληρωμές εκτός έδρας TEA	1,000	,141				
Ενημέρωση από εταιρία	1,000	,178				
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	1,000	,074				
Ερ.23 Εργασιακά Δικαιώματα	1,000	,124				
Ενημέρωση εργαζομένων Ε	1,000	,162				
Πρόσθετες νομικές πληροφορίες	1,000	,133				
Μη τήρηση Εδ	1,000	,213				
Ασφάλεια Εδ	1,000	,426				
Οφέλη Εδ	1,000	,163				
Κατέχρηση εξουσίας	1,000	,475				
Αναφορά_κατέχρησης	1,000	,441				
Προστασία κράτους	1,000	,457				
Αντιμετώπιση προβλήματος	1,000	,354				
Ερ.35 Απόδοση Ψυχολογία	1,000	,089				
Απόδοση από σύμβαση και ψυχολογία	1,000	,036				
Απόδοση αρχή και τέλους	1,000	,194				
Απόδοση μεμονωμένη ομαδική	1,000	,116				
Ενσωμάτωση_μονίμων_με _TEA	1,000	,126				
Ρήξη συμφερόντων	1,000	,339				
Επίλογη καριέρας	1,000	,230				
Επώνυμο ή ανώνυμο	1,000	,118				
Συμβόλαιο εργασίας			,649			
Βοήθειες ή Εκμετάλλευση Τεα			,640			
Ρήξη συμφερόντων			,517			
Νέοι εργαζόμενοι σε TEA			-,498		,474	
Έκδοση συμβολαίου TEA			-,415			
Επιφύλαξη για TEA			,405			
Επαγγελματική_θέση						
Ποσοστό διαφάνειας						
Μη τήρηση Εδ						
Πληρωμές εκτός έδρας TEA						
Ερ.35 Απόδοση Ψυχολογία						
Επώνυμο ή ανώνυμο						
Ζήτηση εργασίας TEA						
Αναφορά_κατέχρησης				-,610		
Προστασία κράτους				-,609		
Κατέχρηση εξουσίας				,607		
Ασφάλεια Εδ				-,490	,424	
Αντιμετώπιση προβλήματος				,464		
Απόδοση μεμονωμένη ομαδική						
Ερ.7 Εργασία με TEA						
Ενσωμάτωση_μονίμων_με _TEA						
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων						
Φύλο						
Απόδοση από σύμβαση και ψυχολογία						
Διόρκεια εργασίας Νέων με TEA					,600	
Ηλικία						,556

Πίνακας 4: Ιδιοτιμές - Eigenvalues

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,170	9,606	9,606	3,170	9,606	9,606
2	2,780	8,424	18,030	2,780	8,424	18,030
3	2,520	7,636	25,666	2,520	7,636	25,666
4	2,247	6,810	32,477			
5	1,998	6,054	38,531			
6	1,965	5,953	44,484			
7	1,729	5,240	49,725			
8	1,536	4,654	54,379			
9	1,469	4,451	58,830			

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζετε το ποσοστό διακύμανσης που εξηγεί κάθε παράγοντας. Με 33 διαφορετικούς παράγοντες, επιλέχθηκαν οι 3 πρώτοι αριθμοί που εξηγούν το 25.666% ως ποσοστό διακύμανσης. Θεωρητικά ένα ποσοστό άνω του 50%, γύρω στο 65-75% θα ήταν πάρα πολύ ικανοποιητικό. Αυτή τη στιγμή το αποτέλεσμα μας δείχνει πως η πιλοτική μελέτη είναι σε αρκετά πρώιμο στάδιο.

Στην τελευταία κουκίδα παρουσιάζετε ο λόγος που η έρευνα μένει σε αυτή την πιλοτική μελέτη. Στα 50 άτομα αντιστοιχούν 10 περίπου ερωτήσεις. Από τη στιγμή που την διπλωματική την απασχολούν 3 ενότητες (ΤΕΑ, κρατικός φορέας και ψυχολογία) δεν είναι εφικτό να υπάρχουν 10 ερωτήσεις. Με 33 ερωτήσεις έπρεπε να λάβουν μέρος 160 άτομα στην πιλοτική μελέτη. Ο περιορισμός των ατόμων αναφερθεί ακόμα μία φορά στα συμπεράσματα ([5.3 Περιορισμοί της έρευνας](#)). Το συμπέρασμα που προκύπτει όμως από τον έλεγχο εγκυρότητας είναι ότι η πιλοτική μελέτη είναι έγκυρη με χαμηλό ποσοστό διακύμανσης.

4.2.2 ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Στις επιστημονικές έρευνες ποσοτικού τύπου, παρουσιάζετε η αξιοπιστία μιας μέτρησης, υπό την έννοια της συνέπειας (consistency). Η συνέπεια ορίζετε μέσω της επανάληψης της μέτρησης, υπό αντίστοιχες συνθήκες (Cohen, Manion & Morrison, 2007: 146 από Ίσερης 2019). Οι έρευνες ποιοτικού τύπου, αν και δεν είναι υποχρεωμένες να ακολουθήσουν τους κανόνες ελέγχου αξιοπιστίας των ποσοτικών ερευνών, πρέπει να παρουσιάζουν παρόμοια χαρακτηριστικά τα οποία να διασφαλίζουν τη φερεγγυότητα των αποτελεσμάτων (Cohen, Manion & Morrison, 2007: 148-149 από Ίσερης 2019).

Υπάρχουν διάφοροι μέθοδοι ελέγχου που μπορούν να διασφαλίσουν τους συντελεστές αξιοπιστίας.

α) Συντελεστής αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων (Test-Retest Reliability Coefficient): Η εκτίμηση του μεγέθους της αξιοπιστίας βασίζεται στις επαναληπτικές μετρήσεις. Το πρόβλημα με την συγκεκριμένη μέθοδο, είναι ότι πιθανόν να μην υπάρχει διαθεσιμότητα της ίδιας ομάδας προσώπων, για επανάληψη των μετρήσεων (Drost, n.d.:108 από Ίσερης 2019).

β) Αξιοπιστία εναλλακτικών ή ισοδύναμων τύπων (Parallel or Equivalent forms Reliability): Προσπαθεί να βελτιώσει τον θόρυβο που προκαλείται από τη θεματολογία της έρευνας. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να διατίθενται δύο ισοδύναμοι τύποι, του ίδιου

εργαλείου μέτρησης (Webb, Shavelson & Haertel, 2006:4 από Ίσερης 2019). Είναι πολύ δύσκολο να βρεθεί η ισοδυναμία των δύο διαφορετικών τύπων, για να υπάρξει το ίδιο αποτέλεσμα.

γ) Αξιοπιστία Split-half Reliability: Αντί να έχουμε δύο συγκρινόμενους τύπους του ίδιου τεστ, διαιρούμε το τεστ στα δύο και συγκρίνουμε τα μισά μεταξύ τους. Ο δείκτης συνάφειας μεταξύ των δύο τμημάτων είναι στην ουσία ο δείκτης αξιοπιστίας του Split-half (Webb, Shavelson & Haertel, 2006: 6 από Ίσερης 2019). Πρόβλημα αποτελεί ο μικρός αριθμός ερωτημάτων διότι είναι κατά το ήμισυ η μελέτη. (Benton, 2015: 302 από Ίσερης 2019).

δ) Αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (Internal consistency Reliability) - Συντελεστής άλφα του Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient): Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας προκύπτει από τον τύπο KR-20 (Kuder Richardson), όταν τα ερωτήματα επιδέχονται μόνο δύο απαντήσεις. Όταν τα ερωτήματα μιας κλίμακας επιδέχονται βαθμολόγηση με περισσότερες από δύο βαθμίδες, τότε ο δείκτης αξιοπιστίας υπολογίζεται μέσω του τύπου Cronbach's α . (Cronbach, 1951: 299 από Ίσερης 2019). Μια επιπλέον προϋπόθεση είναι ότι τα ερωτήματα της κλίμακας πρέπει να είναι τουλάχιστον τρία σε αριθμό (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2012 από Ίσερης 2019).

Ο τύπος αναφέρεται σε διακυμάνσεις τιμών και σε αθροίσματα διακυμάνσεων, μεταξύ όλων των πιθανών ζευγών των ερωτημάτων μιας κλίμακας μέτρησης. Οι δείκτες συνάφειας πρέπει να είναι ομοιογενώς υψηλοί, αλλά ταυτόχρονα ο πίνακας συναφειών δεν θα πρέπει να έχει πολύ υψηλές συνάφειες σε όλο του το εύρος. Οι τιμές της συνάφειας (-1 έως +1) ερμηνεύονται όπως ο Pearson r χωρίς να μας ενδιαφέρει το πρόσημο. Εάν ο δείκτης είναι εκτός ορίων, σημαίνει ότι κατά την υπολογιστική διαδικασία παραβιάστηκαν οι στατιστικές παραδοχές.

Όσο μεγαλύτερο το πλήθος του δείγματος (N), τόσο μικρότερο το τυπικό σφάλμα για κάθε ερώτημα, επομένως τόσο μικρότερη και η διασπορά του. Μικρότερο το N μεγιστοποιεί το τυπικό σφάλμα μέτρησης και ελαχιστοποιεί τον τελικό δείκτη. Ο μεγάλος αριθμός ερωτημάτων, επίσης, επιφέρει συνολικά μεγάλη διασπορά τιμών. Ο κανόνας είναι να χρησιμοποιούμε ερωτήματα ανάλογα με τους συμμετέχοντες. (Ίσερης, 2016 p. 175-185)

ε) Αξιοπιστία μεταξύ βαθμολογητών (Reliability across raters): Όλοι οι προηγούμενοι δείκτες αξιοπιστίας, αναφέρονται σε περιπτώσεις όπου οι απαντήσεις των βαθμολογητών είναι κατά βάση αντικειμενικές. Όταν τίθεται ζήτημα υποκειμενικής βαθμολόγησης των συμμετεχόντων, είναι ανάγκη να υπολογίσουμε την αξιοπιστία μεταξύ των βαθμολογητών. Καταγράφοντας τις αρχικές τιμές από τουλάχιστον δύο βαθμολογητές, στη συνέχεια συσχετίζονται η βαθμολογίες Pearson r αυτών των βαθμολογητών με των υπολοίπων. Επίσης η συσχέτιση αφορά και όλους τους άλλους δείκτες συνάφειας (Sherman, Brooks, Iverson, Slick & Strauss, 2011: 880-881 από Ίσερης 2019).

Το ερωτηματολόγιο θα εξετάσει τον συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha μέσω του προγράμματος IBM SPSS. Τα αποτελέσματα από την φόρμα της Google, μεταφέρθηκαν σε ένα αρχείο excel. Μετά από την τροποποίηση των μεταβλητών στο excel, οι 33 μεταβλητές, παρουσιάζονται στον [Πίνακα 5](#). Ακριβώς από κάτω στον [Πίνακα 6](#) παρουσιάζετε ο συντελεστής αξιοπιστίας των 33 μεταβλητών. Για άριστες και πολύ αυστηρές μελέτες ο συντελεστής πρέπει να είναι άνω του 0,900 και να πλησιάζει την τιμή 1. Πολύ καλές τιμές συντελεστή κυμαίνονται από 0,800 έως 0,900. Ένας συντελεστής μέτριας αξιοπιστίας κυμαίνεται με τιμές 0.600 έως 0.800. Συνήθως ο συντελεστής αξιοπιστίας κάτω από 0,600 δεν γίνεται αποδεκτός.

