



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2021

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ-EXECUTIVE MBA»

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ COVID - 19

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΘΕΟΔΩΡΟΠΟΥΛΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
ΔΙΔΑΣΚΟΥΣΑ: ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ κα.ΕΛΕΝΗ ΓΑΚΗ

Εργασία υποβληθείσα στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών του Πανεπιστημίου
Αιγαίου για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων για Στελέχη – Executive MBA

Περίληψη

Το ενδιαφέρον πολλών εταιριών και οργανισμών στρέφεται γύρω από την ικανοποίηση των εργαζομένων και η παρακολούθηση και ανάλυση αυτού του αντικειμένου αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα μελέτης. Ιδιαίτερα την περίοδο που διανύουμε όπου λόγω της πανδημίας covid-19 η επιτακτικότητα τηλεργασίας προέκυψε σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα και οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να προσαρμοστούν , να ανταπεξέλθουν και να παραμείνουν παραγωγικοί και αποτελεσματικοί η μέτρηση της εργασιακής τους ικανοποίηση είναι πολύ σημαντική και θα καθορίσει πλήρως τις εξελίξεις της αγοράς και τις προϋποθέσεις και προ απαιτούμενα για την εύρεση εργασίας στο μέλλον.

Τα τελευταία διάστημα αλλά και στα επόμενα χρόνια φαίνεται να προκύπτει σημαντική ανάγκη για πιο διευρυμένη μελέτη και λήψη δειγμάτων πληθυσμού καθώς έχει γίνει αποδεκτό πως η ικανοποίηση των εργαζομένων συνδέεται άρρηκτα με την πορεία και εξέλιξη των οργανισμών στους οποίους ανήκουν.

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να αποτυπώσει και να αναλύσει τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης, τα μοντέλα που αποτυπώνουν το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς επίσης και ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση προσωπικού , συμπεριλαμβάνοντας τα δεδομένα της τηλεργασίας σε ένα τόσο ασταθές οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον εν μέσω πανδημίας Covid-19, λαμβάνοντας δεδομένα δείγματος εργαζομένων μέσω ερωτηματολογίου.

Η σχέση που προκύπτει μεταξύ εργαζομένων και της τηλεργασίας είναι αντικείμενο μελέτης για να αξιολογήσουμε κατά πόσο επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και θα μελετήσουμε τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου (Minnesota Satisfaction Questionnaire) σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, τα αποτελέσματα του οποίου θα συγκριθούν και θα αναλυθούν σε σχέση με τις υποθέσεις της εργασίας και τις βιβλιογραφικές αναφορές.

Στα πλαίσια της μελέτης του δείγματος , η έρευνα, σύμφωνα και με την παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου της εργασιακής ικανοποίησης ανέδειξε πως το εργασιακό περιβάλλον, το ευρύτερο περιβάλλον, το πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι συνεισφέρουν και προσφέρουν, καθώς και ποιες θεωρούν πως είναι οι προοπτικές προσωπικής βελτίωσης και εξέλιξης επηρεάζουν αρκετά την ικανοποίηση που νιώθουν στην εργασία τους τα άτομα. Από τη διεθνή βιβλιογραφία βλέπουμε να αναφέρονται

τα παραπάνω θέματα τα οποία ουσιαστικά είναι οι παράγοντες που καθορίζουν το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης και παρατηρούμε πως σε σημεία υπάρχει ταύτιση με τους παράγοντες που έχουν εξαχθεί από την ανάλυση της παρούσας μελέτης.

Abstract

The interest of many companies and organizations revolves around employee satisfaction and the monitoring and analysis of this subject is one of the most important study topics. Especially in the period we are going through where due to the covid-19 pandemic the most urgent teleworking has occurred in almost all professions and employees have been called to adapt, cope and remain productive and efficient. Measuring their job satisfaction is very important and will fully market developments and prerequisites for finding a job in the future.

In recent years and in the coming years there seems to be a significant need for a more extensive study and sampling of the population as it has been accepted that employee satisfaction is inextricably linked to the course and evolution of the organizations to which they belong.

The purpose of this paper is to capture and analyze the concepts of job satisfaction, models that capture the degree of employee satisfaction as well as what are the factors that affect staff satisfaction, including teleworking data in such an unstable economy, political and social environment in the midst of the Covid-19 pandemic, taking sample data of workers through a questionnaire.

The resulting relationship between employees and telework is the subject of a study to assess whether it affects job satisfaction and we will study the results of the questionnaire (Minnesota Satisfaction Questionnaire) according to international standards, the results of which will be compared and analyzed in relation with work hypotheses and bibliographic references.

In the study of the sample, the research, according to the factor analysis of the job satisfaction questionnaire showed that the work environment, the wider environment, how much employees feel that they contribute and offer, as well as what they consider to be personal prospects improvement and development greatly affect the satisfaction that people feel in their work. From the international literature we see that the above issues are mentioned which are essentially the factors that determine the degree of job satisfaction and we observe that in some places there is an identification with the factors that have been extracted from the analysis of the present study.

Ευχαριστίες

Ένα μόνο άτομο δεν μπορεί να είναι σε θέση να πραγματοποιήσει μια επιστημονική μελέτη και έτσι αισθάνομαι την ανάγκη να αναφέρω και να ευχαριστήσω θερμά όλους όσους συνέβαλαν με τον τρόπο τους στο να ολοκληρωθεί η διπλωματική μου εργασία και στήριξαν αυτή μου την προσπάθεια.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, για τους νέους δρόμους που ανοίχθηκαν στην πορεία μου μέσα από τη φοίτησή μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Executive MBA.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στην επιβλέπουσα της διπλωματικής μου εργασίας κα.Γάκη Ελένη για την υποστήριξη και την καθοδήγηση που μου προσέφερε όλο αυτό το διάστημα κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας και φυσικά στα μέλη της Επιτροπής κα Γλαβέλη Νίκη και κο Κίννια Ιωάννη για τον πολύτιμο χρόνο τους και την πολύτιμη συμβολή τους.

Όλους όσους αφιέρωσαν ελάχιστα από το πολύτιμο χρόνο τους για να λάβουν μέρος στο δείγμα της έρευνας απαντώντας στο σχετικό ερωτηματολόγιο και συμβάλλοντας έτσι καθοριστικά στην πραγματοποίηση αυτής της εργασίας.

Το σύζυγό μου, την οικογένειά μου και τους οικείους μου οι οποίοι με στήριξαν σε όλο αυτό το υπέροχο ταξίδι.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	2
Abstract	4
Ευχαριστίες.....	5
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 2. Τηλεργασία και Covid-19	9
2.1 Ορισμοί – Τηλεργασία.....	9
2.2 Η τηλεργασία για τον εργαζόμενο	10
2.2.1 Πλεονεκτήματα	10
2.2.2 Μειονεκτήματα	11
2.2.3 Σχέση εργασίας του τηλεεργαζόμενου.....	11
2.2.4 Όρια μεταξύ επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής.....	13
2.2.5 Έλεγχος του χρόνου εργασίας.....	14
2.2.6 Εντατικοποίηση της εφαρμογής της τηλεεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19	15
Κεφάλαιο 3. Εργασιακή Ικανοποίηση.....	18
3.1 Θεωρητική προσέγγιση & Ορισμός.....	18
3.2 Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ικανοποίηση	19
3.3 Επιπτώσεις - αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης	23
3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	24
3.5 Μοντέλα μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης	25
Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία Έρευνας.....	26
4.1 Μεθοδολογία έρευνας.....	26
4.2 Διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων ή ερευνητικών ερωτημάτων	27
Κεφάλαιο 5. Ανάλυση Αποτελεσμάτων.....	29
5.1 Δημογραφικά αποτελέσματα έρευνας	29
5.2 Περιγραφική ανάλυση ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης	38
Κεφάλαιο 6. Ανάλυση παραγόντων ικανοποίησης.....	49
6.1 Καταλληλότητα παραγοντικής ανάλυσης	49
6.2 Καταλληλότητα δεδομένων.....	49
6.3 Μέθοδος εξαγωγής	50
6.4 Μέθοδος κύριων συνιστωσών.....	51
6.5 Rotated Factor Matrix.....	52
6.6 Ανάλυση αξιοπιστίας.....	53

6.7 Στατιστική μελέτη – Έλεγχος υποθέσεων.....	54
6.8 Στατιστική μελέτη – Ανάλυση συσχετίσεων	61
Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα.....	65
7.1 Συμπεράσματα Έρευνας	65
7.2 Μελλοντική Έρευνα	67
Βιβλιογραφία	69
Παράρτημα	73

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Ο στόχος της παρούσας έρευνας αφορά τη μελέτη διερεύνησης των παραγόντων που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση των στελεχών εργαζομένων κατά την περίοδο τηλεργασίας στον covid-19.

Οι ρυθμοί εργασίας όλων των κλάδων στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, δημιουργούν έντονα συναισθήματα αβεβαιότητας, άγχους και στρες τα οποία αναλόγως το βαθμό αλλά και τις υπόλοιπες συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο και το κοινωνικό περιβάλλον δημιουργούν το συναισθήματα εργασιακής ικανοποίησης. Η τηλεργασία παρουσιάστηκε στη ζωή πολλών εργαζομένων απότομα κατά τη διάρκεια της πανδημίας καθώς ήταν ένα μοναδικό μέτρο σε πολλές περιπτώσεις και υποχρεωτική λύση στα πλαίσια διαφύλαξης τα δημόσιας υγείας έτσι ώστε να αποκοπεί η διάδοση του ιού και φυσικά ένα μέσο συνέχισης της λειτουργίας των εταιρειών και των οργανισμών. Η τηλεργασία ως έννοια υπήρχε ως ένα είδος ευέλικτης εργασίας και υπήρχε στην εργασιακή ζωή κάποιων επαγγελματιών ειδικά με την ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής, τεχνολογίας και επικοινωνίας, όμως έως τώρα η εφαρμογή της ήταν περιορισμένη καθώς δεν υπήρχε διευρυμένη χρήση της από τους οργανισμούς και τους εργαζομένους κατ' επέκταση.

Ξεκινώντας την παρούσα μελέτη θα παρουσιαστεί αρχικά το θεωρητικό υπόβαθρο με μία μικρή αναδρομή στους όρους της εργασιακής ικανοποίησης. Αρχικά παρουσιάζονται κάποιες βασικές έννοιες, τα μοντέλα μέτρησης που χρησιμοποιούνται για την εργασιακή ικανοποίηση καθώς επίσης και γενικότερες αναφορές στο θεωρητικό υπόβαθρο του θέματος, ενώ προσδιορίζονται και οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, με σχετικές βιβλιογραφικές αναφορές.

Στην συνέχεια γίνεται εφαρμογή της παραγοντικής ανάλυσης στο ερωτηματολόγιο της εργασιακής ικανοποίησης προκειμένου να εξαχθούν οι παράγοντες ικανοποίησης. Παρουσιάζεται η μελέτη περίπτωσης, η περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, η παραγοντική ανάλυση, παραθέτοντας τα αποτελέσματα τους νέους παράγοντες καθώς και την ανάλυση αξιοπιστίας.

Πάνω στο θεωρητικό υπόβαθρο θα στηριχθεί και θα συγκριθεί η έρευνα αναφορικά με τα ζητήματα της εργασιακής ικανοποίησης με βάση κυρίως τη διεθνή βιβλιογραφία, παρουσιάζοντας τους ορισμούς αλλά και τις μεθόδους μέτρησης τους.

Για την εκπόνηση της ποσοτικής έρευνας ακολουθήθηκε η μεθοδολογία ερωτηματολογίων τα οποία στάλθηκαν και παραλήφθηκαν διαδικτυακά με σκοπό να διαπιστωθούν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων την περίοδο τηλεργασίας Covid-19.

Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με την συσχέτιση των αποτελεσμάτων με σχετική βιβλιογραφία καταλήγοντας στα αντίστοιχα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 2. Τηλεργασία και Covid-19

2.1 Ορισμοί – Τηλεργασία

Συναντάμε διάφορες έννοιες για τον όρο ‘‘τηλεργασία’’ ο οποίος διαφοροποιείται αναλόγως με τη χρήση του όρου και λαμβάνοντας υπόψη τις καταστάσεις και τις περιπτώσεις.

«Η τηλεργασία είναι μια μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων» αναφέρεται από την επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως μια ευρύτερη σημασία του όρου (Johnston P, Nolan J., 2002: 13).