Πίνακας 5: Οι μεταβλητές στο SPSS

Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role	
1	Φύλο	Numeric	8	0	Φύλο	{0, Γυναίκα}...	None	8	Center	Nominal	Input
2	Ηλικία	Numeric	8	0	Ηλικία	{0, 18-25}...	None	8	Center	Scale	Input
3	Επαγγελματική θέση	Numeric	8	0	Επαγγελματική θέση	{0, Πρακτικ...	None	8	Center	Nominal	Input
4	Συμβόλαιο_Εργασίας	Numeric	8	0	Συμβόλαιο εργασίας	{0, Περιορισ...	None	8	Center	Nominal	Input
5	Ερ.7_Εγασία_με_TEA	Numeric	8	0	Ερ.7 Εγασία με TEA	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
6	Ζήτηση_εργασίας_TEA	Numeric	8	0	Ζήτηση εργασίας TEA	{1, Ποτέ δεν...	None	8	Center	Ordinal	Input
7	Προσοχή_στις_TEA	Numeric	8	0	Επιφύλαξη για TEA	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
8	Βοήθεια_εκμετάλλευση_TEA	Numeric	8	0	Βοήθεια ή Εκμετάλλευση TEA	{0, Δε γνωρί...	None	8	Center	Ordinal	Input
9	Έκδοση_συμβολαίου_TEA	Numeric	8	0	Έκδοση συμβολαίου TEA	{0, γρηγορά...	None	8	Center	Ordinal	Input
10	Νέοι_εργαζόμενοι_σε_TEA	Numeric	8	0	Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
11	Διάρκεια_εργασίας_Νέων_με_TEA	Numeric	8	0	Διάρκεια εργασίας Νέων με TEA	{0, Δεν παίζ...	None	8	Center	Ordinal	Input
12	Ποσοστό_διαφάνειας	Numeric	8	0	Ποσοστό διαφάνειας	{0, Καθόλου...	None	8	Center	Ordinal	Input
13	Πληρωμές_εκτός_έδρας_TEA	Numeric	8	0	Πληρωμές εκτός έδρας TEA	{0, Δε γνωρί...	None	8	Center	Nominal	Input
14	Ενημέρωση_εργαζομένων_γενικά	Numeric	8	0	Ενημέρωση από εταιρία	{1, κατά 10...	None	8	Center	Ordinal	Input
15	Ενημέρωση_Ευπαθών_Ομάδων	Numeric	8	0	Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	{1, κατά 10...	None	8	Center	Ordinal	Input
16	Ερ.23_Εργασιακά_Δικαιώματα	Numeric	8	0	Ερ.23 Εργασιακά Δικαιώματα	{0, Τα γνωρί...	None	8	Center	Ordinal	Input
17	Ενημέρωση_εργαζομένων_ΕΔ	Numeric	8	0	Ενημέρωση εργαζομένων ΕΔ	{1, ενημερώ...	None	8	Center	Ordinal	Input
18	Πρόσθετες_νομικές_πληροφορίες	Numeric	8	0	Πρόσθετες νομικές πληροφορίες	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
19	Μη_τήρηση_ΕΔ	Numeric	8	0	Μη τήρηση ΕΔ	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
20	Ασφάλεια_Εργασιακών_Δικαιωμάτων	Numeric	8	0	Ασφάλεια ΕΔ	{0, Καθόλου...	None	8	Center	Ordinal	Input
21	Οφέλεια_ΕΔ	Numeric	8	0	Οφέλεια_ΕΔ	{0, Οφελούν...	None	8	Center	Nominal	Input
22	Κατάχρηση_εξουσίας	Numeric	8	0	Κατάχρηση εξουσίας	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
23	Αναφορά_κατάχρησης	Numeric	8	0	Αναφορά_κατάχρησης	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
24	Προστασία_κράτους	Numeric	8	0	Προστασία κράτους	{1, το κράτο...	None	8	Center	Ordinal	Input
25	Αντιμετώπιση_προβλήματος	Numeric	8	0	Αντιμετώπιση προβλήματος	{0, Λύση}...	None	8	Center	Nominal	Input
26	Ερ.35_Απόδοση_Ψυχολογίας	Numeric	8	0	Ερ.35 Απόδοση Ψυχολογίας	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
27	Απόδοση_από_σύμβαση_και_ψυχολογία	Numeric	8	0	Απόδοση από σύμβαση και ψυχολογία	{0, Εξαρτάτ...	None	8	Center	Nominal	Input
28	Απόδοση_αρχή_και_τέλους_σύμβασης	Numeric	8	0	Απόδοση αρχή και τέλους σύμβασης	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
29	Απόδοση_μεμονωμένη_ομαδική	Numeric	8	0	Απόδοση μεμονωμένη ομαδική	{0, Είναι το f...	None	8	Center	Nominal	Input
30	Εναωμάτωση_μονίμων_με_TEA	Numeric	8	0	Εναωμάτωση μονίμων με TEA	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
31	Ρήξη_συμφερώντων_μόνιμοι_με_TEA	Numeric	8	0	Ρήξη συμφερόντων	{0, Όχι}...	None	8	Center	Nominal	Input
32	Επιλογή_καριέρας	Numeric	8	0	Επιλογή καριέρας	{0, Να παρ...	None	8	Center	Nominal	Input
33	Επώνυμα_ή_ανώνυμα	Numeric	8	0	Επώνυμα ή ανώνυμα	{0, Όχι θα δ...	None	8	Center	Nominal	Input

Πίνακας 6: Συντελεστής αξιοπιστίας 33 μεταβλητών

Gialamas H-R 1st Output.spv [Document3] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Output

- Log
- Reliability
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Warnings
 - Scale: ALL VARIA
 - Title
 - Case Proces
 - Reliability St
 - Item Statistic
 - Inter-Item Cc
 - Item-Total St
 - Scale Statist

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,211	,083	33

Όπως παρουσιάζετε στον Πίνακα 6, ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι πολύ χαμηλός με την τιμή 0.211 για 33 ερωτήσεις (μεταβλητές) με 79 απαντήσεις στην κάθε μία. Το δείγμα των ερωτηθέντων ήταν πολύ χαμηλό και μεγιστοποίησε το τυπικό σφάλμα μέτρησης ελαχιστοποιώντας τον τελικό δείκτη. Επίσης ο μεγάλος αριθμός ερωτημάτων, επιφέρει συνολικά μεγάλη διασπορά τιμών. Πέρα όμως από το πλήθος των ερωτηθέντων, οι μη γραμμικές μεταβλητές των ερωτήσεων και οι 3 διαφορετικές ενότητες του ερωτηματολογίου ως προς την επανάληψη της ίδιας ερώτησης, παρουσιάζουν αυτό τον χαμηλό δείκτη. Το αποτέλεσμα αυτό ήταν αναμενόμενο από τον έλεγχο της εγκυρότητας.

Με άλλα λόγια για τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, έπρεπε τουλάχιστον άλλοι τόσοι ερωτηθέντες να είχαν απαντήσει. Σε διάστημα 3 εβδομάδων με 79 απαντήσεις ήταν ότι καλύτερο δυνατόν μπόρεσε να συλλέξει ο εισηγητής. Ήταν σχεδόν αδύνατον να βρεθούν 160-200 άτομα. Ρωτήθηκαν περίπου 200-220 άτομα αν θέλουν να λάβουν μέρος στην έρευνα και οι 79 δέχτηκαν. Για να ανταποκριθούν θετικά 200 άτομα, θα έπρεπε τουλάχιστον 400 με 450 να ερωτηθούν, ενέργεια που είναι αρκετά δύσκολη σε ένα περιβάλλον που ο κόσμος είναι γενικά φοβισμένος.

Οι ερωτήσεις εναλλακτικά δεν μπορούσαν να περιοριστούν, όταν το περιβάλλον της έρευνας αφορά TEA, κρατικό φορέα και ψυχολογία εργασίας. Οι ερωτήσεις ως μεταβλητές όμως μπορούν να τροποποιηθούν ως προς τη δομή και όχι ως προς το πλήθος των 33. Οι ερωτήσεις ιδανικά θα πρέπει να έχουν κυρίως γραμμική μορφή και να υπάρχει μία καλύτερη συνοχή-διαδοχή. Να υπάρχουν ερωτήσεις δηλαδή που να αφορούν το ίδιο θέμα τρεις με τέσσερις φορές διαφορετικά. Αυτό ενδέχεται από τη μία να βελτιώσει τον συντελεστή, αλλά από την άλλη οι ερωτήσεις πιθανόν να αυξηθούν και να γίνουν 40-45. Συνειρμικά, η διαδικασία πρέπει να επαναληφθεί με περισσότερα άτομα για να δούμε αν η δεύτερη πιλοτική μελέτη δέχεται έγκριση ή απόρριψη.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως στην μεταπτυχιακή εργασία, ο φοιτητής συνήθως έρχεται πρώτη φορά στο περιβάλλον της πρωτογενούς έρευνας και πολύ πιθανό να έχει λάθος εκτιμήσεις για την ανταπόκριση του κόσμου. Η πανδημία σε συνδυασμό με το φόβο των προσωπικών δεδομένων, διαφέρει από μέρος σε μέρος, όπου και έμπειρος ερευνητής να είναι κάποιος, εύκολα μπορεί να κάνει σφάλμα στην ανταπόκριση του κοινού.

Αυτό που τώρα μπορεί να γίνει για να βοηθήσει μία μελλοντική πιλοτική μελέτη, είναι να αρχίσουν να αφαιρούνται μεταβλητές από το σύνολο μεταβλητών και να παρατηρηθεί αν ο συντελεστής αξιοπιστίας αυξάνεται. Με αυτό τον τρόπο θα δούμε ποιες είναι οι ερωτήσεις υψηλού συντελεστή του ερωτηματολογίου. Αυτές τις μεταβλητές σε μία μελλοντική έρευνα δεν πρέπει να τις αφαιρέσουμε αλλά θα πρέπει να τις συμπεριλάβουμε στο ερωτηματολόγιο.

Στον Πίνακα 7 της επόμενης σελίδας βλέπουμε τις 33 μεταβλητές-ερωτήσεις και τον πίνακα στατιστικών. Στα γενικά στατιστικά που παρουσιάζονται από τα αριστερά, εμφανίζετε ο συντελεστής αξιοπιστίας της κάθε ερώτησης στην Τρίτη στήλη και από τα δεξιά εμφανίζετε η τιμή που θα πάρει ο συντελεστής αξιοπιστίας αν αφαιρεθεί η συγκεκριμένη μεταβλητή. Στον [Πίνακα 8](#) παρουσιάζετε ο συντελεστής αξιοπιστίας για 33, 22, 11 και 8 μεταβλητές. Παρατηρείτε πως ο συντελεστής βελτιώνετε διαρκώς και πως όσο αφαιρούνται οι μεταβλητές, ο συντελεστής αυξάνεται. Από 0.211 στις 33 μεταβλητές, λαμβάνει την τιμή 0.528 με 8 μεταβλητές. Εφόσον στον πίνακα Cronbach's Alpha βλέπουμε ότι ο συντελεστής μπορεί να βελτιωθεί ακόμα περισσότερο αφαιρώντας και άλλες μεταβλητές, η διαδικασία συνεχίζεται. Στην περίπτωση ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι μεγαλύτερος από όλες τις τιμές του πίνακα αφαίρεσης Cronbach's Alpha, τότε η διαδικασία σταματά να επαναλαμβάνετε.