Επίσης ένας όρος ο οποίος συναντάται αρκετά συχνά και είναι ιδιαίτερα γνωστός είναι ο εξής: «Η τηλεργασία είναι ένας ευέλικτος τρόπος οργάνωσης της εργασίας χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας καθ’ όλη τη διάρκεια του ωραρίου του. Η εφαρμογή της τηλεργασίας προϋποθέτει τη συχνή χρήση τεχνικών ηλεκτρονικής επεξεργασίας πληροφοριών και την εκτεταμένη χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού (π.χ. τηλέφωνο, φαξ, αυτόματο τηλεφωνητή, ηλεκτρονικό υπολογιστή με πρόσβαση σε δίκτυο) αλλά και άλλων προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών όπως, φωνητικό mail, τηλεδιάσκεψη, κινητή τηλεφωνία, εκτροπή κλήσεων κ.ά.»(Gray M., Hodson N., Gordon G, 1993: 2).

Τέλος, ο καθηγητής Κουκιάδης μας αναφέρει πως «Η τηλεργασία νοείται ως η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας εξαρτημένης ή ανεξάρτητης που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που έχουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας» (Κουκιάδης Ι., 1996:12).

Όμοια στοιχεία στους παραπάνω ορισμούς είναι πως η εργασία πραγματοποιείται σε κάθε περίπτωση από απόσταση και για την εκτέλεσή της απαιτείται η χρήση νέων τεχνολογιών.

2.2 Η τηλεργασία για τον εργαζόμενο

2.2.1 Πλεονεκτήματα

Ο εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιήσει και να ισορροπήσει μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, έχοντας ως εργαλείο εργασίας την τηλεργασία. Με την τηλεργασία μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικότερη κατανομή χρόνου εργασίας καθώς υπάρχει εκμετάλλευση του επιπλέον ελεύθερου χρόνου που προκύπτει και έτσι μειώνεται ο ‘‘κενός’’ χρόνος μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Προσφέρει αρκετή ευελιξία η οποία μπορεί να υπάρξει αρκετά σημαντική για εργαζόμενους που θέλουν να επιδιώξουν εργασία εκτός της πόλης που ζουν, χωρίς να χρειαστεί να μετακομίσουν και να αλλάξουν το κύκλο της κοινωνικής και προσωπικής τους ζωής. Με αυτό τον τρόπο σε αρκετούς εργαζόμενους θα προκύψουν ευκαιρίες απασχόλησης καθώς θα έχουν τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας σε εταιρείες ή/και οργανισμούς με έδρα που δεν θα σχετίζεται απαραίτητα με τον τόπο κατοικίας τους. Έτσι λοιπόν ο τόπος κατοικίας παραμένει να είναι μια επιλογή χωρίς προϋποθέσεις εργασιακής ζωής, καθώς δεν προκύπτει δέσμευση και έτσι δεν συνεκτιμάται στις προοπτικές απασχόλησης που έχει μια συγκεκριμένη περιοχή από τους εργαζόμενους. Η αποδέσμευση αυτού του κριτηρίου (ίδιος τόπος εργασίας και κατοικίας) για την εύρεση εργασίας δύναται να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων και να συμβάλει στην αύξηση ποιότητας της εργασίας τους.

Όσοι έχουν την επιλογή και τη δυνατότητα να εργαστούν σε καθεστώς τηλεργασίας επωφελούνται του χρόνου μετακίνησης και προσφέρουν περιβάλλον ευελιξίας στην οργάνωση του καθημερινού προγράμματος, κάτι το οποίο είναι αρκετά σημαντικό αν λάβουν υπόψη μας τους αυξημένους ρυθμούς αλλά και ανάγκες που προκύπτουν από το σύγχρονο τρόπο ζωής ιδιαίτερα στα μεγάλα αστικά κέντρα. Παράλληλα οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να διαχειρίζονται τον ίδιο χρόνο προσφέροντας παράλληλα σε εργασία και προσωπική ζωή όπως για παράδειγμα συνδυασμός διακοπών και εργασίας, διαφοροποίηση ωραρίου, φύλαξη μικρών παιδιών σε συνδυασμό με εργασία κτλ)

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν πως η τηλεργασία δύναται να παίζει καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων και να συντελέσει σημαντικά στην εξέλιξη των ατόμων τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Ο εργαζόμενος καλείται να λειτουργήσει σε ένα καθεστώς ελευθερίας, χωρίς άμεση επίβλεψη κάτι το οποίο του

προσφέρει ευελιξία σε θέματα διαχείρισης του χρόνου τους καθώς και το πώς διαμορφώνει την εργασία του και τις υποχρεώσεις του, αυξάνοντας με αυτό το τρόπο την αυτοεκτίμηση του ατόμου και κατ' επέκταση την ικανοποίησή του στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί πως με όταν ένας εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εργαστεί σε καθεστώς τηλεργασίας, αυτό του δημιουργεί ευκαιρίες και επιλογές εργασίας περισσότερων του ενός εργοδότη δεδομένου πως μπορεί η εργασία να προσαρμοστεί και να εξυπηρετήσει την εργασία των εργοδοτών στα πλαίσια που με τον εργαζόμενο μαζί θα ορίσουν.

2.2.2 Μειονεκτήματα

Όπως στις περισσότερες περιπτώσεις έτσι και στην περίπτωση εφαρμογής του καθεστώτος τηλεργασίας προκύπτουν τόσο ευκαιρίες όσο και απειλές για τους συμβαλλόμενους. Έτσι λοιπόν για τον εργαζόμενο εκτός από τις ευκαιρίες που αναφέρθηκαν παραπάνω προκύπτουν και διάφορες απειλές οι οποίες αφορούν κυρίως το πλαίσιο εργασίας και συνεργασίας τους με το φορέα απασχόλησης. Έτσι λοιπόν μπορεί ένα προκύψει τυχόν αποκλεισμό κάποιων εκ των εργαζομένων που συμμετέχουν στο καθεστώς τηλεργασίας, από τη προστασία που έχουν από τις συμβάσεις εργασίας τους οι οποίες αποτυπώνουν και διασφαλίζουν τη σχέση εργασίας τους. Παράλληλα μπορεί να προκύψει απειλή η οποία αφορά τη μη τήρηση ορισμένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ακολουθεί η παρουσίαση των απειλών που μπορεί να προκύψουν στο φαινόμενο και στο καθεστώς τηλεργασίας.

2.2.3 Σχέση εργασίας του τηλεεργαζόμενου

Το πώς μπορεί να διασφαλιστεί και να προσδιοριστεί ο έλεγχος της εργασίας σε τόπο αλλά και σε διάρκεια, δύναται να είναι από τα πιο σημαντικά σημεία που αφορούν την τηλεργασία. Στις εταιρείες και στους οργανισμούς ο εργοδότης είναι αυτός ο οποίος καθορίζει το χρόνο, τον τόπο αλλά και την πληρωμή της εργασίας ερχόμενος σε συμφωνία με τον εργαζόμενο. Προϋπόθεση λοιπόν θα πρέπει να αποτελούν τα παραπάνω και στη σχέση απομακρυσμένης εργασίας (τηλεργασία). Στην περίπτωση της τηλεργασίας στην οποία προκύπτει αβεβαιότητα σχετικά με τη δυνατότητα εποπτείας, ελέγχου αλλά και παρέμβασης στην εργασία ενός εργαζομένου καθώς δεν

υπάρχει φυσική παρουσία και αλληλεπίδραση μεταξύ του προσωπικού, δημιουργείται η εντύπωση της ανεξαρτησίας του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας του και βλέπουμε τη σχέση να κινείται στη «γκρίζα ζώνη» ανάμεσα στη μισθωτή και ανεξάρτητη εργασία (Ληξουργιώτης Ι., 1998:263-264).

Με αυτές τις εντυπώσεις που μπορεί να δημιουργηθούν στο καθεστώς τηλεργασίας για έναν εργαζόμενο, προκύπτουν διάφορες συνθήκες και πλαίσια συνεργασίας με την εταιρεία είτε αφορούν θέματα αμοιβών, είτε συνθηκών απασχόλησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας με ανασφάλεια και αβεβαιότητα για την εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων και παράλληλα κατηγοριοποιήσεις του προσωπικού οι οποίες λειτουργούν ανασταλτικά στο αίσθημα συλλογικότητας και αλληλεγγύης μεταξύ τους.

Το ευέλικτο πλαίσιο και η εφαρμογή των επιλογών που προκύπτουν από τη χρήση της τηλεργασίας, δεν θα πρέπει να στερούν τη γενικότερη προστασία των εργαζομένων και θα πρέπει να υπάρξει διασφάλιση διαχείρισης του σύμφωνα με τους λοιπούς εργαζομένων οι οποίοι προσφέρουν στην εταιρεία ή/και οργανισμό με φυσική παρουσία απασχόλησης.

Θα πρέπει να αναφερθεί πως στην περίπτωση απομακρυσμένης εργασίας ο εργαζόμενος όπως έχουμε αναφέρει απολαμβάνει σημαντική αυτονομία στην διαχείριση του χρόνου του αλλά αυτό δεν τον αποδεσμεύει από τις χρονικές δεσμεύσεις που υπάρχουν για τον ίδιο και οι χρονικές αυτές δεσμεύσεις και περιορισμού που αφορούν τον εργαζόμενο έχουν μεγάλο εύρος. Ενδεικτικά, εάν η τηλεργασία λαμβάνει χώρα σε ένα γενικότερο πλαίσιο άμεσης επικοινωνίας και επαφής με την εταιρία μέσα από τις δυνατότητες που προσφέρονται στην online τηλεργασία, όπου ο εργαζόμενος ακολουθεί πλήρως το ωράριο και το πλαίσιο λειτουργίας της εταιρείας ή του οργανισμού που εργάζεται. Η άμεση σχέση εργασίας στην περίπτωση απομακρυσμένης εργασίας προκύπτει και παρουσιάζεται και στην περίπτωση που υπάρχει η υποχρέωση καθημερινής εκτέλεσης και αποστολής στην επιχείρηση ορισμένων εργασιών (Παπαδημητρίου Κ, 1987: 99-101).

Στις περιπτώσεις όπου υπάρχει άμεση επικοινωνία και καθοδήγηση από την πλευρά του εργοδότη προς τον τηλεεργαζόμενο με περιοδικές επικοινωνίες, οδηγίες και εντολές αυτό φέρει τα χαρακτηριστικά και το περιεχόμενο της εργασίας και άρα αποκαλύπτει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας (Κουκιάδης Ι., 1996: 17-18).

Επιπρόσθετα, αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι ο διαχωρισμός τόπου εργασίας και επιχείρησης δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα ελέγχου από πλευράς του εργοδότη της παροχής του τηλεεργαζόμενου, αφού μέσω ειδικών προγραμμάτων που εγκαθίστανται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή της επιχείρησης μπορούν να καταγραφούν τα χαρακτηριστικά της εκτέλεσης της εργασίας, όπως ο ρυθμός εργασίας, η συχνότητα και ο αριθμός των λαθών, οι παύσεις εργασίας (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 97-99). Σε αντίθεση ένας ελεύθερος, ανεξάρτητος επαγγελματίας δεν αποδέχεται εύκολα την στενή επιτήρηση της εργασίας του, ούτε δίνει στοιχεία για τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του (απαραίτητες ώρες εργασίας για μια συγκεκριμένη εργασία, πιθανότητα λαθών κτλ) ώστε να βρίσκεται σε καλύτερη θέση ισχύος και να λαμβάνει υψηλότερες αμοιβές.

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί πως η αντιμετώπιση της ασάφειας που χαρακτηρίζει την εργασιακή σχέση των τηλεεργαζόμενων αποτελεί αναγκαιότητα, ώστε η εφαρμογή της τηλεεργασίας να μην αποτελέσει μέθοδο για τη μετατροπή της μισθωτής απασχόλησης του τηλεεργαζόμενου.

2.2.4 Όρια μεταξύ επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής

Η ανεξαρτησία και η ευελιξία που προκύπτει από το καθεστώς τηλεεργασίας δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να καθορίσει το χρόνο εργασίας του αλλά όταν αυτό προκύπτει στον ίδιο ‘‘χώρο’’ με την προσωπική ζωή είναι πολύ εύκολο τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής να χαθούν. Το ωράριο εργασίας το οποίο πιθανά να προσαρμόζεται στον εργαζόμενο αναλόγως τις ανάγκες του μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένες ώρες εργασίας, χωρίς διαλείμματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου, να μη λαμβάνονται ημέρες αδείας, ασθένειας, αργιών, κυήσεως, μειώνοντας έτσι τον ελεύθερο χρόνο του εργαζομένου ο οποίος ενδεικτικά πιθανά τον αφιέρωνε σε αποδράσεις, διακοπές, σωματική άσκηση, στην κοινωνική συναναστροφή ή/και στην οικογένεια και φίλους του κα. Η ισορροπία των προσωπικών σχέσεων μπορεί να διαταραχθεί καθώς η δυνατότητα τηλεεργασίας ενέχει το κίνδυνο αυξημένης εργασιακής ενασχόλησης και δέσμευσης, με εργασία πέραν του οκταώρου ή ακόμη και εκτός εργάσιμων ημερών (Κουκιάδης Ι., 1886: 16).

Με αυτό το κίνδυνο στις περιπτώσεις οικογένειας και τέκνων προκύπτουν επιπλέον θέματα τα οποία αφορούν παραμέληση οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής με τις αντίστοιχες συνέπειες φυσικά όπως είναι η επίδραση στα παιδιά της οικογένειας καθώς

υπάρχει απουσία γονικού προτύπου και παρουσίας και ξεκινά η δημιουργία μη υγιών σχέσεων κτλ (Υπουργείο Απασχόλησης, 2004: 56-57).

Με την εργασία να λαμβάνει χώρα στην κατοικία του εργαζομένου υπάρχει περίπτωση μη σωστής διαχείρισης του χρόνου και κατανομής εργασιών όπου μπορεί να επιβαρύνει είτε την προσωπική είτε την εργασιακή δραστηριότητα.

2.2.5 Έλεγχος του χρόνου εργασίας

Στις περιπτώσεις τηλεργασίας δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί και να επιβεβαιωθεί ο χρόνος που έχει αφιερώσει ένας εργαζόμενος για την εργασία του την οποία σε αντίστοιχη περίπτωση θα την πραγματοποιούσε εντός χώρου επιχείρησης. Δεν μπορεί λοιπόν εύκολα να ελεγχθεί εάν όντως ο τηλεεργαζόμενος έχει τηρήσει και ολοκληρώσει την εργασία ή ακόμη αν έχει εργαστεί επιπλέον ώρες από το υποχρεωτικού ωράριο, ημέρες αργιών ή και Κυριακής (Βλασσόπουλος Γ, 2005: 19).

Επομένως προκύπτει ο κίνδυνος μη σωστού καθορισμού της αμοιβής του εργαζόμενου που βρίσκεται σε τηλεργασία ανεξαρτήτου πλήρης ή μερικής απασχόλησης. Λόγω αυτών των δυσκολιών αρκετές εταιρείες ορίζουν ένα κεντρικό διαδικτυακό σύστημα ελέγχου στον υπολογιστή του προσωπικού σε συγκεκριμένες ώρες ή στο πλήρες ωράριο εργασίας με σκοπό να υπάρχει έλεγχος της εργασίας.

Αντίστοιχα για τη μέτρηση του παραγόμενου έργου και τη μέτρηση της απασχόλησης και την απόδοση υπάρχουν περιπτώσεις όπου είναι αυτό δυνατό να πραγματοποιηθεί μέσα από μια διαδικασία μέτρησης ποιότητας του παραγόμενου έργου αλλά και ποσότητας (Ληξουργιώτης Ι., 1998: 266-267). Το σύστημα της τηλεργασίας βασίζεται αρκετά σε αυτή τη λογική εργασίας καθώς για να είναι αποδοτική και αντικειμενικά μετρήσιμη η εργασία θα πρέπει να προκύπτουν μετρήσιμα αποτελέσματα. Για αυτό το λόγο ο προσδιορισμός συγκεκριμένης και μετρήσιμης εργασίας σε συνδυασμό με το καθορισμό του χρόνου ολοκλήρωσης και της παράδοσης σε συνδυασμό με τους δείκτες απόδοσης μπορούν να συμβάλουν και να καθορίσουν την αξιολόγηση της επιτυχούς ή όχι διεκπεραίωσης της εργασίας (Σαλαμούρης Δ., 2001: 76).

Επιπλέον αυτού η εξ αποστάσεως εργασία σε συνδυασμό με τις δυνατότητες των μέσων τεχνολογίας δημιουργούν ένα πρόσφορο έδαφος για την ηλεκτρονική επιτήρηση προσωπικού εταιριών με σκοπό τον έλεγχο εργασίας, της παραγωγικότητας ακόμα και της συμπεριφοράς των εργαζομένων καθώς υπάρχει η δυνατότητα καταγραφής ρυθμού

εργασίας, θέτοντας παράλληλα νέα δεδομένα για τα όρια και τα πλαίσια μέσα στα οποία δεν δημιουργείται κίνδυνος παρέμβασης στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου.

Το να υπάρχει διατάραξη της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου είναι κάτι που μπορεί εύκολα να συμβεί καθώς στα πλαίσια συνεχούς ηλεκτρονικής επιτήρησης, παρατήρησης της παραγωγικότητας και της ποιότητας εργασίας μπορεί να προκύψουν περιπτώσεις αυξημένου άγχους και ψυχικής πίεσης και κα επέκταση επιδείνωση των όρων εργασίας (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 79, 85-87).

Στη περίπτωση συνεχούς παρακολούθησης του υπολογιστή άρα και συμπεριφορών ενός εργαζομένου για τους παραπάνω λόγους που αναφέρθηκαν η ιδιωτικότητα του ατόμου παύει να ισχύει καθώς προκύπτουν θέματα που προσβάλλουν τα δικαιώματα του εργαζομένου ως άτομο όπως αυτό της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 68-69). Σε κάθε περίπτωση συλλογής δεδομένων για τον εργαζόμενο που αφορούν προσωπικά στοιχεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν και να τηρούνται οι ευρωπαϊκές και εθνικές ρυθμίσεις που προβλέπονται σε αυτές τις περιπτώσεις.

Τέλος, σχετικά με τη χρήση των ηλεκτρονικών μέσων για την επιτήρηση εργασίας πέραν από τα ζητήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω και αφορούν τον εργαζόμενο, προκύπτουν και ζητήματα που αφορούν την εταιρεία απασχόλησης του τηλεεργαζόμενου. Τα ζητήματα αυτά αφορούν κυρίως το ενδεχόμενο δασύνδεσης ηλεκτρονικών δεδομένων και αρχείων διαφορετικών εταιριών όπου δίνεται η δυνατότητα σε μελλοντικούς εργοδότες να αποκτούν πρόσβαση σε δεδομένα άλλων εταιριών με τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας να αποκτούν πλεονεκτήματα έναντι κάποιων άλλων και ειδική μεταχείριση κάτι το οποίο αντίκειται τόσο στην προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των υποψηφίων (Παπαδημητρίου Κ., 1987: 71).

2.2.6 Εντατικοποίηση της εφαρμογής της τηλεεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19

Ανάμεσα στα μέτρα που εφάρμοσαν πολλές χώρες ενάντια στη διασπορά του COVID-19 ήταν, και σε πολλές περιπτώσεις παραμένει, το ολικό lockdown είτε χωρών είτε περιοχών ανάλογα με την περίπτωση αλλά και η σύσταση/προτροπή για κοινωνική

αποστασιοποίηση. Πολλές επιχειρήσεις από την πλευρά τους, προκειμένου να διασφαλίσουν την επιχειρησιακή τους συνέχεια, την δημόσια υγεία παράλληλα με την υγεία αλλά και ασφάλεια των εργαζομένων προχώρησαν άμεσα στην υιοθέτηση της τηλεργασίας είτε σε ποσοστό του προσωπικού τους ή στο σύνολο στις περιπτώσεις όπου αυτό κρίθηκε εφικτό. Από τις διάφορες έρευνες και δημοσκοπήσεις που έχουν διεξαχθεί παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις ανταποκρίθηκαν άμεσα στο κάλεσμα για συνολική δράση έναντι στη διασπορά του ιού.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής το ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού όπου εργαζόταν με κάποια μορφή τηλεργασίας έστω και part time πριν την έξαρση της πανδημίας ήταν στο 3,6% ενώ ακολουθώντας την οδηγία για κοινωνική αποστασιοποίηση το ποσοστό αυτό ανήλθε στο 31% τον Μάρτιο του 2020 και στο 62% έως τον Απρίλιο του 2020 όπως αποτυπώνεται και στον Πίνακα 3.1 (Randy 2020).

Στην Ελλάδα σημαντικές ήταν και παραμένουν τα αποτελέσματα και η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στο εργασιακό περιβάλλον και τη δραστηριοποίηση. Η πλειονότητα των επιχειρήσεων υιοθέτησε είτε σύμφωνα κυβερνητικών αποφάσεων είτε προληπτικά, την εξ' αποστάσεως εργασία ως μέτρο υπέρ του περιορισμού της διασποράς της νόσου COVID-19. Σύμφωνα με το Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο διερευνώντας τις πρακτικές των εταιρειών – μελών του κατά την έξαρση της πανδημίας, περίπου το 80% των επιχειρήσεων έχουν στραφεί προς την τηλεργασία προκειμένου να ανταποκριθούν στις έκτακτες συνθήκες που επιβάλλει η πανδημία (Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο 2020). Σύμφωνα με το «Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου COVID-19» όπου διεξήγαγε η KPMG, σε 1.051 Στελεχών επιχειρήσεων, το 92% των εργαζόμενων σε Πολυεθνικές επιχειρήσεις και το 75% των Ελληνικών επιχειρήσεων λειτουργούν εξ' αποστάσεως ή με εκ περιτροπής εργασία. Στο ίδιο Βαρόμετρο το 88% των συμμετεχόντων αξιολογούν ικανοποιητική ή πολύ ικανοποιητική την εξ' αποστάσεως εργασία, 79% δηλώνουν τον χρόνο που κερδίζουν από τις μετακινήσεις ως το μεγαλύτερο όφελος της εφαρμογής της τηλεργασίας, 59% των συμμετεχόντων δηλώνουν την απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης ως τη μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν και το 81% δηλώνει ότι προσαρμόστηκε αμέσως στις νέες συνθήκες εργασίας από απόσταση (KPMG 2020). Τα αποτελέσματα μιας ακόμα έρευνας, αυτή τη φορά της εταιρείας Στρατηγικών Λύσεων Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού “People for Business” με θέμα «Μετά την Πανδημία: Νέα Εποχή, Νέο Μοντέλο Εργασίας» δείχνουν ότι 6 στις

10 εταιρείες υιοθέτησαν την τηλεργασία για πάνω από το 80% των εργαζόμενων τους κατά τη διάρκεια του lockdown που επιβλήθηκε στην Ελλάδα, από τα τέλη Μαρτίου του 2020 έως και τα μέσα Μαΐου 2020, ενώ 4 στις 10 την συνεχίζουν έως και σήμερα την εξ' αποστάσεως εργασία (People For Business 2020).

Κεφάλαιο 3. Εργασιακή Ικανοποίηση

3.1 Θεωρητική προσέγγιση & Ορισμός

Για τις επιστήμες που ασχολούνται με τον άνθρωπο, μελετούν ποιες είναι οι ανάγκες του και ποια η σχέση του με την εργασία του, ένα από τα βασικά τους θέματα αφορά η εργασιακή ικανοποίηση (Crites, 1969). Η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα άτομο καθορίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό από το κατά πόσο είναι ή δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του ή/και το ευρύτερο εργασιακό του περιβάλλον. Αυτός ο βαθμός ικανοποίησης του ατόμου επηρεάζει την οικογενειακή και κοινωνική του κατάσταση, όσο και τη ψυχική του υγεία και συμπεριφορές και διάθεση προς το άμεσο περιβάλλον του. Αρκετοί επίσης συσχετίζουν την εργασιακή ικανοποίηση με την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα (Κάντας, 1998).

Η ικανοποίηση των εργαζόμενων είναι ένα από τα βασικά θέματα της οργανωσιακής ψυχολογίας και θεωρείται ως βασικό αντικείμενο της, καθώς αφορά τις συνθήκες μέσα στις οποίες ένας εργαζόμενος βιώνει την εργασία του και αποτυπώνει τα αποτελέσματα τόσο σε επίπεδο ατόμου όσο και σε επίπεδο εταιρείας / οργανισμού (Dormann & Zapf, 2001). Η ικανοποίηση στην εργασίας (επαγγελματική ικανοποίηση) αποτυπώνει το βαθμό όπου σε κάποιον εργαζόμενο ουσιαστικά αρέσει ή δεν αρέσει η εργασία του ή/και το εργασιακό περιβάλλον.

Όσον αφορά τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουμε δύο προσεγγίσεις. Στην πρώτη περίπτωση ουσιαστικά έχουμε μια προσέγγιση στην οποία υπάρχει μια, μοναδική και συνολική στάση απέναντι στην εργασία από την πλευρά του εργαζόμενου. Η δεύτερη προσέγγιση στοχεύει και μελετά τα διαφορετικά θέματα της εργασίας, όπως αυτή των απολαβών, των ευκαιριών εξέλιξης, στη διεύρυνση κύκλου συνεργατών, στις εργασιακές συνθήκες και στη φύση και στο αντικείμενο της ίδιας της εργασίας. Στη δεύτερη περίπτωση έχουμε μια πιο ολιστική εικόνα των πραγμάτων καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να αποτυπώνει και να διαφοροποιεί την ικανοποίησή του στους διάφορους τομείς και έτσι να λαμβάνουμε αποτελέσματα πιο διευρυμένης κλίμακας και μελέτης καθώς είναι πιθανό ένας εργαζόμενος να δηλώνει ευχαριστημένος σε ένα από αυτούς τους τομείς ή σ περισσότερους τομείς και ταυτόχρονα δυσαρεστημένος από έναν άλλο ή περισσότερους (Spector 2000).