Πίνακας 7: Στατιστικά όλων των μεταβλητών

Στατιστικά των μεταβλητών					Συντελεστής αξιοπιστίας αν διαγραφεί μία μεταβλητή.	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation		Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ηλικία	58,15	64,310	,123	.	Φύλο	,227
Επιφύλαξη για TEA	58,94	65,624	,173	.	Ηλικία	,191
Ποσοστό διαφάνειας	55,15	59,823	,104	.	Επαγγελματική_θέση	,205
Πληρωμές εκτός έδρας TEA	58,90	63,631	,164	.	Συμβόλαιο εργασίας	,212
Ερ.35 Απόδοση Ψυχολογία	58,59	65,885	,106	.	Ερ.7 Εγκσία με TEA	,212
Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	59,23	65,076	,216	.	Ζήτηση εργασίας TEA	,282
Ενημέρωση από εταιρία	52,14	50,455	,224	.	Επιφύλαξη για TEA	,197
Ενημέρωση εργαζομένων E	54,38	49,008	,241	.	Βοήθεια ή Εκμετάλλευση Τεα	,234
Διάρκεια εργασίας Νέων με TEA	58,80	59,882	,335	.	Έκδοση συμβολαίου TEA	,228
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	51,87	56,702	,068	.	Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	,190
Φύλο	58,99	68,064	-,157	.	Διάρκεια εργασίας Νέων με TEA	,135
Επαγγελματική_θέση	58,68	66,424	,096	.	Ποσοστό διαφάνειας	,182
Συμβόλαιο εργασίας	58,84	66,960	-,005	.	Πληρωμές εκτός έδρας TEA	,182
Ερ.7 Εγκσία με TEA	59,16	66,780	,004	.	Ενημέρωση από εταιρία	,100
Ζήτηση εργασίας TEA	56,94	61,522	-,066	.	Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	,199
Βοήθεια ή Εκμετάλλευση Τεα	56,85	66,464	-,059	.	Ερ.23 Εργασιακά Δικαιώματα	,229
Έκδοση συμβολαίου TEA	59,08	67,815	-,107	.	Ενημέρωση εργαζομένων E	,085
Ερ.23 Εργασιακά Δικαιώματα	58,48	68,022	-,131	.	Πρόσθετες νομικές πληροφορίες	,213
Πρόσθετες νομικές πληροφορίες	59,13	66,881	-,008	.	Μη τήρηση ΕΔ	,204
Μη τήρηση ΕΔ	58,20	66,035	,076	.	Ασφάλεια ΕΔ	,205
Ασφάλεια ΕΔ	56,53	65,944	,061	.	Οφέλεια_ΕΔ	,219
Οφέλεια_ΕΔ	58,71	67,542	-,115	.	Κατέχρηση εξουσίας	,213
Κατέχρηση εξουσίας	59,46	66,995	-,014	.	Αναφορά_κατέχρησης	,212
Αναφορά_κατέχρησης	58,78	66,966	,000	.	Προστασία κράτους	,227
Προστασία κράτους	53,24	61,980	,003	.	Αντιμετάπιση προβλήματος	,217
Αντιμετάπιση προβλήματος	59,37	67,261	-,053	.	Ερ.35 Απόδοση Ψυχολογία	,201
Απόδοση από σύμβαση και ψυχολογία	58,49	69,663	-,206	.	Απόδοση από σύμβαση και ψυχολογία	,261
Απόδοση αρχή και τέλους σύμβασης	59,41	66,193	,094	.	Απόδοση αρχή και τέλους σύμβασης	,204
Απόδοση μεμονομένη ομαδική	59,27	65,890	,056	.	Απόδοση μεμονομένη ομαδική	,205
Ενσωμάτωση_μονίμων_με_TEΑ	58,34	67,279	-,062	.	Ενσωμάτωση_μονίμων_με_TEΑ	,222
Ρήξη συμφερόντων	59,34	66,356	,064	.	Ρήξη συμφερόντων	,206
Επιλογή καριέρας	59,25	68,602	-,216	.	Επιλογή καριέρας	,234
Επώνυμο ή ανώνυμο	58,78	66,453	,099	.	Επώνυμο ή ανώνυμο	,206

Πίνακας 8: Συντελεστής αξιοπιστίας τεσσάρων περιπτώσεων

<p>Συντελεστής αξιοπιστίας 33 μεταβλητών 0.211</p> <p style="text-align: center;">Case Processing Summary</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cases</td> <td>Valid</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Excluded^a</td> <td>0</td> <td>,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</p> <p style="text-align: center;">Reliability Statistics</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,211</td> <td style="text-align: center;">,083</td> <td style="text-align: center;">33</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Cases	Valid	79	100,0	Excluded ^a	0	,0	Total	79	100,0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	,211	,083	33	<p>Συντελεστής αξιοπιστίας 22 μεταβλητών 0.467</p> <p style="text-align: center;">Case Processing Summary</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cases</td> <td>Valid</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Excluded^a</td> <td>0</td> <td>,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</p> <p style="text-align: center;">Reliability Statistics</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,467</td> <td style="text-align: center;">,396</td> <td style="text-align: center;">22</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Cases	Valid	79	100,0	Excluded ^a	0	,0	Total	79	100,0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	,467	,396	22
		N	%																																						
Cases	Valid	79	100,0																																						
	Excluded ^a	0	,0																																						
	Total	79	100,0																																						
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items																																							
,211	,083	33																																							
		N	%																																						
Cases	Valid	79	100,0																																						
	Excluded ^a	0	,0																																						
	Total	79	100,0																																						
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items																																							
,467	,396	22																																							
<p>Συντελεστής αξιοπιστίας 11 μεταβλητών 0.524</p> <p style="text-align: center;">Case Processing Summary</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cases</td> <td>Valid</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Excluded^a</td> <td>0</td> <td>,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</p> <p style="text-align: center;">Reliability Statistics</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,524</td> <td style="text-align: center;">,518</td> <td style="text-align: center;">11</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Cases	Valid	79	100,0	Excluded ^a	0	,0	Total	79	100,0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	,524	,518	11	<p>Συντελεστής αξιοπιστίας 8 μεταβλητών 0.528</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Case Processing Summary</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Cases</td> <td>Valid</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Excluded^a</td> <td>0</td> <td>,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>79</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</p> <p style="text-align: center;">Reliability Statistics</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,528</td> <td style="text-align: center;">,486</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </tbody> </table> </div>			N	%	Cases	Valid	79	100,0	Excluded ^a	0	,0	Total	79	100,0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	,528	,486	8
		N	%																																						
Cases	Valid	79	100,0																																						
	Excluded ^a	0	,0																																						
	Total	79	100,0																																						
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items																																							
,524	,518	11																																							
		N	%																																						
Cases	Valid	79	100,0																																						
	Excluded ^a	0	,0																																						
	Total	79	100,0																																						
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items																																							
,528	,486	8																																							

Πίνακας 9: Συντελεστής αξιοπιστίας με πίνακες στατιστικών αποτελεσμάτων

Συντελεστής αξιοπιστίας 6 μεταβλητών			
Cronbach's Alpha	N of Items		
,541	6		

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Ηλικία	1,52	,945	79
Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	,44	,500	79
Ενημέρωση από εταιρία	7,53	2,787	79
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	7,80	2,747	79
Διάρκεια εργασίας Νέων με TEA	,87	1,136	79
Επώνυμο ή ανώνυμο	,89	,320	79

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ηλικία	17,53	29,432	,213	,530
Νέοι εργαζόμενοι σε TEA	18,61	30,626	,295	,532
Ενημέρωση από εταιρία	11,52	11,868	,671	,188
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	11,25	14,704	,487	,374
Διάρκεια εργασίας Νέων με TEA	18,18	29,378	,149	,545
Επώνυμο ή ανώνυμο	18,16	31,883	,145	,554

Συντελεστής αξιοπιστίας 3 μεταβλητών			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
,611	3		

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Ηλικία	1,52	,945	79
Ενημέρωση από εταιρία	7,53	2,787	79
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	7,80	2,747	79

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ηλικία	15,33	24,942	,162	,772
Ενημέρωση από εταιρία	9,32	8,963	,637	,116
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	9,05	9,664	,594	,208

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,85	27,361	5,231	3

Στο Πίνακα 9 της προηγούμενης σελίδας παρουσιάζετε ο συντελεστής αξιοπιστίας για 6 και 3 μεταβλητές. Αυτό που παρατηρείτε πλέον είναι ότι ο συντελεστής αυξάνετε πολύ πιο έντονα από ότι αρχικά. Από τις 8 στις 6 μεταβλητές ο συντελεστής είχε αυξηθεί κατά 13 μονάδες. Από τις 6 όμως στις 3 μεταβλητές ο συντελεστής αυξήθηκε κατά 90 μονάδες. Στον πίνακα με τις 3 μεταβλητές, βλέπουμε πως αν αφαιρέσουμε την Ηλικία, ο συντελεστής θα βελτιωθεί ακόμα περισσότερο και θα πάρει την τιμή 0.772. Στον Πίνακα 10 ακριβώς από κάτω, ο συντελεστής αξιοπιστίας έχει πάρει την μέγιστη τιμή 0.772 που θα μπορούσε να πάρει. Με 2 μεταβλητές ως ελάχιστες, πλέον το πρόγραμμα δεν μπορεί να προτείνει να διαγραφεί άλλης μεταβλητής.

Πίνακας 10: Τελική τιμή συντελεστή αξιοπιστίας

Συντελεστής αξιοπιστίας 2 μεταβλητών				
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items		
,772	,772	2		

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Ενημέρωση από εταιρία	7,53	2,787	79
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	7,80	2,747	79

Inter-Item Correlation Matrix		
	Ενημέρωση από εταιρία	Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων
Ενημέρωση από εταιρία	1,000	,629
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	,629	1,000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ενημέρωση από εταιρία	7,80	7,548	,629	,395	.
Ενημέρωση Ευπαθών Ομάδων	7,53	7,765	,629	,395	.

Ιδανικά σε μία πιλοτική (και όχι μόνο) μελέτη, ο συντελεστής θα έπρεπε να είχε εμφανιστεί αρχικά με τιμή άνω του 0.600. Με τιμές κάτω του 0,600 η κλίμακα θεωρείται αναξιόπιστη. Αν αφαιρούνταν κάποιες ερωτήσεις-μεταβλητές, περίπου οι μισές, τότε θα έπρεπε ο συντελεστής να πάρει την τιμή του 0.800. Με κλίμακα της τάξης 0.700, το αποτέλεσμα είναι καλό αλλά όχι επαρκές. Ο συντελεστής πάρα πολύ σπάνια εμφανίζεται μεγαλύτερος του 0.95. Μεταξύ λοιπόν, του 0.800 και 0.950, θα μπορούσε να υπάρξει μία κλίμακα για την μελέτη της διπλωματικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την θεωρία και από το ερωτηματολόγιο παρουσιάζονται στη σύνοψη συμπερασμάτων κάποιες προσεγγίσεις. Με την σωστή λειτουργία-μελέτη αυτών των προσεγγίσεων, σίγουρα θα βελτιωθούν αρκετά οι σημερινές TEA. Παρουσιάζονται επίσης κάποιες από τις πιο βασικές αδυναμίες των TEA και κάποιες από τις πιο βασικές αδυναμίες των κρατικών υπηρεσιών.