Η επαγγελματική ικανοποίηση σε γενικότερο πλαίσιο για κάποιους ερευνητές συμπίπτει με το σύνολο των όψεων της (Ironson et al. 1989) ενώ για κάποιους άλλους η επαγγελματική ικανοποίηση σε γενικό πλαίσιο και τα επιμέρους θέματα αυτής είναι δύο ξεχωριστά και διαφορετικά πράγματα (Smith 1969).

Στον ορισμό και τη σημασία της εργασιακής ικανοποίησης δεν συναντάμε ένα γενικά κάποιον αποδεκτό ορισμό. Τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες αυτής συνδέονται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση (Κάντας, 1998).

Τα κίνητρα της εργασίας είναι συνδεδεμένα με την επαγγελματική ικανοποίηση και το άτομο νιώθει την ικανοποίηση συγκρίνοντας αυτά που αναμένει να λάβει ως ανταποδοτικό της εργασίας του σε σχέση με αυτό που πραγματικά λαμβάνει (Lawler, 1994). Επιπλέον το κατά πόσο οι ανάγκες του εργαζόμενου ατόμου δύναται να ικανοποιηθούν από την εργασία την οποία έχει και αν όντως ικανοποιούνται διαμορφώνει το πλαίσιο και το βαθμό της εργασιακής του ικανοποίησης (Sergiovanni, 1968).

Άλλοι ερευνητές, όπως ο Locke (1969), βλέπουμε πως εστιάζουν στις αξίες του ατόμου και όχι στις ανάγκες αυτού και στις προσδοκίες που έχει από την εργασία του αντί των αναγκών και των προσδοκιών, εστιάζονται στο σύστημα αξιών του ατόμου. Αυτή η προσέγγιση είναι η πιο διαδομένη και φαίνεται πως είναι η πιο αποδεκτή από τους ερευνητές καθώς σε αυτή ορίζεται πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια κατάσταση συναισθημάτων που προκύπτει από την γενικότερη εκτίμηση του εργαζόμενου πως η εργασία του εκπληρώνει ή μπορεί να δημιουργήσει τις συνθήκες και να διευκολύνει την εκπλήρωση των αξιών που έχει γι' αυτή.

Τα θετικά συναισθήματα που νοιώθουν τα άτομα για την εργασία τους αποδίδει ένα εξίσου θετικό αποτέλεσμα στην εκτίμηση της ικανοποίησης ενώ αντίστοιχα η μη εργασιακή ικανοποίηση αφορά τα αρνητικά συναισθήματα και την κατάσταση που βρίσκεται ένας εργαζόμενος και η οποία προκύπτει επίσης από την εργασία του.

Ο Brief (1998) αναφέρει για την εσωτερική (ψυχική) κατάσταση η οποία είναι ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης συναισθημάτων αλλά και της γνωστικής αξιολόγησης της εργασίας που κάνει ο εργαζόμενος και τα οποία εκδηλώνονται με τη μορφή ευαρέσκειας ή δυσαρέσκειας, δηλαδή αισθήματος ικανοποίησης ή μη (Χυτήρης, 2017).

3.2 Παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ικανοποίηση

Η ικανοποίηση στην εργασία επηρεάζεται από προσωπικούς, κοινωνικούς, θεσμικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Η οργανωτική δομή σχετίζεται με το περιεχόμενο της εργασίας ή το περιβάλλον στο οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία. Οι ατομικοί παράγοντες σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του ατόμου αλλά και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων και την προσωπικότητά τους (Γαλανάκης, 2012).

Οι παράγοντες που συνεισφέρουν στην ικανοποίηση ή τη μη ικανοποίηση και αντιστοιχίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας ονομάζονται και ενδογενείς παράγοντες και αφορούν τις εργασιακές πτυχές που σχετίζονται με την ίδια τη συμπεριφορά, όπως διάφορες δραστηριότητες, η χρήση δεξιοτήτων καθώς και με το βαθμό υπευθυνότητας (Κάντας, 1998). Παράγοντες που σχετίζονται με το πλαίσιο περιεχομένου της εργασίας εκτέλεσης ονομάζονται και εξωγενείς παράγοντες, όπως είναι οι μισθολογικές απολαβές, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η διαχείριση, η επίβλεψη και οι συνθήκες εργασίας (Μακρή-Μπότσαρη, 2001). Επιπλέον η κοινωνική θέση όπως και το επίπεδο του εργαζομένου καθορίζουν σε αρκετά μεγάλο βαθμό την εργασιακή του ικανοποίηση, όπως επίσης το κατά πόσο του δίνεται η δυνατότητα και η ευκαιρία να χρησιμοποιεί τις δεξιότητες και τις γνώσεις του, συνδυάζοντάς το με τις ευκαιρίες προαγωγής μέσα από την οποία το άτομα θα λαμβάνει αυξημένες αποδοχές εισοδήματος, καταξίωση και αναγνώριση στο αντικείμενο και στο χώρο εργασίας του. Επίσης, οι σχέσεις που αναπτύσσονται εντός της ομάδας εργασίας μπορεί επίσης να είναι πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας του εργαζομένου. Αυτό εξαρτάται κυρίως από την προσωπικότητα του ατόμου και το αντικείμενο ενασχόλησης του ατόμου (Vroom, 1964).

Επίσης το αντικείμενο και η φύση της εργασίας η οποία παρέχει εξέλιξη και ευκαιρίες ανάπτυξης για το άτομο, βοηθά την επίτευξη των στόχων, το αίσθημα αναγνώρισης, της αυτονομίας, πρωτοβουλίας κτλ αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση (Macaron, 1982). Επιπλέον μελέτες αναφέρουν πως το στυλ ηγεσίας επηρεάζει και παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση, η οποία τείνει αυξανόμενη όταν μια ομάδα έχει έναν ηγέτη ο οποίος δείχνει ουσιαστικό ενδιαφέρον για τις ανάγκες της ομάδας του ή/και της εταιρείας του και προσφέρει ευκαιρίες και δυνατότητες ενίσχυσης πρωτοβουλιών αλλά και ενεργής συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων του τμήματος ή/και της εταιρείας / οργανισμού (Vroom, 1964, Arnold, Cooper & Robertson, 1998).

Δεδομένα τα οποία βασίζονται στην μέτρηση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, αναφέρουν πως η συνολική εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται με την αύξηση του εισοδήματος (Jewell & Siegall, 1990). Άλλες διαστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν την ικανοποίηση είναι οι συνθήκες εργασίας (ζέστη, θόρυβος, καθαριότητα, φωτισμός), ο διαθέσιμος χρόνος εργασίας και ο ελεύθερος χρόνος για τους εργαζόμενους, η ασφάλεια, η μονιμότητα και τα οφέλη που παρέχονται από την εργασία (Macaron, 1982). Ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων σχετίζονται επίσης με την εργασιακή ικανοποίηση και επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, όπως είναι αυτά της ηλικίας, του φύλου και του μορφωτικού επιπέδου (Γαλανάκης, 2012).

Μερικές μελέτες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες με τη δουλειά τους από τους άνδρες, ενώ άλλες έχουν την αντίθετη άποψη, ίσως επειδή πολλές γυναίκες νιώθουν εκμετάλλευση στο χώρο εργασίας, ίσως επειδή συνήθως απασχολούνται σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου και οι μισθολογικές απολαβές είναι χαμηλότερες από αυτές των ανδρών, ακόμη και σε περιπτώσεις που ασχολούνται με το ίδιο ακριβώς αντικείμενο εργασίας (Culkin και Perrotto, 2004). Ωστόσο, οι ερευνητές θεωρούν πως δεν είναι το φύλο του εργαζομένου που σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση, αλλά μια σειρά παραγόντων εκτός του φύλου του εργαζομένου, όπως η διαφορετική μεταχείριση των δύο φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις ευκαιρίες προαγωγής ή ακόμη και το φόρτο εργασίας. Schultz, 1982).

Επίσης έρευνες παρουσιάζουν αποτελέσματα τα οποία αποτυπώνουν αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης καθώς αυξάνεται και η ηλικία. Αυτό μεταφράζεται πως τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα έχουν ήδη εξελιχθεί στο εργασιακό τους περιβάλλον και αντίστοιχα λαμβάνουν μεγαλύτερες μισθολογικές απολαβές και έχουν κατ' επέκταση αυξημένο το αίσθημα ολοκλήρωσης και επίτευξης στόχων το οποίο συνοδεύεται με την αντίστοιχη εργασιακή αυτοπεποίθηση άρα και αυξημένη ικανοποίηση. Αντίστοιχα οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δεν έχουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση. Αυτή η εικόνα και τα αποτελέσματα μη ικανοποίησης νεότερων σε ηλικία ατόμων οφείλεται στο γεγονός πως τα νεότερα άτομα εργάζονται κατά βάση για να εκπληρώσουν προσωπικούς στόχους και όταν προκύπτει η διαφορά από τα προσδοκώμενα σε σχέση με την πραγματικότητα αποτυπώνεται η δυσαρέσκειά τους για την εργασία (Schultz, 1982).

Η ανώτερη μόρφωση προσφέρει συνήθως ευκαιρίες και δυνατότητα εργασίας σε θέσης με περισσότερες ευθύνες, προκλήσεις και μισθολογικών απολαβών κάτι το οποίο βοηθάει τα άτομα να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους για εξέλιξη και ανάπτυξη και επομένως να έχουν αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση . Σε αντίθεση τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο αναφέρουν αντίστοιχα μειωμένη ικανοποίηση για την εργασία τους (Schultz, 1982).

Εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης σύμφωνα με νεότερες έρευνες (Gurbuz, 2007) έχουν την ικανότητα και την δυνατότητα να αντιλαμβάνονται και να αξιολογούν τυχόν ακατάλληλα εργασιακά περιβάλλοντα, λαμβάνοντας υπόψη τους φυσικούς παράγοντες αλλά και ανθρώπινους παράγοντες οι οποίοι μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την πνευματική και σωματική τους υγεία. Επομένως οι εταιρείες και οι οργανισμοί οι οποίοι απασχολούν ή δύναται να απασχολήσουν προσωπικό με υψηλό επίπεδο μόρφωσης θα πρέπει να ασχολούνται με την διαρκή βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος ώστε να παραμένει σε υψηλά επίπεδα η ικανοποίηση της εργασίας του προσωπικού. Σημαντικά σημεία αναφοράς της εν λόγω έρευνας είναι ακόμη πως οι υψηλές προσδοκίες που έχουν οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν σχετίζονται μόνο με τις μισθολογικές τους απολαβές αλλά και τις εργασιακές συνθήκες και το πλαίσιο της εργασίας γενικότερα (Bucheli και συνεργάτες, 2010).

Σε άλλη έρευνα τα αποτελέσματα παρουσίασαν πως δεν προκύπτει σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εργαζομένων με υψηλό και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο αντίστοιχα, καθώς και οι δύο αυτές κατηγορίες δήλωνα πως ήταν ευχαριστημένοι από τη εργασία τους (Petronic και συνεργάτες, 2013). Προκύπτει πως γενικότερα όσο αυξάνονται η ηλικία, το επαγγελματικό επίπεδο αλλά και η μόρφωση, αυξάνεται και η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Culkin & Perrotto, 2004).

Τα στοιχεία της προσωπικότητας όπως ορίζονται στο “Μοντέλο των 5 μεγάλων παραγόντων” (της προσωπικότητας), δηλαδή

η εξωστρέφεια

η συναισθηματική σταθερότητα (νευρωτισμός)

η ευσυνειδησία

η προσήνεια και

η δεκτικότητα στις εμπειρίες (McCrae & Oliver, 1992) συμμετέχουν επίσης και επηρεάζουν την ικανοποίηση του ατόμου στον εργασιακό του χώρο (Long και συνεργάτες, 2015).

3.3 Επιπτώσεις - αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης

Οι επιχειρήσεις ασχολούνται εντατικά και παρακολουθούν το επίπεδο της παραγωγικότητας των εργαζομένων τους και γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο οι εργασιακοί ψυχολόγοι έχουν καταβάλει τα τελευταία πενήντα χρόνια μεγάλες προσπάθειες ώστε να διαπιστώσουν τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης και παραγωγικότητας.

Αν και η ιδέα ότι «ένας ικανοποιημένος εργάτης είναι και παραγωγικός» είναι αρκετά δελεαστική, τα εμπειρικά δεδομένα είναι αρκετά ασαφή, ενώ έρευνες παρουσιάζουν αποτελέσματα που δείχνουν ότι δεν προκύπτει καμιά σχέση μεταξύ τους (Jewell & Siegall, 1990). Έρευνες πιο πρόσφατες για την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα εστιάζονταν στη διερεύνηση κυρίως θετικών σχέσεων μεταξύ των δύο μεταβλητών, αλλά και στους ενδιάμεσους παράγοντες που μεσολαβούσαν (Γαλανάκης, 2012).