Ενώ υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης εντός των λειτουργιών TEA και μεταξύ αυτών και των κρατικών μηχανισμών, ο ψυχολογικός τομέας του ανθρώπινου δυναμικού δεν λαμβάνετε υπόψιν. Ενώ υπάρχει η ψυχολογία οργάνωσης που αφορά τις μητρικές εταιρίες αλλά και η ψυχολογία εργασίας που αφορά το κάθε πρόσωπο ξεχωριστά, τους εργαζομένους TEA δεν τους λαμβάνει κανείς υπόψιν του. Κανείς δεν μελετά την ψυχολογία αυτών των εργαζομένων. Κανείς δεν υπολογίζει την απόδοση ενός έργου, από την ψυχολογία ενός εργαζόμενου TEA.

Ας υποθέσουμε πως έχουμε τρία γρανάζια, ψυχολογία, TEA και κρατικός φορέας. Αν οι TEA αρχίσει να δίνει καλύτερα συμβόλαια εργασίας (τουλάχιστον ίδια με αυτά που δίνουν οι μητρικές), αυτό αυτομάτως θα ενισχύσει την ψυχολογία. Το κράτος δεν πρέπει να επιβαρύνει σε αυτήν την περίπτωση την TEA με επιπλέον φόρους. Για να λειτουργήσουν αυτά τα τρία γρανάζια αρμονικά, πρέπει το ένα να κλειδώσει με το άλλο.

Προς το παρόν τα Ευρωπαϊκά κράτη αλλά και οι TEA έχουν πολύ σοβαρά μειονεκτήματα που μπορούν να βελτιωθούν κατά πολύ. Έχουν σοβαρά και μεγάλα κενά και δυστυχώς την ψυχολογία των εργαζομένων (TEA κυρίως) δεν την λαμβάνουν σοβαρά υπόψιν. Η ψυχολογία δεν έχει ενεργητικό χαρακτήρα αλλά παθητικό. Δεν μπορεί η ψυχολογία να βελτιώσει ούτε το κράτος αλλά ούτε τις TEA. Άρα ο κρατικός φορέας και η TEA (flexicurity), πρέπει να εργαστούν με τέτοιο τρόπο ώστε να ανεβάσουν την ψυχολογία και τα παραγωγικά αποτελέσματα.

Τέλος η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί, διότι στον έλεγχο εγκυρότητας παρουσιάστηκε συσχέτιση προτάσεων εντός των παραγόντων. Πριν διεξαχθεί δεύτερη πιλοτική μελέτη, καλό είναι να ερευνηθούν οι υπάρχουσες ερωτήσεις και τα αποτελέσματα του SPSS. Για να γίνει σωστή αφαίρεση κάποιων ερωτήσεων και ένταξη κάποιων άλλων καλύτερων, πρέπει ληφθούν υπόψιν οι παρακάτω προτάσεις.

- Οι μεταβλητές πρέπει να είναι περίπου γραμμικές.
- Να βελτιωθεί η επανάληψη των ερωτήσεων (κυρίως στις ερωτήσεις εργασιακών δικαιωμάτων).
- Η κλίμακα Likert να είναι μεταξύ 3 και 7 επιλογών.
- Τα άτομα που θα κληθούν να απαντήσουν να είναι ανάλογα των ερωτήσεων.

5.1 Σύνοψη συμπερασμάτων

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα των TEA είναι ο καταμερισμός των ευθυνών που παρουσιάστηκε στην [ενότητα 2.1](#). Το πρόβλημα αυτό παρουσιάζεται και στο ερωτηματολόγιο ερωτήσεις 17, 18 που αφορούσαν πληρωμές και διαφάνεια των TEA. Οι TEA πρέπει να

αναλάβουν τις ευθύνες τους διότι και στις ερωτήσεις ανάπτυξης φάνηκε πως οι εργαζόμενοι δεν εισπράττουν ότι θα εισέπρατταν από μία μητρική εταιρία.

Ο διαχωρισμός μητρικής και ΤΕΑ ίσως οφείλετε στην γενική στρατηγική των ΤΕΑ αλλά ίσως και σε κάποια κρατική πίεση. Η πίεση αυτή πρέπει επίσης να αλλάξει ή έστω να βοηθήσει περισσότερο την λειτουργία των ΤΕΑ. Στην δεύτερη ενότητα ερωτήσεων που αφορά τα εργασιακά δικαιώματα, τέθηκε το νομικό πλαίσιο της έρευνας στο κοινό, με θέμα τα εργασιακά δικαιώματα που θεωρείτε γνώριμο σε αυτούς.

Προφανώς οι ερωτηθέντες δεν γνωρίζουν το flexicurity ([ενότητα 1.4](#)) τόσο καλά όσο τα εργασιακά δικαιώματα. Η ευέλικτη ασφάλεια όμως, εμπνέει και άλλες λειτουργίες που μπορούν να δημιουργηθούν ανάμεσα σε ΤΕΑ και κρατικούς φορείς. Η προσέγγιση στα εργασιακά δικαιώματα [ενότητα 1.1.3](#), τόσο στη θεωρία όσο και στο ερωτηματολόγιο, έγινε με σκοπό να επιβεβαιωθεί η λειτουργία κράτους, ΤΕΑ και εργαζόμενου. Με τις ερωτήσεις της δεύτερης ενότητας του ερωτηματολογίου (εργασιακά δικαιώματα), συλλέχθηκαν όλα τα απαραίτητα συμπεράσματα.

Με τις ερωτήσεις 23, 24 και 25, εύκολα μπορεί να παρατηρήσει κανείς, πως δεν υπάρχει νομικό ενδιαφέρον στο 40% των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται να μάθουν μόνοι τους τα νόμιμα δικαιώματά τους και το αποδίδουν στην ΤΕΑ ή στην μητρική επιχείρηση. Εδώ ξεκινά πάλι το πρόβλημα του καταμερισμού των ευθυνών, αλλά σε αυτή την περίπτωση ο καταμερισμός έχει άλλο πρόσωπο. Οι διακρατικές διαφορές Βόρειας και Νότιας Ευρώπης, [ενότητα 1.1.1](#) είναι τελείως διαφορετικές. Οι εργαζόμενοι που έχουν μία ειδικότητα θα έπρεπε τουλάχιστον να ερευνούν μόνοι τα εργασιακά τους δικαιώματα και να τα μετέδιδαν σε κάποιο άλλο συνάδελφο (αν τυχόν το έχει ανάγκη). Το να περιμένουν μία εταιρία να το κάνει αυτό για εκείνους, εκλαμβάνετε ως αδιαφορία.

Στις ερωτήσεις 27 - 32, παρατηρείτε πως το κράτος θέτοντας αυτούς τους νόμους των εργασιακών δικαιωμάτων έχει ως σκοπό να βελτιώσει το σύστημα. Αν κάπου παρουσιαστεί κατάχρηση εξουσίας ([ενότητα 1.1.3](#)) και δεν καταγγεληθεί από κανένα, μπορεί να θεωρηθεί θέμα εκπαίδευσης ή θέμα νομικής προστασίας / κάλυψης. Το κράτος αρχικά έχει την κύρια ευθύνη (βάση προστασίας νόμων αλλά και εκπαίδευσης), μετά ακολουθεί η ΤΕΑ ή η μητρική εταιρία και τέλος ο εργαζόμενος. Το κράτος πρέπει να μεριμνά από την παιδική ηλικία και έπειτα να παρέχει νομική προστασία σε όλους τους πολίτες.

Στην τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου παρουσιάζετε η πιο βασική ενότητα ερωτήσεων. Η εργασιακή ψυχολογία και η ψυχολογία οργάνωσης [ενότητα 2.2.2](#) επηρεάζουν την απόδοση, όπως αποδείχτηκε στο ερωτηματολόγιο ερωτήσεις 35 - 37.

Από όλες τις ερωτήσεις ανάπτυξης 9, 11, 13, 21, 22, 27, 34, 43 και 44 η έρευνα εισέπραξε, πως το κοινό θέλει να βελτιώσει την παρούσα κατάσταση. Η παρούσα διπλωματική και οι ερωτηθέντες εκφράζουν πως η αλλαγή πρέπει να γίνει από πάνω προς τα κάτω. Δηλαδή το κράτος και οι εταιρίες πρέπει να κάνουν αλλαγές και όχι αντίστροφα. Το κράτος και οι ΤΕΑ πρέπει να διορθώσουν κάποιες λειτουργίες για τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

5.2 Σύγκριση με άλλες έρευνες

Οι έρευνες συνήθως αφορούν ένα τμήμα όπως τα οικονομικά ή την διοίκηση. Αποφεύγετε στις έρευνες να συνδέουν πάνω από δύο διαφορετικούς κλάδους μεταξύ τους. Αν συνδεθούν δύο διαφορετικές επιστήμες (π.χ. αυτοματισμοί με ηλεκτρολογία, διοίκηση με οικονομικά κ.α.), τότε η μελέτη επικεντρώνεται σε ένα από τα δύο τμήματα. Η παρούσα διπλωματική συνδυάζει τα τμήματα εκείνα που απασχολούν τις ΤΕΑ. Όλα εκείνα τα τμήματα που μπορούν να βελτιώσουν την απόδοσή της, από το παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό, στις παραγωγικές ΤΕΑ.

Υπάρχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα σε κάθε μορφή έρευνας. Στην συγκεκριμένη έρευνα αναδεικνύετε η ψυχολογία ως σημαντική παράμετρος που πρέπει να ερευνηθεί για μεγιστοποίηση απόδοσης. Η ψυχολογία στη διπλωματική αναδεικνύετε όσο της επιτρέπετε, για να λειτουργήσει καλύτερα η απόδοση και να φέρει κέρδος τόσο στις κύριες όσο και στις ενδιάμεσες εταιρίες.

Η διοίκηση μελετά το ανθρώπινο δυναμικό. Το ανθρώπινο δυναμικό με την σειρά του, εντάσσει την ψυχολογία εντός αυτού, με σεβασμό στους νόμους και στις οικονομικές – διοικητικές αποφάσεις της επιχείρησης. Άρα, ενώ είναι σωστή η προσέγγιση και ανάδειξη του θέματος από τον συγκεκριμένο κλάδο της διοίκησης, υστερεί από την άλλη μεριά η ανάλυση της ψυχολογίας και από τον κλάδο της ψυχολογίας.

Οι κλάδοι της ψυχολογίας αλλά και της ιατρικής (ψυχιατρική διατριβή απόδοσης εργαζομένων) μελετούν την απόδοση των εργαζομένων. Η διοίκηση κάνει επίσης έρευνες επί του θέματος (μεταπτυχιακή διπλωματική απόδοσης) χωρίς να συμπεριλαμβάνει τις ενδιάμεσες επιχειρήσεις. Συνήθως το θέμα προσεγγίζεται γενικά. Σαφώς άλλες έρευνες μπορεί να υπάρχουν για τις ενδιάμεσες επιχειρήσεις και τα οικονομικά των εταιριών αυτών, χωρίς όμως να εστιάζουν σε θέματα ψυχολογίας.

Μεμονωμένα λοιπόν πολύ πιθανό να υπάρχουν έρευνες και μελέτες, αλλά στο συγκεκριμένο παράδειγμα των ΤΕΑ (με την διοίκηση, τα νομικά, την ψυχολογία, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τα οικονομικά), είναι δύσκολο να έχει ερευνηθεί κάτι.

5.3 Περιορισμοί της έρευνας

Ένας φυσικός και πρωτόγνωρος περιορισμός της έρευνας είναι η πανδημία του Κορονοϊού. Με lock down και απαγορεύσεις κυκλοφορίας είναι πολύ δύσκολο να πλησιάσεις τον κόσμο και να του προτείνεις να συμμετέχει στην έρευνα. Παρ' όλα αυτά, η έρευνα εξελίχθηκε αρμονικά, τηρώντας τα μέτρα και την ασφάλεια του κοινού.

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε Γερμανούς πολίτες. Πιο συγκεκριμένα σε άτομα που εργάζονται κοντά στην Στουτγάρδη. Η επιλογή των προσώπων που πήραν μέρος στο ερωτηματολόγιο έγινε τυχαία μεταξύ συναδέλφων, γνωστών στο χώρο του γυμναστηρίου, του σχολείου, αλλά και μεταξύ φίλων που διαμένουν και εργάζονται σε αυτή την περιοχή. Ένα πολύ θετικό στοιχείο είναι πως τα πρόσωπα τα οποία έχουν πάρει μέρος στο ερωτηματολόγιο, γνωρίζουν προσωπικά τον εισηγητή της διπλωματικής.

Για να διατηρηθεί η ισορροπία των υποψηφίων που πήραν μέρος στην έρευνα, τέθηκαν κάποιες ερωτήσεις στην αρχή του ερωτηματολογίου. Σε τρεις εβδομάδες, 79 συμμετέχοντες με μέσω όρο ηλικίας 25-50 ετών έλαβαν μέρος στο ερωτηματολόγιο μέσω πλατφόρμας της google.

Κατά κύριο λόγο οι εργαζόμενοι ήταν υπάλληλοι, ενώ μερικοί εξ αυτών ήταν προϊστάμενοι και εργαζόμενοι πρακτικής άσκησης. Με συμβόλαια περιορισμένης και απεριόριστης σύμβασης, το κοινό απάντησε στο ερωτηματολόγιο.

Στο Baden-Württemberg η βιομηχανία είναι αρκετά ισχυρή, διότι εδώ είναι τα κεντρικά γραφεία εταιριών που γνωρίζει όλος ο πλανήτης. Mercedes-Benz ή Daimler, Porsche, Bosch αλλά και άλλες πολυεθνικές βρίσκονται εδώ και οι ενδιαμέσες εταιρίες συνεργάζονται με τις εταιρίες αυτές. Αυτό σημαίνει πως η έρευνα θα διεξαχθεί σε πολύ καλό σημείο γεωγραφικά.

Οι νόμοι στη Γερμανία περί προστασίας δεδομένων, είναι αυστηροί για κάθε πρόσωπο, πόσο μάλλον, για συναδέλφους που τα δεδομένα εταιριών περιπλέκουν τα πράγματα (Keyed, 2021). Για να προστατευθούν τα προσωπικά στοιχεία των προσώπων και για να γίνει σεβαστή η προσωπική επιθυμία του καθενός, η ηλεκτρονική διεύθυνση δεν ήταν απαραίτητη προϋπόθεση. Η έρευνα έγινε για να βελτιωθούν ορισμένες λειτουργίες των TEA. Τα ονόματα των υποψηφίων δεν ήταν τόσο σημαντικά όσο η επαγγελματική θέση και η γενική άποψη που είχαν επί του θέματος.

Επιπλέον, ανεξάρτητα από το αν το ερωτηματολόγιο είναι επώνυμο ή ανώνυμο, για να ερωτηθούν εργαζόμενοι εντός μίας εταιρίας, χρειάζεται η πιστοποίηση έρευνας από αυτήν την εταιρία. Το ερωτηματολόγιο φέρει την έγκριση από το συμβούλιο εργαζομένων της Atlas Copco.

Ένας άλλος περιορισμός της συνολικής έρευνας, ήταν πως δεν γινόταν να ερευνηθούν σε βάθος όλα τα κρατικά -νομικά πλαίσια, όλα τα ψυχολογικά θέματα που βρίσκονται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και όλα τα διοικητικά-οικονομικά πλαίσια που αφορούν τις TEA. Όπως ήδη αναφέρθηκε, τα προβλήματα έχουν εντοπιστεί και μέσω διπλωματικής εργασίας παρουσιάζονται συνοπτικά. Σίγουρα το θέμα αυτό χρειάζεται εξωτερική βοήθεια και από άλλες επιστήμες για μία πιο ολοκληρωμένη και ομοιόμορφη λειτουργία. Τα οφέλη θα είναι πάρα πολλά.

Ο πιο βασικός περιορισμός της έρευνας είναι ο χρόνος. Ο χρονικός περιορισμός επιτρέπει μόνο την πιλοτική μελέτη. Ενώ υπάρχει μεγάλη θέληση για εργασία, μελέτη και απόδοση, ο χρόνος για τη δημιουργία ενός νέου ερωτηματολογίου καθίσταται αδύνατος. Για την δεύτερη πιλοτική μελέτη, ο χρόνος σε συνδυασμό με τα πρόσωπα που πρέπει να βρεθούν και να απαντήσουν, περιορίζουν πολύ τις δυνατότητες του ερευνητή. Δεν αποκλείετε όμως στο μέλλον κάποιος άλλος εισηγητής να θελήσει να ασχοληθεί και να ερευνήσει το ίδιο θέμα.

Η διπλωματική έρευνα δεν εντόπισε κάποια άλλη παρόμοια αυτής στο παρελθόν. Ίσως στο μέλλον κάποιος άλλος εισηγητής να προσέξει τις αδυναμίες της παρούσας πιλοτικής μελέτης και να δημιουργήσει κάτι ακόμα καλύτερο.

5.4 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Για το λόγο ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει μεγάλο φάσμα παραμέτρων, δίνει το δικαίωμα για πιθανή μελλοντική μελέτη. Αυτές οι παράμετροι ή ακόμα καλύτερα οι κλάδοι της ψυχολογίας ή της ψυχιατρικής, με τα οικονομικά και την διοίκηση θα ήταν ο ιδανικός συνδυασμός για το μέλλον των επιχειρήσεων TEA.

Ενώ οι μελέτες περιορίζονται στην απόδοση των εργαζομένων εντός των εταιριών λόγω της πλειονότητας εργαζομένων, παραβλέπετε η μειονότητα εργαζομένων των TEA. Παραβλέπουν τις ευπαθείς ομάδες αλλά και τους υπόλοιπους εργαζόμενους των ενδιάμεσων εταιριών. Εταιρίες που έχουν όμως στηρίξει όλο το κοινωνικό σύνολο χωρίς διακρίσεις, έχουν αυξήσει πωλήσεις και έχουν προτεραιότητα επιλογής και καλής διαφήμισης από πελάτες. Γι' αυτό καλό είναι οι έρευνες να περιλαμβάνουν όλο το κοινωνικό σύνολο και να επικεντρώνονται αναλόγως στη κάθε περίπτωση. Παρακάτω δίνονται κάποιες πιθανές μελέτες από τους κλάδους της 1) Διοίκησης σε δημόσιους φορείς, 2) Οικονομίας, 3) Ιατρικής και 4) Νομικής.

Συνοπτικά οι προτεινόμενες έρευνες είναι οι εξής :

- 1) Αύξηση επίδοσης TEA από ενίσχυση κρατικού φορέα (μείωση ανεργίας ευπαθών ομάδων, επιδότηση ή ελάφρυνση φορολογίας, συνεργασία ΟΑΕΔ με TEA)
- 2) Οικονομικά οφέλη BPO και TEA, από υποστήριξη - εμπύχωση εργαζομένων (ψυχικές και οικονομικές προσεγγίσεις).
- 3) Εργασιακή επίδοση μέσω προσωπικής ψυχοσύνθεσης (Προσωπικές ελευθερίες και κρατικοί περιορισμοί για αύξηση παραγωγικού αποτελέσματος εταιριών πάσης φύσεως)
- 4) Νομική και ψυχική προστασία εργαζομένων (TEA, ευπαθών ομάδων και εργαζομένων επανένταξης)

Άρα λοιπόν, ενώ προτάσεις υπάρχουν, ίσως κάποια στιγμή να υπάρξει το ενδιαφέρον από άλλους εισηγητές για το ίδιο αντικείμενο έρευνας. Σίγουρα όταν 2 διαφορετικές επιστήμες ή και περισσότερες λειτουργούν μαζί, το αποτέλεσμα είναι πολύ όμορφο. Ο ηλιακός θερμοσίφοντας, σώματα θέρμανσης, προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών και πάρα πολλά άλλα παραδείγματα αποδεικνύουν πως οι επιστήμες μπορούν να δουλέψουν μεταξύ τους αρμονικά. Αυτό το αποτέλεσμα είναι εξαιρετικό, σε κάθε μία περίπτωση. Αυτό ενδέχεται να συμβεί στην περίπτωση των TEA.