Από τη μελέτη πολλών ερευνών διαπιστώνεται ότι η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με την κινητικότητα του προσωπικού είναι αρνητική (McCormick & Pgen, 1985).

Δεδομένου πως η σχέση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών δεν είναι πάντα μεγάλη, οι έρευνες παρουσιάζουν πως οι μη ικανοποιημένοι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αφήσουν την δουλειά τους σε σύγκριση με αυτούς οι οποίοι δηλώνουν ικανοποιημένοι (Steers & Porter, 1983).

Επιπλέον, οι έρευνες έχουν δείξει ότι η καθυστερημένη άφιξη στον χώρο εργασίας φανερώνει χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (Γαλανάκης, 2012). Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε πως ένας εργαζόμενος ο οποίος δηλώνει δυσαρεστημένος είναι περισσότερο πιθανό να ενταχθεί σε μία συνδικαλιστική οργάνωση και μέσα από αυτή τη σχέση να προκύψει μια ισχυρή συνδικαλιστική δέσμευση (Kandermans's, 1986).

3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία σημαντική έννοια η οποία προσδιορίζει το βαθμό τον οποίο νιώθει και προσδιορίζει ο εργαζόμενος την ικανοποίηση και ευχαρίστησή του από την εργασία του και είναι άμεσα τον βαθμό ευχαρίστησης των εργαζομένων από την δουλειά τους και ο βαθμός της ικανοποίησης συνδέεται άμεσα με την προσπάθεια των εργαζομένων να ικανοποιήσουν τους εργασιακούς στόχους. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με την οργανωσιακή απόδοση, εντείνει την αντίσταση κατά της αλλαγής, και συνδέεται με την πνευματική κατάσταση και τη σωματική υγεία των εργαζομένων, επιδρά στην παραγωγικότητα τους και παίζει καθοριστικό ρόλο στο κατά πόσο και πόσο συχνά θα απουσιάζουν οι εργαζόμενοι από την δουλειά και φυσικά τις αποχωρήσεις από τις οργανισμούς (Balzer, κ.συν., 1990).

Κάποια από τα σημεία που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων αφορούν τη φύση της εργασίας, την ενεργή συμμετοχή στις αποφάσεις, η ποικιλομορφία των δραστηριοτήτων, η ελευθερία στην λήψη πρωτοβουλιών, η εκπαίδευση που λαμβάνουν, η αναγνώριση αλλά και η αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργαζόμενου και ο βαθμός υπευθυνότητας αποτελούν παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Ο μισθός, το εργασιακό ωράριο, οι συνθήκες εργασίας η ασφάλεια, ο προϊστάμενος, ο τρόπος εποπτείας στην εκτέλεση του έργου και το μοντέλο ηγεσίας αναφέρονται στους παράγοντες της εξωγενούς ικανοποίησης. Η αλληλεπίδραση όλων των παραπάνω έρχονται να καθορίσουν την θετική ή την αρνητική στάση των εργαζομένων και την γενικότερη ικανοποίησή τους στην προσωπική τους ζωή καθώς θεωρείται καθοριστικός παράγοντας της κοινωνικής, οικογενειακής και ψυχικής υγείας του ατόμου (Καντάς, 1998).

Οι μισθολογικές απολαβές σύμφωνα με τον Spector (1997), αποτελούν βασικό κίνητρο για τους εργαζόμενους αλλά παράλληλα υπάρχει συσχέτιση με την εικόνα που έχει ο ίδιος εργαζόμενος και το αίσθημα δικαιοσύνης που νιώθει ότι υπάρχει στον οργανισμό στην περίπτωση που συγκριθεί με αυτή των άλλων εργαζομένων και με το αν είναι επαρκής ως προς το επιτελούμενο έργο (Williams, McDaniel & Nguyen, 2006).

Επίσης, σύμφωνα με τους Bettencourt και Brown (1997) υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της αίσθησης ικανοποίησης του εργαζομένου και την ηγετική συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα όταν υπάρχει από τον προϊστάμενο προσωπικό ενδιαφέρον, επιβράβευση, ελευθερία για ανάληψη πρωτοβουλιών η παροχή αποτελεσματικής βοήθειας μέσω κατευθύνσεων από τον προϊστάμενο, η μη αυστηρή επιτήρηση και η

υποστήριξη στην επίτευξη των προσωπικών του στόχων, αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων.

3.5 Μοντέλα μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης

Μέσω συνεντεύξεων ή ερωτηματολογίων είναι δυνατή η συλλογή της πληροφορίας η οποία αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, τις εργασιακές στάσεις και το εργασιακό ηθικό και ζητείται από τους εργαζόμενους να δηλώσουν το βαθμό ευχαρίστησης ή δυσαρέσκειας λαμβάνοντας υπόψη τους όλα τα δεδομένα της εργασιακής τους ζωής. Σε μελέτες του παρελθόντος η επαγγελματική ικανοποίηση αξιολογούταν από την σκοπιά της ικανοποίησης των αναγκών, αποτυπώνοντας ουσιαστικά του κατά πόσο η εργασία ικανοποιούσε τις φυσικές ή/και φυσιολογικές ανάγκες (Porter, 1962 & Wolf, 1970). Πλέον υπάρχουν αρκετά μοντέλα μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης και κάποια από αυτά παρατίθενται χρονολογικά παρακάτω:

- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, Lofquist, & England, 1966)
- The job descriptive Index (Smith, Kendal, Hullin / 1969)
- The job diagnostic Survey (Hackman & Oldham / 1975)
- Job Satisfaction Survey (Spector / 1985)
- The job in general scale (Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul / 1989)

Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία Έρευνας

4.1 Μεθοδολογία έρευνας

Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα και βασίστηκε σε δείγμα εκατόν είκοσι έξι (126) ατόμων που αποκρίθηκαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η διανομή των ερωτηματολογίων, πραγματοποιήθηκε με ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, την εφαρμογή googleforms. Μέσω αυτής της εφαρμογής δίνεται η δυνατότητα άμεσης διανομής των ερωτηματολογίων σε πληθώρα ατόμων μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η διανομή και η λήψη απαντήσεων μέσω googleforms επιλέχθηκε ως μέθοδος καθώς το δείγμα μπορεί να απαντήσει ελεύθερα και ειλικρινά καθώς δεν βρίσκεται κάτω υπό την πίεση ενός ερευνητή.

Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε και στάλθηκε ηλεκτρονικά (google link) και στάλθηκε ακολουθώντας τη μέθοδο Showball sampling. Όταν δεν υπάρχει εύκολη πρόσβαση σε μεγάλο δείγμα πληθυσμού τότε επιλέγεται και χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη. Στις περιπτώσεις αυτές επιλέγεται η επαφή με μια συγκεκριμένη ομάδα πληθυσμού όπου ο ερευνητής έχει πρόσβαση και στη συνέχεια μέσω αυτής της ομάδας προσεγγίζονται επιπλέον άτομα και έτσι γίνεται η συλλογή. Το δείγμα αφορούσε εργαζομένους εν ενεργεία, οι οποίοι ανήκουν σε διάφορα ηλικιακά γκρουπ και είναι διαθέσιμοι να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας.

Όλα τα ερωτηματολόγια ήταν κοινά, με κλειστού αλλά και κάποια ανοιχτού τύπου ερωτήματα. Το πρώτο τμήμα-σκέλος του ερωτηματολογίου ζητούσε την καταγραφή των δημογραφικών στοιχείων του πληθυσμού του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα, ενώ στο δεύτερο μέρος συμπεριλαμβανόταν το ερωτηματολόγιο MSQ και το τρίτο μέρος αφορούσε την αποτύπωση κάποιων συναισθημάτων που βιώνουν οι ερωτώμενοι τη συγκεκριμένη περίοδο Covid-19.

Το ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο για δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα Σεπτέμβριο 2021. Στο παρακάτω Link είναι διαθέσιμο το ερωτηματολόγιο:

[Διπλωματική Εργασία - Εργασιακή Ικανοποίηση κατά τη Περίοδο Τηλεργασίας \(Covid - 19\) - Φόρμες Google](#)

4.2 Διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων ή ερευνητικών ερωτημάτων

Στην παρούσα εργασία – έρευνα σκοπός είναι να διερευνηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στην τηλεργασία την περίοδο Covid-19. Δεδομένου πως είναι μια πρωτόγνωρη κατάσταση κατά την οποία υπάρχουν τα τεχνολογικά μέσα για το καθεστώς τηλεργασίας, θα εξεταστεί ένα δείγμα >100 ατόμων για να αξιολογηθεί η εργασιακή τους ικανοποίηση αυτό το διάστημα, για το οποίο έχουν γίνει οι παρακάτω υποθέσεις.

Υπόθεση 1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 2: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 3: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 4: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 5: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 6: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 7: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 8: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της κατάστασης τηλεργασίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 9: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 10: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 11: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 12: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 13: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 14: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Υπόθεση 15: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

Κεφάλαιο 5. Ανάλυση Αποτελεσμάτων

5.1 Δημογραφικά αποτελέσματα έρευνας

Για την καλύτερη κατανόηση του δείγματος θα παρουσιαστούν τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας, ώστε να γίνει καλύτερη που απάντησε στην έρευνα και αναλύθηκαν σχετικά οι απαντήσεις τους.

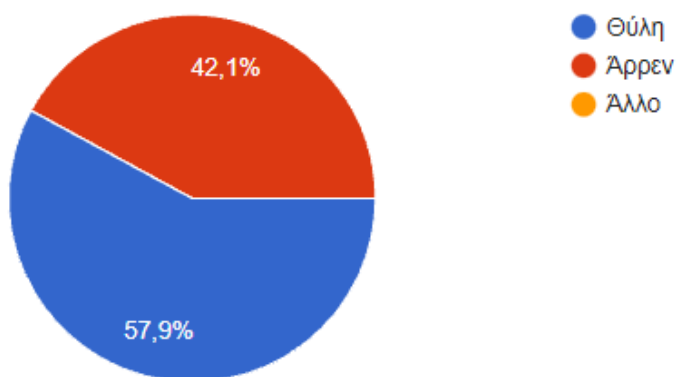
Ήταν ιδιαίτερα σημαντικό το ερωτηματολόγιο να παραληφθεί και να απαντηθεί από εργαζομένους με διαφορετική επαγγελματική εμπειρία, διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο σε διαφορετικό καθεστώς εργασίας και σε γεωγραφική διασπορά ώστε να διαπιστωθεί αν αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν τις απαντήσεις τους σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση την περίοδο τηλεργασίας εν μέσω πανδημίας Covid-19.

Πιο συγκεκριμένα λοιπόν αναλύονται παρακάτω τα στοιχεία του δείγματος που αφορούν τις απαντήσεις των δημογραφικών στοιχείων τους.

Από τις συνολικές απαντήσεις οι εβδομήντα τρεις (73) ήταν γυναίκες (57,9%) και οι πενήντα τρεις (53) ήταν άνδρες (42,1%).

Φύλο

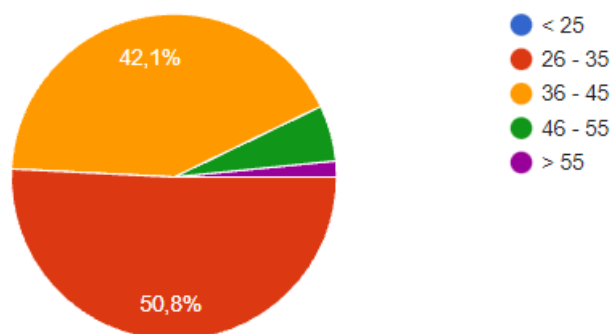
126 απαντήσεις



Εξήντα τέσσερα (64) άτομα(50,8%) ανήκουν στο ηλικικό φάσμα 26-35 ετών, πενήντα τρία (53) άτομα (42,1%) ανήκουν στο ηλικικό φάσμα 36-45 ετών , επτά (7) άτομα (5,6%) ανήκουν στο ηλικικό φάσμα 46-55 ετών και δύο (2) άτομα (1,6%) ανήκουν στο ηλικικό φάσμα >55 ετών.

Ηλικία

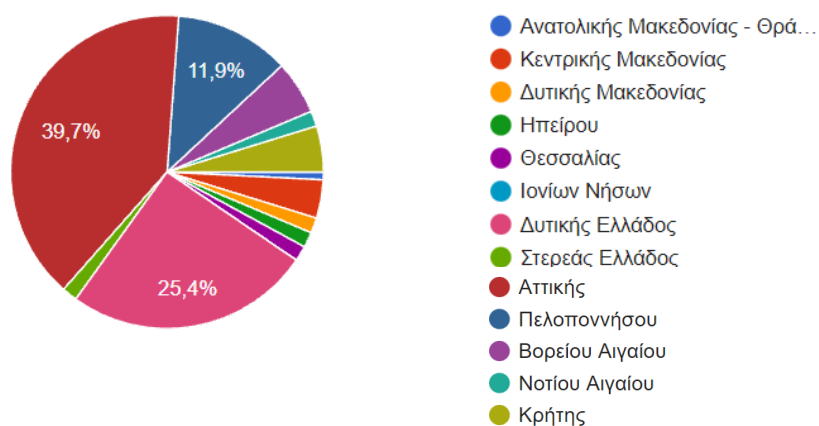
126 απαντήσεις



Πενήντα (50) άτομα (39,7%) δήλωσαν πως ανήκουν στη περιφέρεια Αττικής , τριάντα δύο (32) άτομα (25,4%) ανήκουν στη περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος, δεκαπέντε (15) άτομα (11,9%) στη περιφέρεια Πελοποννήσου, επτά (7) άτομα (5,6%) στην περιφέρεια Βορείου Αιγαίου, έξι (6) άτομα (4,8%) στην περιφέρεια Κρήτης , πέντε (5) άτομα (4%) στη περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, δύο (2) άτομα (1,6%) νοτίου Αιγαίου, δύο (2) άτομα (1,6%) στη περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος, δύο (2) άτομα (1,6%) στη Δυτική Μακεδονία, δύο (2) άτομα (1,6%) στη περιφέρεια Ηπείρου, δύο (2) άτομα (1,6%) στη περιφέρεια Θεσσαλίας και ένα (1) άτομο (0,8%) στη περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

Σε ποια περιφέρεια ζείτε

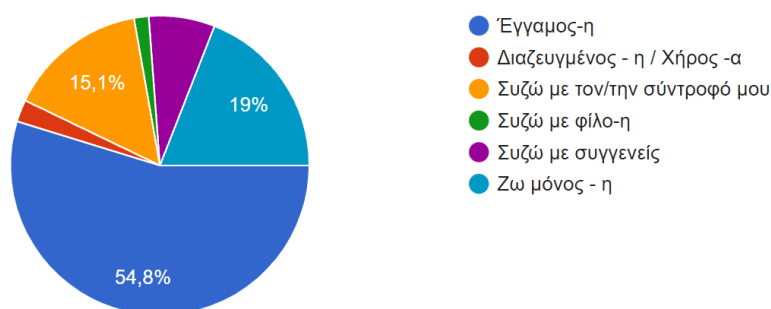
126 απαντήσεις



Η οικογενειακή κατάσταση του δείγματος αφορά εξήντα εννέα (69) άτομα (54,8%) τα οποία δήλωσαν Έγγαμα, είκοσι τέσσερα (24) άτομα (19%) τα οποία ζουν μόνα, δέκα εννέα (19) άτομα (15,1%) τα οποία ζουν με το/τη σύντροφό τους, εννέα (9) άτομα (7,1%) ζουν με συγγενείς, τρία (3) άτομα (2,4%) δήλωσαν διαζευγμένα ή χήρος/α και δύο (2) άτομα (1,6%) συζούν με φίλο-η.

Οικογενειακή Κατάσταση

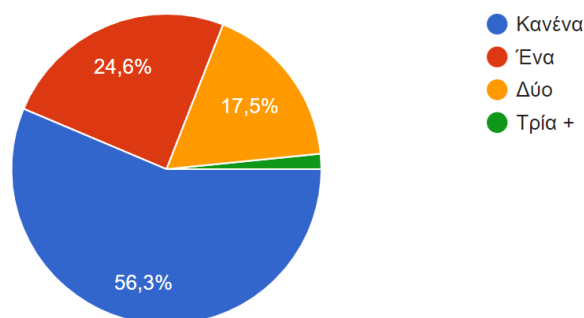
126 απαντήσεις



Εβδομήντα ένα (71) άτομα (56,3%) δήλωσαν πως δεν έχουν κανένα τέκνο, τριάντα ένα (31) άτομα (24,6%) έχουν ένα τέκνο, είκοσι δύο (22) άτομα (17,5%) έχουν δύο τέκνα και δύο (2) άτομα (1,6%) έχει τρία τέκνα και άνω.

Αριθμός ανήλικων τέκνων υπό την κηδεμονία σας

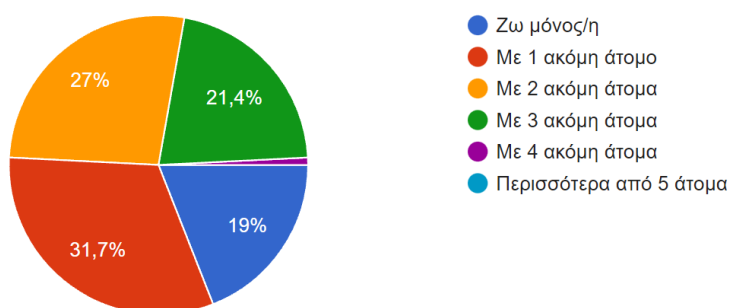
126 απαντήσεις



Στην ερώτηση πόσα άτομα ζουν κάτω από την ίδια στέγη μαζί με το δείγμα, σαράντα (40) άτομα (31,7%) δήλωσαν πως ζουν με 1 ακόμη άτομο, τριάντα τέσσερα (34) άτομα (27%) ζουν με 2 ακόμη άτομα, είκοσι επτά (27) άτομα (21,4%) ζουν με 3 ακόμη άτομα, είκοσι τέσσερα (24) άτομα (19%) ζουν μόνα και ένα (1) άτομο (0,8%) ζει με 4 ακόμη άτομα κάτω από την ίδια στέγη.

Πόσοι άνθρωποι ζουν κάτω από την ίδια στέγη μαζί σας εκτός από εσάς;

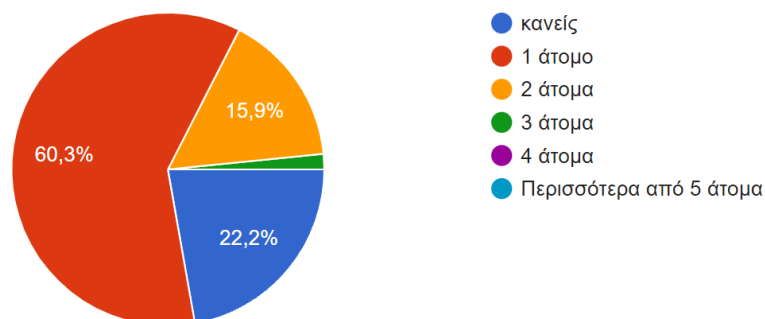
126 απαντήσεις



Εβδομήντα έξι (76) άτομα (60,3) δήλωσαν πως 1 άτομο που ζει στην ίδια στέγη μαζί τους εργάζεται, είκοσι οκτώ (28) άτομα (22,2%) δήλωσαν πως δεν εργάζεται κανείς άλλος, είκοσι (20) άτομα (15,9%) δήλωσαν πως 2 άτομα εργάζονται και δύο (2) άτομα (1,6%) δήλωσε πως 3 άτομα που ζουν κάτω από την ίδια στέγη μαζί τους εργάζονται.

Πόσοι από τους ανθρώπους που ζουν κάτω από την ίδια στέγη μαζί σας εργάζονται;

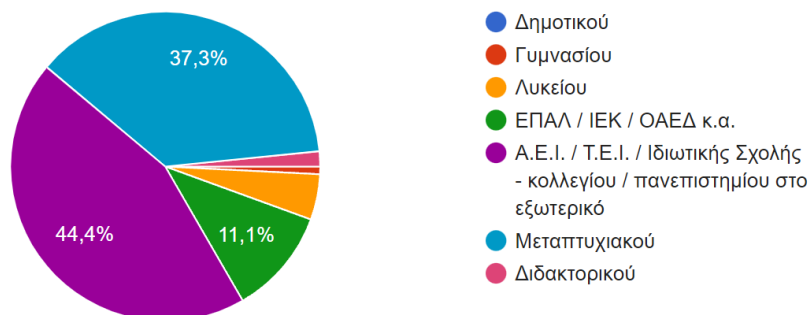
126 απαντήσεις



Πενήντα έξι (56) άτομα (44,4%) έχουν ολοκληρώσει σπουδές Α.Ε.Ι. /Τ.Ε.Ι./Ιδιωτικής Σχολής – κολλεγίου / πανεπιστημίου στο εξωτερικό, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) έχουν ολοκληρώσει σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου, δεκατέσσερα (14) άτομα (11,1%) έχουν ολοκληρώσει σπουδές ΕΠΑΛ/ ΙΕΚ / ΟΑΕΔ κα, έξι (6) άτομα (4,8%) έχουν ολοκληρώσει σπουδές επιπέδου Λυκείου, δύο (2) άτομα (1,6%) έχουν ολοκληρώσει σπουδές σε διδακτορικό επίπεδο και ένα (1) άτομο (0,8%) δήλωσε πως έχει ολοκληρώσει σπουδές επιπέδου δημοτικού.

Ολοκληρώσατε σπουδές επιπέδου

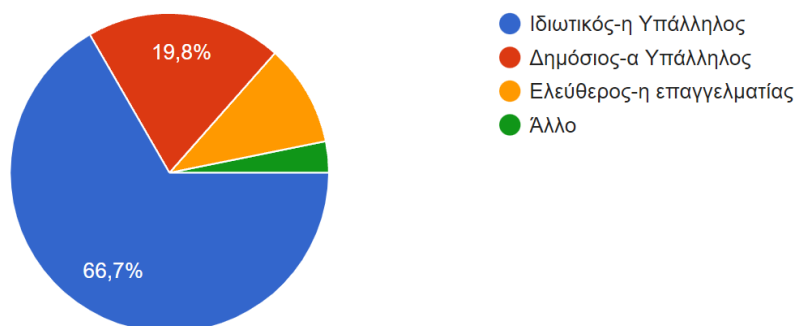
126 απαντήσεις



Ογδόντα τέσσερα (84) άτομα (66,7%) απασχολούνται ως Ιδιωτικοί υπάλληλοι , είκοσι πέντε (25) άτομα (19,8%) απασχολούνται ως Δημόσιοι υπάλληλοι, δεκατρία (13) άτομα (10,3%) ως ελεύθεροι επαγγελματίες και τέσσερα (4) άτομα (3,2%) δήλωσαν ‘Άλλο’.

Απασχολείστε ως

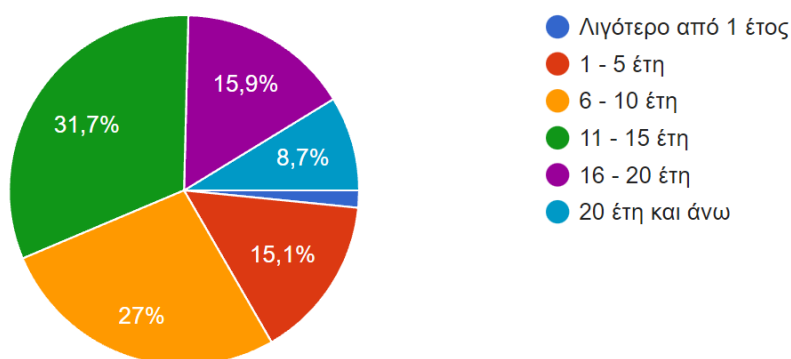
126 απαντήσεις



Σαράντα (40) άτομα (31,7%) δήλωσαν πως εργάζονται από 11-15 έτη, τριάντα τέσσερα (34) άτομα (27%) δήλωσαν πως εργάζονται συνολικά 6-10 έτη , είκοσι (20) άτομα (15,9%) εργάζονται από 16-20 έτη, δέκα εννέα (19) άτομα (15,1%) εργάζεται από 1-5 έτη , έντεκα (11) άτομα (8,7%) δήλωσαν πως εργάζονται 20έτη και άνω και δύο (2) άτομα (1,6%) δήλωσαν πως εργάζονται λιγότερο από 1 έτος.

Πόσο καιρό εργάζεστε συνολικά

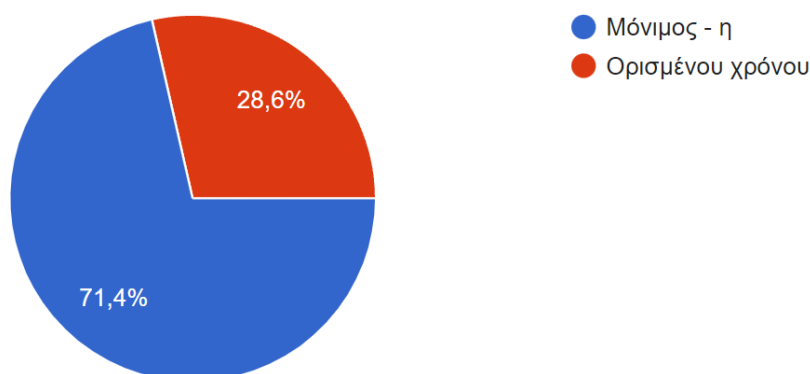
126 απαντήσεις



Ενενήντα (90) άτομα (71,4%) δήλωσαν πως έχουν μόνιμο συμβόλαιο εργασίας και τριάντα έξι (36) άτομα (28,6%) δήλωσαν πως εργάζονται με συμβόλαια ορισμένου χρόνου.