Είναι ακόμα νωρίς για να ενωθούν αρμονικά όλοι αυτοί οι κλάδοι, αλλά όταν ενωθούν, η επίδοση των εργαζομένων θα καλύψουν οικονομικά και κρατικά κενά. Το οικονομικό όφελος θα είναι μεγάλο για τις κύριες εταιρίες, για τις TEA και για όλους τους κρατικούς φορείς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Bernd, M. (2013), *Einführung in die arbeits und organisationspsychologie*, Deutschen Nationalbibliothek, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Bravard, J.L and Morgan, M. R. (2006), *Smarter Outsourcing An executive guide to understanding, planning and exploiting successful outsourcing relationships*, United States of America, United Kingdom, Europe countries, Pearson Education.
- Burroni, L. and Keune, M. (2011), 'Flexicurity: A conceptual critique', *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, no. 1, pp. 75–91.
- Click, R. and Duening, T. (2005), *Business Process Outsourcing The Competitive Advantage*, John Wiley & Sons, Inc. Canada, New Jersey, John Wiley & Sons Inc.
- Dickmann, M., Brewster, C. and Sparrow, P. (2008), *International human resource management: A European perspective: Second edition*, 2nd edn, London, New York.
- European Expert Group on Flexicurity. (2007), 'Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.' *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, vol. 2, no. 359, pp. 1-22
- Flaschel, P. and Greiner, A. (2012), *Flexicurity Capitalism*, Oxford, University Press.
- Fudge, J. and Strauss, K. (2014), *Temporary Work , Agencies and Unfree Labour Insecurity in the New World of Work*. 1st edn, New York, Routledge.
- Hale, J. (2006), *Outsourcing Training and Development*, United States of America, Pfeiffer.
- Halvey, J. and Melby, B. (2007), *Business Process Outsourcing. Process, Strategies, and Contracts*, 2nd edn, New Jersey, Canada, John Wiley & Sons.
- Hodson, R., Roscigno, V. J and Lopez, S. H. (2006), 'Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context', *Work and Occupations*, vol. 33, no. 4, pp. 382–416.
- Hornstein, H. (2003), *The Haves and the Haves Not*, New Jersey, Canada, Pearson education.
- Khosrow, M. (2012), *Human resources management, Interventions, Controls, and Applications in Occupational Ergonomics*. United States of America, Business Science Reference.
- Lacity, M. and Willcocks, L. P. (2018), *Innovating in Service: The Role and Management of Automation, Dynamic Innovation in Outsourcing*, London, UK, Springer International.
- Lawler, E., Ulrich, D., Fitz-enz, J., Madden, J. and Maruca, R. (2005), *Human Resources Business Process Outsourcing Transforming*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Lioliou, E. and Willcocks, L. P. (2019), *Global Outsourcing Discourse, Global Outsourcing Discourse*, New York, UK, Springer.
- Livingston, G. (2013), 'A Ninefold Increase Since 1960', *The Rise of Single Fathers, 2013*, pp. 1-8.
- Madsen, K. (2006), 'Flexicurity', *A European Approach to Labour Market Policy*, vol. 43, no. 2, pp. 68-111.
- Matz-Townsend, C. (2020), *How To Germany*, Digital edn., Chuck Emerson.

- McCarthy, I. and Anagnostou, A. (2004), 'The impact of outsourcing on the transaction costs and boundaries of manufacturing,' *International Journal of Production Economics*, vol. 88, no. 1, pp. 61-71.
- Medina, A., Lopez, E. and Medina, R. (2020), 'The unethical managerial behaviours and abusive use of power in downwards vertical workplace bullying', *A phenomenological case study, Social Sciences*, vol. 9, no. 6, p. 110.
- Menken, I. and Gerard, B. (2008), *Outsourcing Best Practices Step-By-Step Guide on How to Manage the Changes, Challenges, Opportunities and Implement a Successful Outsourcing Process*, India, The art of service.
- Muffels, R. and Wilthagen, T. (2013), 'Flexicurity : A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies', *Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security*, vol. 2, no. 1, pp. 111–122.
- Narayanaswamy, V. and Harinarayana, N. S. (2005), 'Online survey tools: A case study of Google Forms', *Journal of Computer-Mediated Communication*, vol.1, no.1, pp. 1-13
- Power, M., Desouza, K. and Bonifaz, C. (2007), *The Outsourcing Handbook How to Implement a Successful Outsourcing Process*, United States of America, United Kingdom, Kogan Page
- R. Wayne Dean Mondy, J. J. M. (2016), *Human Resource Management, Global Edition*, 14th edn. Boston, Indianapolis, New York, San Francisco, Amsterdam, Cape Town, Dubai, London, Madrid, Milan, Munich, Paris, Montreal, Toronto, Delhi, Mexico, City São Paulo, Sydney, Hong Kong, Seoul, Singapore, Taipei and Tokyo, Pearson.
- Rushton, A. and Walker, S. (2010), 'International Logistics and Supply Chain Outsourcing' *The International Journal of Logistics Management*, United States of America, United Kingdom, Kogan Page.
- Shawn Smith, J. and R. M. (2004) *HR Answer Book*, New York, Atlanta, Chicago, Mexico, Amacom
- Sims, M. (2005) *Working with agencies*, UK, John Wiley & Sons Ltd.
- Stone, D. and Stone E. (2008), *The Influence of Culture on Human Resource Management Processes and Practices*, New York, Pearson.
- Szydlik, M. (2008), *Flexibilisierung Folgen für Arbeit und Familie*, Germany, VS Verlag.
- Tangian, A. (2015), 'European flexicurity', *concepts , methodology and policies*, vol. 13, no. 4, p. 571-553.
- Teresa Torres-Coronas, M. A.-O. (2006), *e-H-R Management: Managing Knowledge People*, Hershey, London, Melbourne and Singapore, IGP idea group publishing.
- Troger, H. (2018), *Die Führungskraft als Personalmanager, Die Führungskraft als Personalmanager*, Germany: Springer Gabler.
- Tsarouhas, D. and Ladi, S. (2013), 'Globalisation and/or Europeanisation? The Case of Flexicurity', *New Political Economy*, vol. 18, no. 4, p. 24.
- Willcocks, L., Cullen, S. and Craig, A. (2019), 'The Outsourcing Enterprise From Cost Management to Collaborative Innovation', *Journal of Chemical Information and Modeling*, United States of America, United Kingdom and Europe countries, Palgrave Mc Milan.

Ελληνική Βιβλιογραφία και διαδικτυακές πηγές

- FlexJobs. (2021), *Έρευνα: Η ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας*, [2021], Ελίζα Σακκά. Available at: <https://www.thriveglobal.gr/arhra/ereyna-i-psychiki-ygeia-sto-choro-ergasias/?fbclid=IwAR3YB4eWEYJzmb6Q2vWQ81sQN3ujN8ahNrUSFLIN4Z8icjGQc q36XfgJ1fQ> (Accessed: 7 April 2021).
- Greenlane. (2019), *Κλίμακα Likert: Τι είναι και πώς να το χρησιμοποιήσετε*, Greenlane [03.06.2019], Available at: <https://www.greelane.com/el/επιστήμη-τεχνολογία-μαθηματικά/κοινωνικές-επιστήμες/likert-scale-4685788> (Accessed: 24 April 2021).
- LawSpot. (2021), *Κορωνοϊός: Τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της πανδημίας (INE ΓΣΕΕ) | Νομικά Νέα* [, [2021], Lawspot, Available at: <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/koronoios-ta-dikaiomata-ton-ergazomenon-kata-ti-diarkeia-tis-pandimias-ine-gsee> (Accessed: 25 February 2021).
- Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2021), *Εργασιακά δικαιώματα - Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη*, [2021], Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=82> (Accessed: 25 February 2021).
- Ίσερης, Γ. (2016), *Στατιστικές μέθοδοι ελέγχου εγκυρότητας και αξιοπιστίας ερωτηματολογίων. Η περίπτωση του CiGreece*. Ήπειρος, ΤΕΙ Ηπείρου.
- Καρούζος, Ι. (2021), *Πότε οφείλει ο εργαζόμενος να προειδοποιήσει τον εργοδότη του για την παραίτησή του?*, [2021], Δικηγόρος εργατολόγος Γιάννης Καρούζος, Available at: <https://dikigorosergatologos.gr/useful-questions/item/2633-pote-ofeilei-o-ergazomenos-na-proeidopoiisei-ton-ergodoti-tou-gia-tin-paraitisi-tou.html> (Accessed: 10 March 2021).
- Κυρίτσης, Α. (2018), *Δημιουργώντας Ερωτηματολόγιο με τις Google Forms*, [2018], Κυρίτσης. Available at: https://blogs.sch.gr/asereheti/files/2018/05/google_forms-pcsteps.pdf (Accessed: 22 April 2021).
- Μάρκος, Α. (2012), *Οδηγός Ανάλυσης Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας Ψυχομετρικών Κλιμάκων με το SPSS*. [2012], Μάρκος Άγγελος. Available at: <http://www.amarkos.gr/courses/datasets/SAS.sav> (Accessed: 23 April 2021).
- Ουζούνη, Χ. and Νακάκης, Κ. (2011), 'Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες', *Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες*, vol. 50, no. 2, pp. 231–239
- Ρόντος, Κ. and Παπάνης, Ε. (2005), *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού-Θεωρία και Εμπειρική Έρευνα*. Αθήνα, Σιδέρης.

Διαδικτυακές πηγές

- Akash, P. (2017) *UX-Research.*, [2017], Akash Pandey. Available at: <https://medium.com/@aitareydesign/6-amazing-tools-for-ux-research-cf4525c398e6> (Accessed: 25 April 2021).
- American Express. (2019), *The 2019 State of Women-owned businesses report*, [2019], American Express. Available at: https://s1.q4cdn.com/692158879/files/doc_library/file/2019-state-of-women-owned-businesses-report.pdf. (Accessed: 5 April 2021).
- Arbeitsagentur.de. (2021), *For people coming from other countries Bundesagentur für Arbeit*, [2021], Arbeitsagentur. Available at: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>. (Accessed: 25 April 2021)
- Arbeitsrecht. (2021), *Befristeter Arbeitsvertrag - Arbeitsrecht 2021*, [2021], Arbeitsrechte. Available at: <https://www.arbeitsrechte.de/befristeter-arbeitsvertrag/>. (Accessed: 25 April 2021).
- Arbeitsvertrag.org. (2021), *Probezeit | Arbeitsvertrag & Arbeitsrecht 2021*, [2021], Arbeitsvertrag. Available at: <https://www.arbeitsvertrag.org/probezeit/>. (Accessed: 25 April 2021).
- Betriebsräten. (2021), *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, [2021], Betriebsrat. Available at: <https://www.ifb.de/der-betriebsrat/2017-04-wichtig-fuer-den-betriebsrat/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-2.html>. (Accessed: 14 March 2021).
- Bundesministerium. (2021), *§ 99 BetrVG - Einzelnorm*, [2021], Bundesministerium. Available at: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_99.html (Accessed: 25 April 2021).
- Melo, S. (2018), *Advantages and disadvantages of Google forms*, [15.06.2018], DataScope. Available at: <https://mydatascope.com/blog/en/advantages-and-disadvantages-of-google-forms/> (Accessed: 25 April 2021).
- Europäische Kommission. (2012), *Flash Eurobarometer 345-Zugänglichkeit*, [2012], Generaldirektion Kommunikation. Available at: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_345_sum_de.pdf?fbclid=IwAR3p3a8LZuJcua48dh9YUAc3jDOTVVyHTbqowy2DR82bwvbhSpfu4QbN34s (Accessed: 25 April 2021).
- LVR-Inklusionsamt. (2020), *Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben*, [2020], LVR-Inklusionsamt. Available at: www.inklusion.lvr.de (Accessed: 25 April 2021).
- KVJS. (2020), *Geschäftsbericht Zahlen – Daten – Fakten zur Arbeit des Integrationsamtes*, [2020], KVJS. Available at: https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/KVJS-Integrationsamt-Geschaeftsbericht_2019-2020_barrierefrei.pdf. (Accessed: 25 April 2021).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

13/2/2021

UNIVERSITÄT ÄGÄIS (Πανεπιστήμιο Αιγαίου) Financial and Management Engineering M.Sc.

UNIVERSITÄT ÄGÄIS (Πανεπιστήμιο Αιγαίου)

Financial and Management Engineering M.Sc.

Dieser Fragenbogen gehört zu meiner Masterarbeit - Human Resources (flexicurity, outsourcing, temp agencies). Die Mehrheit der Fragen haben Multiple Choice antworten. Wenn jemand zu den Themen etwas kommentieren möchte, kann er dies gerne tun. Es dauert circa 10-15 min. Ich danke Ihnen für Ihre Zeit, die Sie sich nehmen, um die Fragen zu beantworten. Das Ausfüllen ist anonym, aber ich brauche eine E-Mail-Adresse für die Universität.

Danke im Voraus

Georgios Gialamas Elektroingenieur

Αυτό το ερωτηματολόγιο είναι μέρος της μεταπτυχιακής εργασίας μου με τίτλο Human Resources (flexicurity, outsourcing, temp agencies). Οι ερωτήσεις είναι πολλαπλής επιλογής. Εάν κάποιος θέλει να σχολιάσει κάτι ή να κάνει κάποια παρατήρηση σαφώς και του δίνεται το δικαίωμα αυτό. Η διάρκεια του ερωτηματολογίου είναι 10-15 λεπτά. Σας ευχαριστώ για το χρόνο και την υπομονή σας. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο παρά της ηλεκτρονικής διεύθυνσης που θα σας ζητηθεί.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων

Γεώργιος Γιαλαμάς Ηλεκτρολόγος μηχανικός

Persönliche Fragen / Προσωπικές ερωτήσεις

* **Απαιτείται**

1. Datum (Heute)/ Ημερομηνία (Σήμερα)*

Παράδειγμα: 7 Ιανουαρίου 2019

2. Geben Sie bitte eine E-Mail-Adresse an. (Die E-Mail-Adresse wird nicht mit den Fragen verknüpft) / Παρακαλώ για μία ηλεκτρονική διεύθυνση *

3. Welches Geschlecht haben Sie? / Ποιο είναι το φύλο σας * *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Männlich / Άντρας
- Weiblich / Γυναίκα
- Divers / Άλλο

4. Wie alt sind Sie? / Πόσο χρονών είστε? **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- 18-25
- 26-35
- 35-50
- über 51 / άνω των 51

5. Welchen Beruf üben Sie derzeit aus? Ποιό είναι το επάγγελμά σας? **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Praktikant - Auszubildender / Εργαζόμενος πρακτικής άσκησης
- Mitarbeiter / Υπάλληλος
- Geschäftsführer - Vorgesetzter / Προϊστάμενος – Εργοδότης

6. Haben Sie einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag? / Το συμβόλαιο εργασίας σας είναι περιορισμένης ή απεριόριστης σύμβασης? **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Befristet / Περιορισμένης σύμβασης
- Unbefristet / Απεριόριστης σύμβασης

Leihfirmen - Temp Agency

7. Haben Sie jemals für eine Leihfirma gearbeitet oder würden Sie für eine Leihfirma arbeiten? / Έχετε εργαστεί ποτέ σε εταιρεία ενοικίασης ή θα εργαζόσασταν σε εταιρεία ενοικίασης; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
 Nein

8. Wenn Sie die Wahl hätten zwischen einem Unternehmen und einer Leihfirma, für wen würden Sie sich entscheiden? / Εάν είχατε μια επιλογή μεταξύ μιας εταιρείας και μιας εταιρείας ενοικίασης, ποιά εταιρία θα επιλέγατε και σε τί ποσοστό; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ich würde in einem Unternehmen arbeiten / Καλύτερα σε μία εταιρία χωρίς μεσάζοντες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ich würde in einer Leihfirma arbeiten / Καλύτερα σε μία εταιρία εν δανεισμό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Nach welchen Kriterien würden sie sich für eine Firma entscheiden (z. B. Sicherheit); / Ποια κριτήρια θα χρησιμοποιούσατε για να επιλέξετε μια εταιρεία (π.χ. ασφάλεια);

10. Sollten wir bei Verträgen mit Leihfirmen vorsichtiger sein oder nicht? / Πρέπει να είμαστε πιο προσεκτικοί, σχετικά με τις συμβάσεις, από εταιρείες ενοικίασης ή όχι; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
 Nein

11. Wenn ja, woran denken Sie dann (z. B. steigende Gehälter)? / Αν ναι, τι σκέφτεστε (π.χ. αύξηση μισθών);

12. Welche Aussage trifft nach Ihrer Meinung am meisten zu? / Ποια επιλογή είναι καλύτερη για εσάς? Οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν ή εκμεταλλεύονται τους εργαζόμενους?

**Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

- Leihfirmen helfen sehr / Οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν κατά πολύ.
- Leihfirmen helfen / Οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν.
- Leihfirmen helfen und ausbeuten / Οι εταιρίες δανεισμού βοηθούν όσο εκμεταλλεύονται
- Leihfirmen ausbeuten / Οι εταιρίες δανεισμού εκμεταλλεύονται.
- Leihfirmen ausbeuten sehr / Οι εταιρίες δανεισμού εκμεταλλεύονται κατά πολύ.
- ich weiß/antworte nicht / δεν γνωρίζω δεν απαντώ

13. Aus welchem Grund? / Για ποιό λόγο?

14. Sind Sie der Meinung, dass Rentner (freiwillige Arbeit), schutzbedürftige Gruppen und Migranten schneller einen Arbeitsvertrag von einer Leihfirma bekommen? Wie schnell? / Πιστεύετε ότι οι συνταξιούχοι εργαζόμενοι, οι ευάλωτες ομάδες και οι μετανάστες θα λάβουν μια πιο άμεση σύμβαση εργασίας από μια ενδιάμεση υπηρεσία; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ja, die Leihfirmen geben Ihnen schneller einen Arbeitsvertrag, / ναι, οι ενδιάμεσες εταιρίες σας δίνουν μια σύμβαση εργασίας γρηγορότερα
- Es dauert gleich lang, einen Vertrag bei einer Leihfirma oder einem Unternehmen zu bekommen. / Όλες οι εταιρίες δίνουν συμβόλαια εργασίας την ίδια χρονική στιγμή
- Nein, einen Vertrag von einer Leihfirma zu bekommen dauert länger. / Όχι, η λήψη συμβολαίου από μια εταιρεία ενοικίασης διαρκεί περισσότερο.

15. Wäre es für junge Berufstätige und Studenten (Praktikanten) sinnvoll, sich für eine Stelle in einer Leihfirma zu bewerben? / Θα ήταν συνετό για νέους επαγγελματίες και φοιτητές (ασκούμενους) να υποβάλουν αίτηση εργασίας σε εταιρεία ενοικίασης; *Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
 Nein

16. Wenn ja, nach wie vielen Jahren Erfahrung würde eine solche zugute kommen? / Εάν ναι, μετά από πόσα χρόνια μια τέτοια συνεργασία δεν θα ωφελούσε τους εργαζόμενους; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Nach 1 Jahr / Μετά από 1 χρόνο
 Nach 2 Jahren / Μετά από 2 χρόνια
 Nach 3 Jahren / Μετά από 3 χρόνια
 Über 5 Jahren / Πάνω από 5 χρόνια
 Es spielt keine Rolle / Δεν παίζει ρόλο

17. Von der Zusammenarbeit profitieren Leihfirmen und Unternehmen. Haben Sie volle Transparenz was Ihre Rechte und Möglichkeiten sind? (Bsp.: Sonderrechte, Sonderzahlungen, Kurse, Pflichten usw.) Bitte bewerten Sie auf der Skala. / Κάθε εταιρεία ενοικίασης ωφελείται από τη συνεργασία της με μία άλλη εταιρεία. Στα κέρδη υπάρχει νομική προστασία, ασφάλεια και διαφάνεια. Έχετε την κατάλληλη διαφάνεια / ασφάλεια από αυτές τις δύο εταιρείες; Σε τι ποσοστό κυμαίνεται? * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

überhaupt nicht / καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Ja / Ναι

18. Auf Geschäftsreisen haben Festangestellte Anspruch auf eine Pauschale, Tagesgeld und möglicherweise Überstunden. Glauben Sie, dass die Leihfirmen ihre Mitarbeiter in diesen Fällen entsprechend bezahlen, oder gibt es Vorbehalte? / Στα επαγγελματικά ταξίδια, οι επαγγελματίες δικαιούνται μισθό εκτός έδρας, ημερήσιο επίδομα και πιθανώς υπερωρίες. Πιστεύετε ότι οι εταιρείες ενοικίασης θα πληρώσουν ανάλογα τους υπαλλήλους τους σε αυτές τις περιπτώσεις ή υπάρχουν κρατήσεις; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Die Leihfirmen bezahlen richtig / Οι εταιρείες ενοικίασης πληρώνουν σωστά
 Die Leihfirmen vergessen manchmal die Pauschalen/ Sonderzahlungen / Οι εταιρείες ενοικίασης μερικές φορές ξεχνούν τα εκτός έδρας ή μέρος της ημερήσιας αποζημίωσης.
 Ich weiß nicht / Δεν γνωρίζω

19. Die Mitarbeiter müssen darüber informiert werden, ob das Reisegeld gesetzlich berechtigt ist, oder sollten sie es selbst tun / Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται από τη μητρική εταιρεία (που πληρώνει την εταιρεία δανεισμού) εάν δικαιούνται επιπρόσθετα ταξιδιωτικά χρήματα ή πρέπει να το διερευνήσουν μόνοι τους? * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Die Mitarbeiter müssen sich selbst darüber informieren. /

Οι εργαζόμενοι πρέπει να το εξετάσουν μόνοι τους.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Die Firmen müssen die Mitarbeiter Informieren. /

Οι εταιρείες πρέπει να ενημερώσουν τους υπαλλήλους.

20. Wer sollte Ihrer Meinung nach Einwanderer und schutzbedürftige Gruppen im Allgemeinen über Leistungen bei Behinderung oder Reisegeld informieren, auf das sie Anspruch haben? / Ποιος πιστεύετε ότι πρέπει να ενημερώνει τους μετανάστες και τις ευάλωτες ομάδες γενικά για τα επιδόματα αναπηρίας ή τα επιδόματα ταξιδιού που δικαιούνται; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Die Mitarbeiter (alle Nationalitäten und schutzbedürftige

Gruppe) müssen sich selbst informieren. / Οι εργαζόμενοι πρέπει να το εξετάσουν μόνοι τους.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Die Leifirmen / Unternehmen müssen jeden Mitarbeiter

informieren. / Οι εταιρείες πρέπει να ενημερώσουν τους υπαλλήλους.

21. Was würden Sie in einer Leihfirma ändern, um Ihre Arbeit für Sie und Mitarbeiter besser, rentabler und produktiver zu gestalten? / Τι θα αλλάζατε σε μια εταιρεία ενοικίασης για να κάνετε τη δουλειά σας καλύτερη, πιο κερδοφόρα και πιο παραγωγική για εσάς και τους υπαλλήλους σας

22. Haben Sie Kommentare oder Anmerkungen zu den Fragen? Möchten Sie etwas zum Thema Leihfirma hinzufügen? / Έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις; Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι για τις εταιρείες ενοικίασης;

Arbeitnehmerrechte – Εργασιακά δικαιώματα

23. Kennen Sie Ihre Arbeitnehmerrechte? / Γνωρίζετε τα εργασιακά σας δικαιώματα;

* *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ja, sehr gut. / Ναι, πολύ καλά.
- Ja, gut. / Ναι, καλά.
- Ich habe wenig Kenntnisse darüber. / Έχω λίγη γνώση γι 'αυτό.
- Ich habe keine Kenntnisse darüber. / Δεν τα γνωρίζω.