Συμβόλαιο εργασίας

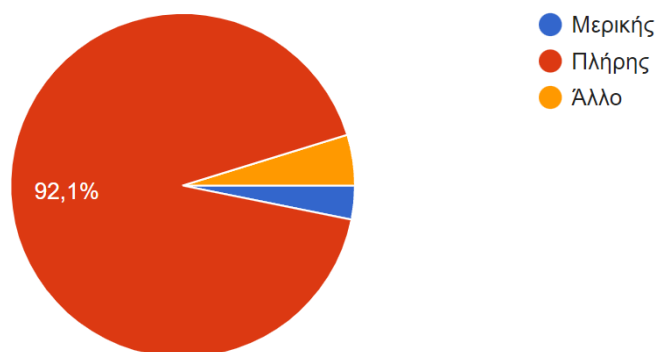
126 απαντήσεις



Εκατόν δέκα έξι (116) άτομα (92,1%) εργάζονται με πλήρη απασχόληση , τέσσερα (4) άτομα (3,2%) εργάζονται σε μερικού τύπου απασχόλησης εργασία και έξι (6) άτομα (4,8%) στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν “άλλο”.

Τύπος Απασχόλησης

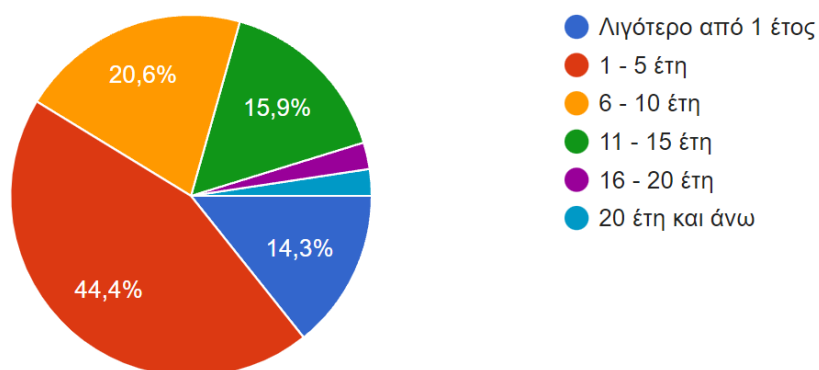
126 απαντήσεις



Στην ερώτηση πόσο καιρό απασχολείστε στην παρούσα εργασία σας, πενήντα έξι (56) άτομα (44,4%) δήλωσαν 1-5έτη, είκοσι έξι (26) άτομα (20,6%) από 6-10έτη, είκοσι (20) άτομα (15,9%) από 11-15 έτη, δέκα οκτώ (18) άτομα (14,3%) εργάζονται λιγότερο από 1 έτος, τρία (3) άτομα (2,4%) εργάζονται 16-20έτη και τρία (3) άτομα (2,4%) εργάζονται περισσότερο από 20 έτη.

Πόσο καιρό απασχολείστε στην παρούσα εργασία σας

126 απαντήσεις

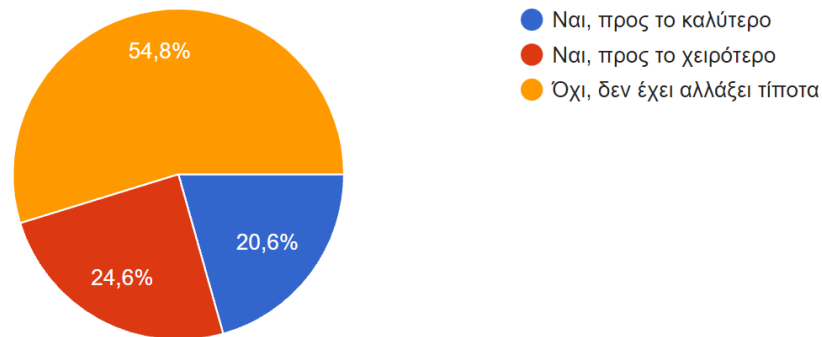


Τέθηκαν επιπλέον των δημογραφικών κάποιες ερωτήσεις που θα βοηθήσουν στο να αντιληφθούμε τις συνθήκες μέσα στις οποίες εργάστηκε το δείγμα την περίοδο covid-19.

Εξήντα εννέα (69) άτομα (54,8%) στην ερώτηση αν έχουν αλλάξει οι συνθήκες εργασίας του δήλωσε πως δεν έχει αλλάξει τίποτα, τριάντα ένα (31) άτομα (24,6%) δήλωσαν πως έχουν αλλάξει προς το χειρότερο και είκοσι έξι (26) άτομα (20,6%) ανέφερε πως οι συνθήκες εργασίας έχουν αλλάξει προς το καλύτερο.

Έχουν αλλάξει οι συνθήκες εργασία σας (ωράριο, απολαβές κτλ) το διάστημα Covid-19

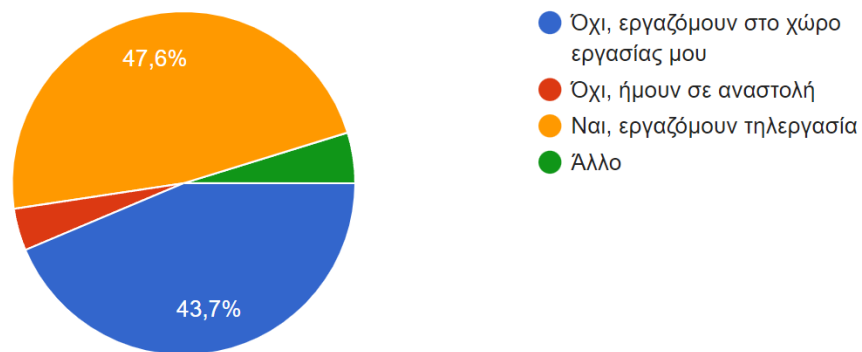
126 απαντήσεις



Εξήντα (60) άτομα (47,6%) από το σύνολο του δείγματος δήλωσε πως εργαζόταν σε καθεστώς τηλεργασίας, πενήντα πέντε (55) άτομα (43,7%) συνέχισε να εργάζεται στο χώρο εργασίας του, πέντε (5) άτομα (4%) βρισκόταν σε καθεστώς αναστολής και έξι (6) άτομα (4,8%) δήλωσαν “άλλο”

Εργαστήκατε σε καθεστώς τηλεργασίας

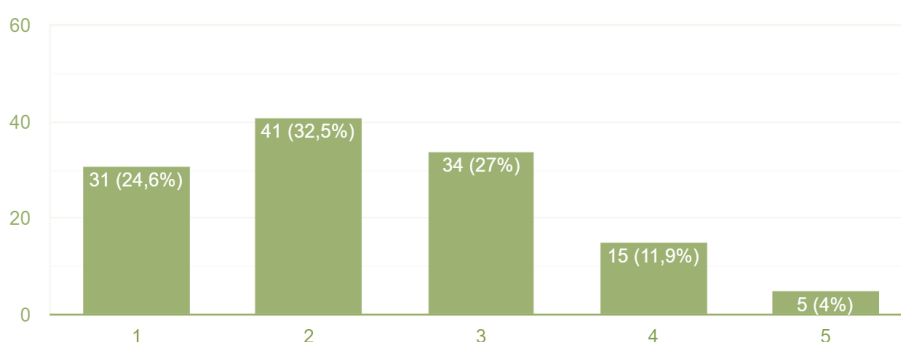
126 απαντήσεις



Στην ερώτηση πόσο επηρεάζει η επαγγελματική σας ζωή την οικογενειακή σας ευημερία το δείγμα έδωσε τις παρακάτω απαντήσεις, με τριάντα ένα (31) άτομα (24,6%) να δηλώνουν “Πάρα Πολύ” σαράντα ένα (41) άτομα (32,5%) δήλωσαν “Πολύ”, τριάντα τέσσερα άτομα (27%) δήλωσαν “Αρκετά”, δέκα πέντε (15) άτομα (11,9%) δήλωσαν “Λίγο” και πέντε (5) άτομα (4%) να δηλώνουν “Καθόλου” (1 – Πάρα Πολύ, 2 – Πολύ, 3 – Αρκετά, 4 – Λίγο, 5 – Καθόλου).

Πόσο επηρεάζει η επαγγελματική σας ζωή την οικογενειακή σας ευημερία;

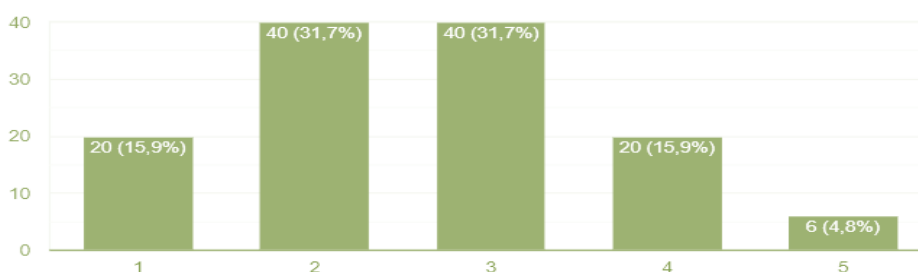
126 απαντήσεις



Στην αποτύπωση της ικανοποίησης στην εργασιακή ζωή το δείγμα απάντησε και ανέφεραν πως είκοσι (20) άτομα (15,9%) είναι “Πάρα Πολύ” ικανοποιημένα, σαράντα (40) άτομα (31,7%) “Πολύ” ικανοποιημένα, σαράντα (40) άτομα (31,7%) “Αρκετά” ικανοποιημένα, είκοσι (20) άτομα (15,9%) “Λίγο” ικανοποιημένα και έξι (6) άτομα (4,8%) “Καθόλου” ικανοποιημένα. (1 – Πάρα Πολύ, 2 – Πολύ, 3 – Αρκετά, 4 – Λίγο, 5 – Καθόλου).

Αποτυπώστε την ικανοποίηση στην εργασιακή σας ζωή:

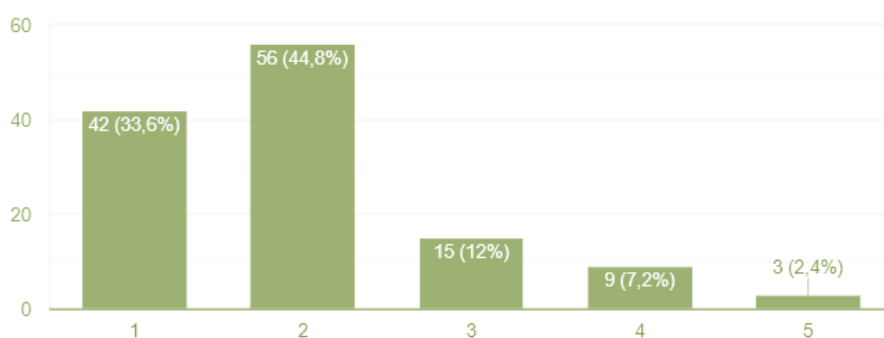
126 απαντήσεις



Στην αποτύπωση της ικανοποίησης στην προσωπική ζωή το δείγμα απάντησε και ανέφεραν πως σαράντα δύο (42) άτομα (33,6%) είναι “Πάρα Πολύ” ικανοποιημένα, πενήντα έξι (56) άτομα (44,8%) “Πολύ” ικανοποιημένα, δέκα πέντε (15) άτομα (12%) “Αρκετά” ικανοποιημένα, εννέα (9) άτομα (7,2%) “Λίγο” ικανοποιημένα και τρία (3) άτομα (2,4%) “Καθόλου” ικανοποιημένα (1 – Πάρα Πολύ, 2 – Πολύ, 3 – Αρκετά, 4 – Λίγο, 5 – Καθόλου).