24. Haben Sie die Arbeitnehmerrechte selbst recherchiert oder wurden Sie im Unternehmen, in denen Sie gearbeitet haben, darüber informiert? / Έχετε ερευνήσει μόνοι σας τα εργασιακά δικαιώματα ή σας ενημέρωσαν σχετικά στην εταιρεία που εργαζόσασταν;

* *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Ich habe mich selbst informiert. /
Τα έχω ερευνήσει μόνος μου.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Firmen haben mich informiert. /
Οι εταιρείες με ενημέρωσαν.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Haben Sie sich informiert, ob es zusätzliche rechtliche Informationen zu dem Beruf gibt, den Sie ausüben? / Ερευνήσατε ποτέ για το αν υπάρχουν πρόσθετες νομικές πληροφορίες σχετικά με τη δουλειά που κάνετε; * *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ja ich halte mich zusätzlich selbst auf dem Laufenden / Ναι, φροντίζω συχνά να ενημερώνομαι.
- Nein / Όχι, δεν με απασχολούν οι πρόσφατες εξελίξεις.

26. Das Arbeitsrecht muss von den Unternehmen eingehalten werden. Gibt es Arbeitsplätze oder Branchen, in denen diese Rechte nicht oder nicht vollständig respektiert werden? / Οι εταιρείες πρέπει να συμμορφώνονται με το εργατικό δίκαιο. Υπάρχουν θέσεις εργασίας στις οποίες τα εργατικά δικαιώματα δεν γίνονται σεβαστά ή δεν τηρούνται πλήρως;

* *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ja
- Vielleicht / Ίσως
- Nein

27. In welchen Branchen oder Betrieben werden diese nicht respektiert? / Σε ποιες βιομηχανίες ή κλάδους δεν τηρούνται;

28. Wie viel Sicherheit geben Ihnen die Arbeitnehmerrechte in Ihrem Betrieb, bei Ihrer täglichen Arbeit? / Πόση ασφάλεια παρέχουν τα εργασιακά δικαιώματα στην εταιρεία σας, στην καθημερινή σας εργασία; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ich fühle mich zu 100% sicher / Νιώθω 100% ασφαλής
- Ich fühle mich zu 80% sicher / Νιώθω 80% ασφαλής
- Ich fühle mich zu 60% sicher / Νιώθω 60%
- Ich fühle nicht sicher 40% / Δεν νιώθω και τόσο ασφαλής
- Es gibt keine Arbeitnehmerrechte / Δεν υπάρχουν δικαιώματα εργασίας

29. Denken Sie, dass Arbeitsschutzgesetze zum Nutzen des Unternehmens oder der Arbeitnehmer sind? / Πιστεύετε ότι οι εργασιακοί νόμοι σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία εργασίας είναι προς όφελος της εταιρείας ή των εργαζομένων; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Die Arbeitsschutzgesetze sind für die Unternehmen nützlich / Οι νόμοι για την υγεία και την ασφάλεια είναι χρήσιμοι για τις εταιρείες.
- Die Arbeitsschutzgesetze sind für beide nützlich / Οι νόμοι για την υγεία και την ασφάλεια είναι χρήσιμοι και για τους δύο
- Die Arbeitsschutzgesetze sind für die Arbeitnehmer nützlich / Οι νόμοι για την υγεία και την ασφάλεια είναι χρήσιμοι για τους εργαζόμενους.

30. Haben Sie einen Machtmissbrauch (Sexuelle / Belästigung / Schikane / Benachteiligung usw.) durch einen Vorgesetzten oder einem Chef gegenüber Ihnen oder gegenüber anderen Mitarbeitern bemerkt? / Έχετε παρατηρήσει κατάχρηση εξουσίας (σεξουαλική παρενόχληση / παρενόχληση / κακοποίηση κ.λπ.) από έναν επόπτη ή αφεντικό εναντίον σας ή εναντίον άλλων υπαλλήλων; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Nein

31. Würden Sie in diesem Fall das in Ihrem Betrieb melden? / Το αναφέρατε στην εταιρεία σας ή θα το αναφέρατε; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
 Nein

32. Glauben Sie, dass der Staat Sie in einem solchen Fall beschützen würde? / Πιστεύετε ότι το κράτος θα σας προστατεύσει σε μια τέτοια περίπτωση; * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ich kenne ein paar Fälle, bei denen die
 Mitarbeiter nicht in Schutz genommen wurden /

Γνωρίζω πολλές περιπτώσεις που το κράτος και οι νόμοι δεν καλύπτουν τους εργαζομένους.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ich bin sicher, dass ich zu 100%
 geschützt werde / Είμαι σίγουρος πως θα με προστάτευε.

33. Wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz ein Problem hätten oder belästigt würden, würden Sie lieber das Problem lösen oder sich auf die Suche nach einem neuen Job begeben? / Εάν είχατε ένα πρόβλημα ή μία παρενόχληση στο χώρο εργασίας σας, προτιμάτε να σταματήσετε το θέμα αναζητώντας μια νέα εργασία ή να λύσετε εκεί το πρόβλημα? * Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Problem lösen / Κοιτώ να επιμένω και να επιλύω ένα πρόβλημα
 Neuen Job finden / Θα προτιμούσα να βρω μια νέα δουλειά

34. Haben ben Sie Anmerkungen zu den oben genannten Fragen? / Έχετε σχόλια για τις παραπάνω ερωτήσεις;

Arbeitspsychologie / Ψυχολογία εργασίας

(Mentale Konflikte, die sich auf die Leistung auswirken) / (Ψυχικές συγκρούσεις που επηρεάζουν την απόδοση)

35. Denken Sie, dass Ihre Psyche die Leistung in Ihrem Arbeitsumfeld beeinflusst? / Πιστεύετε ότι η ψυχολογία επηρεάζει την απόδοση στο εργασιακό σας περιβάλλον; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Vielleicht / Ίσως
- Nein

36. Würde ein idealer Arbeitsvertrag (z. B. ideale Arbeitszeiten, Gehalt, freie Tage) Sie produktiver machen? / Μια ιδανική σύμβαση εργασίας (π.χ. ιδανικές ώρες εργασίας, μισθός, διακοπές) θα σας έκανε πιο παραγωγικούς στη δουλειά. *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Meine Leistung - Produktivität hängt zu 100% von meinem Arbeitsvertrag ab / Η απόδοση- παραγωγικότητά μου εξαρτάται 100% από τη σύμβαση εργασίας μου
- Meine Leistung - Produktivität hängt von meiner Psyche ab, jeder Tag ist anders / Η απόδοση - παραγωγικότητά μου εξαρτάται από την ψυχολογία μου, κάθε μέρα είναι λίγο διαφορετική
- Meine Leistung - Produktivität hängt von meinem Arbeitsvertrag und von meiner Psyche ab / Η απόδοση - παραγωγικότητά μου εξαρτάται από τη σύμβαση εργασίας και την ψυχολογία μου
- Meine Leistung - Produktivität hängt nicht von meinem Arbeitsvertrag oder Psyche ab / Η απόδοση - παραγωγικότητά μου δεν παίζει ρόλο στη σύμβαση εργασίας ή στην ψυχολογία μου

37. Denken Sie, dass jemand, der eine Tätigkeit ausübt, zu Beginn und am Ende eines Arbeitsvertrags (Befristeter Vertrag) gleich produktiv ist? / Πιστεύετε ότι κάποιος που γνωρίζει τη δουλειά του (δεν χρειάζεται εκπαίδευση και έχει ήδη προϋπηρεσία στη νέα θέση) είναι εξίσου παραγωγικός στην αρχή και στο τέλος μιας σύμβασης εργασίας; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Nein

38. Arbeiten Sie gerne im Team oder lieber eigenständig? / Θα ήσασταν πιο παραγωγικοί σε μια ομάδα εργασίας ή θα θέλατε να εργαστείτε καλύτερα ανεξάρτητα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Im Team bin ich produktiver / με μια ομάδα εργασίας, είμαι πάντα πιο παραγωγικός
- Beides / Είτε σε μία ομάδα είτε μόνος, η εργασία είναι το ίδιο για μένα
- Ich arbeite gerne selbstständig / Δουλεύω καλύτερα και πιο ήρεμα μόνος μου

39. Mitarbeiter aus Leihfirmen lassen sich genauso einfach in Teams integrieren wie Mitarbeiter des Unternehmens. / Οι εργαζόμενοι από εταιρείες δανεισμού μπορούν να ενταχθούν σε ομάδες εργασίας εξίσου εύκολα με τους εργαζομένους που δεν έχουν ενδιάμεσες συμβάσεις εργασίας? *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Nein
- bei manchen Unternehmen möglich / Πιθανόν σε κάποιες εταιρίες

40. Konkurrieren fest angestellte Mitarbeiter und Mitarbeiter aus der Leihfirma bei Interesse auf eine ausgeschriebene Stelle? / Θεωρείτε πως εάν ανοίξει μια νέα θέση εργασίας σε μια εταιρεία, οι μόνιμοι και οι εν δανεισμό εργαζόμενοι θα έρθουν σε ρήξη συμφερόντων *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Nein
- Vielleicht / Ίσως

41. In dieser Frage überlegen Sie bitte Ihre Psychologie. Was ist besser für Sie. Bürokratie kann auf sich warten lassen und Ausschreibungen im Unternehmen auch. Würden Sie bei einem solchen Fall / Αν και γνωρίζουμε ότι η γραφειοκρατία είναι αργή στην πρόσληψη και τα αφεντικά διστάζουν μερικές φορές για τους δικούς τους λόγους σε μία πρόσληψη, τι είναι λιγότερο ψυχοφόρο για εμάς; Να βρούμε μια νέα θέση στην εταιρεία στην οποία εργαζόμαστε ήδη ή να πάμε σε άλλη εταιρεία? *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- sich auf ein neues Unternehmen bewerben / Θα προτιμούσα να κάνω αίτηση σε μια νέα εταιρεία
- im Unternehmen weiterhin bleiben / Εμπιστεύομαι την εταιρεία στην οποία βρίσκομαι σήμερα

42. Würden Sie die hier genannten Fragen auch genauso beantworten, wenn Ihr Name auf diesem Fragebogen stehen würde? / Αυτό το ερωτηματολόγιο θέτει πολλές ερωτήσεις. Θα απαντούσατε στο ίδιο επώνυμο ή ανώνυμα; *Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ja
- Nein

43. Aus welchen Grund kann man sich vorbehalten, ehrlich zu antworten? (Beispiele: Entlassung, finanzielle und andere Interessen) / Γιατί κάποιος να μη θέλει να απαντήσει ειλικρινά επώνυμα ή ανώνυμα; (Απόλυση, οικονομικά και άλλα συμφέροντα, π.χ.)

44. Haben Sie Kommentare oder Anmerkungen zu den Fragen? Hier können Sie Anregungen über die Arbeitspsychologie schreiben. / Έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις; Θα θέλατε να προσθέσετε ή να αναπτύξετε κάτι σχετικά με τη εργασιακή ψυχολογία;