Αποτυπώστε την ικανοποίηση στην προσωπική σας ζωή:

125 απαντήσεις



5.2 Περιγραφική ανάλυση ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης

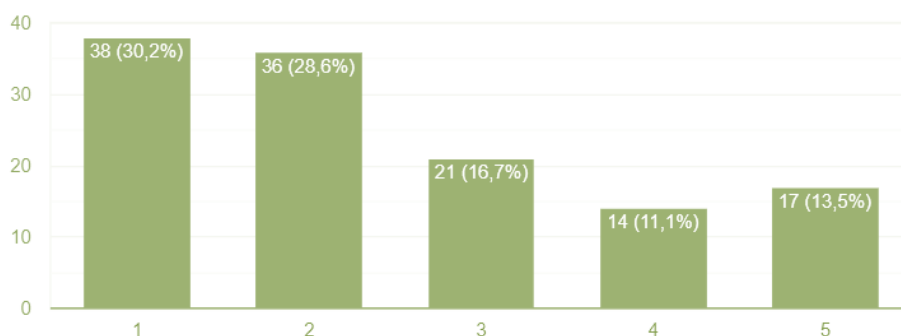
Στην συνέχεια του ερωτηματολογίου ακολούθησαν ερωτήσεις βασισμένες στο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) και ακολουθεί παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων που συμπεριλαμβάνει είκοσι ερωτήσεις. Οι επιλογές των ερωτήσεων είναι οι εξής:

1. Πολύ ικανοποιημένος-η
2. Ικανοποιημένος-η
3. Ούτε ικανοποιημένος-η/ούτε δυσαρεστημένος-η
4. Δυσαρεστημένος-η
5. Πολύ δυσαρεστημένος-η

Τριάντα οκτώ (38) άτομα (30,2%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την δυνατότητα να μείνει άνεργος-η, τριάντα έξι (36) άτομα (28,6%) δήλωσε “Ίκανοποιημένος – η” είκοσι ένα (21) άτομα (16,7%) δήλωσε “Όυτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , δέκα τέσσερα (14) άτομα (11,1%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και δέκα επτά (17) άτομα (13,5%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τη δυνατότητα να μην μείνετε άνεργος-η;

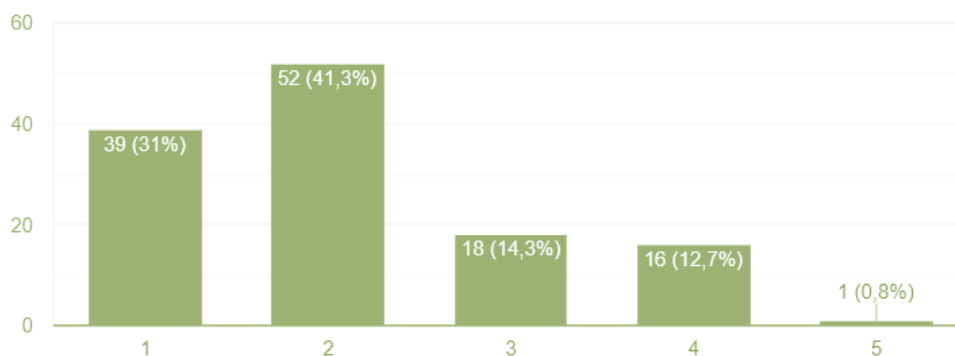
126 απαντήσεις



Τριάντα εννέα (39) άτομα (31%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την δυνατότητα να είναι ανεξάρτητος-η, πενήντα δύο (52) άτομα (41,3%) δήλωσε “Ίκανοποιημένος – η” , δέκα οκτώ (18) άτομα (14,3%) δήλωσε “Όυτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , δέκα έξι (16) άτομα (12,7%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και ένα (1) άτομο (0,8%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τη δυνατότητα να είστε ανεξάρτητος-η;

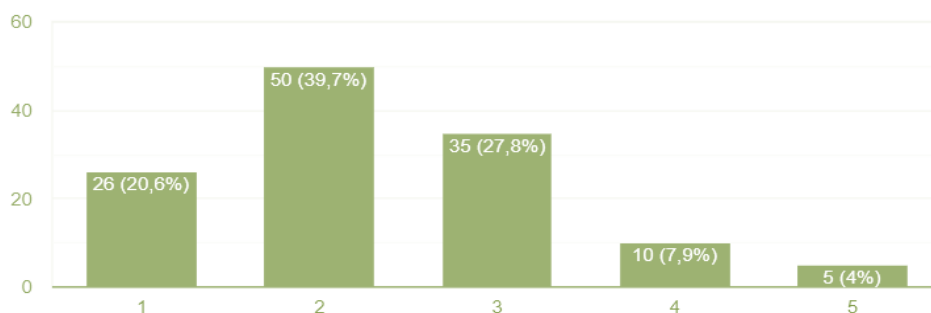
126 απαντήσεις



Είκοσι έξι (26) άτομα (20,6%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ευκαιρία να έχει ποικιλία δραστηριοτήτων, πενήντα (50) άτομα (39,7%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, τριάντα πέντε (35) άτομα (27,8%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , δέκα (10) άτομα (7,9%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και πέντε (5) άτομα (4%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ευκαιρία να έχετε ποικιλία δραστηριοτήτων;

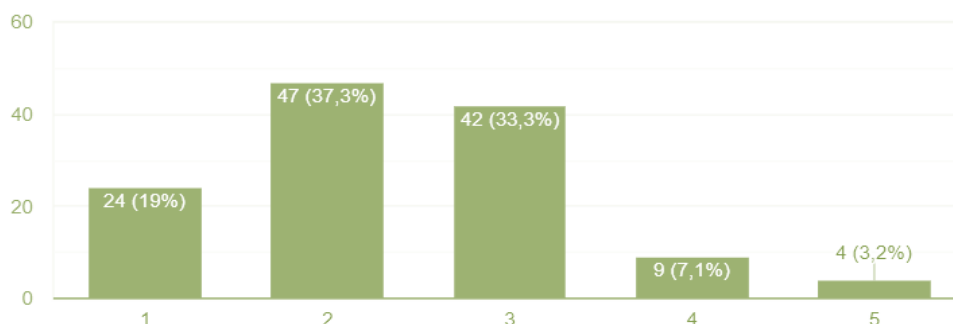
126 απαντήσεις



Είκοσι τέσσερα (24) άτομα (19%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ευκαιρία να είναι κάποιος-α στο χώρο του, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, σαράντα δύο (42) άτομα (33,3%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , εννιά (9) άτομα (7,1%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και τέσσερα (4) άτομα (3,2%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ευκαιρία να είστε "κάποιος-α" στο χώρο σας;

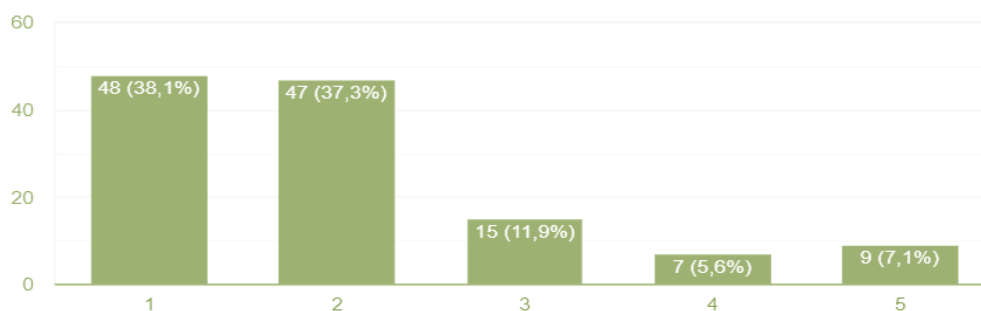
126 απαντήσεις



Σαράντα οκτώ (48) άτομα (38,1%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με τον τρόπο που τους συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί τους, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, δέκα πέντε (15) άτομα (11,9%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και εννέα (9) άτομα (7,1%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τον τρόπο που σας συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί σας;

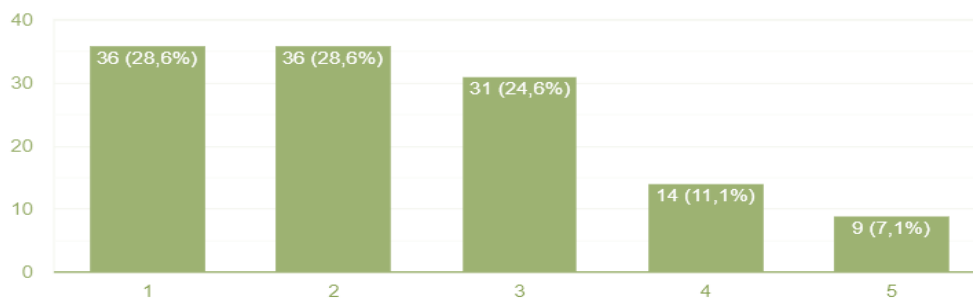
126 απαντήσεις



Τριάντα έξι (36) άτομα (28,6%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ικανότητα των προϊσταμένων τους να παίρνουν αποφάσεις, τριάντα έξι (36) άτομα (28,6%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, τριάντα ένα (31) άτομα (24,6%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , δέκα τέσσερα (14) άτομα (11,1%) δήλωσε “Δυσανεστημένος-η” και εννέα (9) άτομα (7,1%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις;

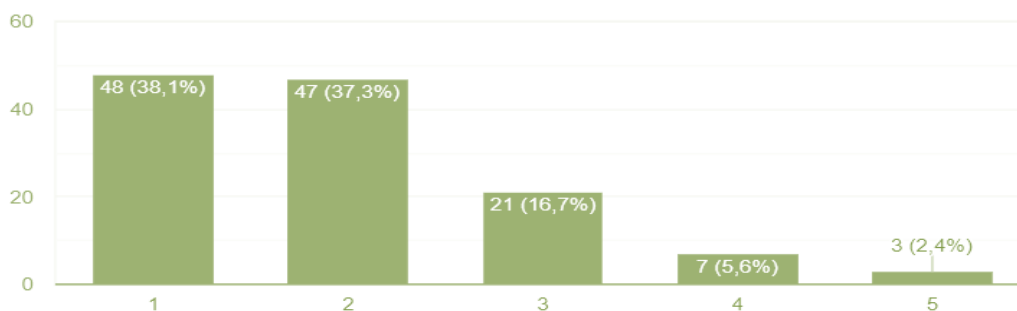
126 απαντήσεις



Σαράντα οκτώ (48) άτομα (38,1%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με τη δυνατότητα να κάνουν πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή τους, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, είκοσι ένα (21) άτομα (16,7%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσε “Δυσαρεστημένος-η” και τρία (3) άτομα (2,4%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τη δυνατότητα να κάνετε πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή σας;

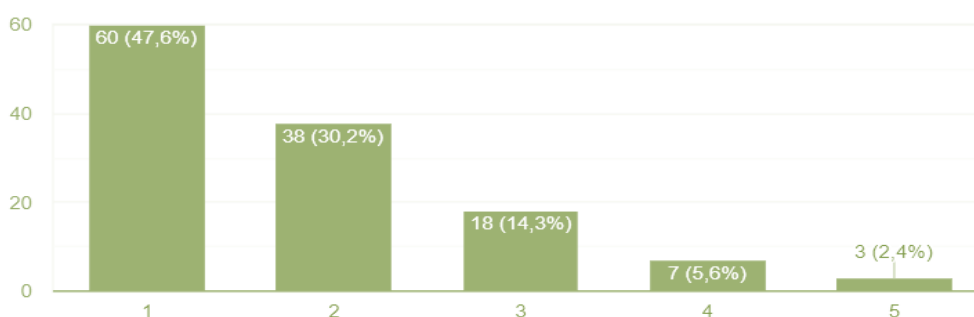
126 απαντήσεις



Εξήντα (60) άτομα (47,6%) δήλωσε “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την δυνατότητα έχουν σταθερή απασχόληση, τριάντα οκτώ (38) άτομα (30,2%) δήλωσε “Ικανοποιημένος – η”, δέκα οκτώ (18) άτομα (14,3%) δήλωσε “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσε “Δυσαρεστημένος-η” και τρία (3) άτομα (2,4%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τη δυνατότητα να έχετε σταθερή απασχόληση;

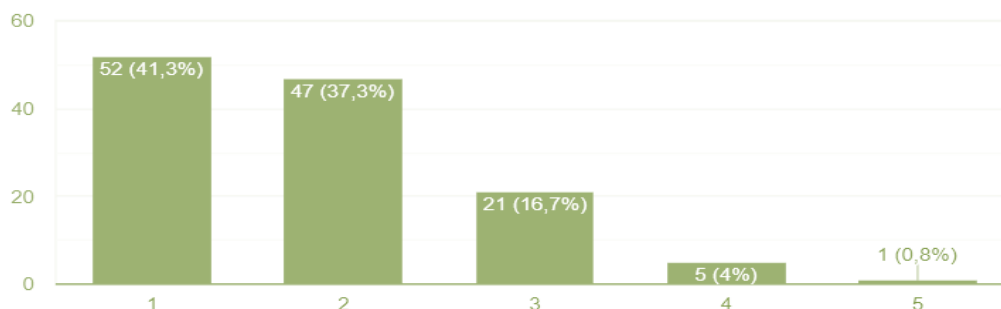
126 απαντήσεις



Πενήντα δύο (52) άτομα (41,3%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ευκαιρία να κάνουν πράγματα για άλλους ανθρώπους, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) δήλωσαν “Ικανοποιημένος – η”, είκοσι ένα (21) άτομα (16,7%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , πέντε (5) άτομα (4%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και ένα (1) άτομο (0,8%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ευκαιρία να κάνετε πράγματα για άλλους ανθρώπους;

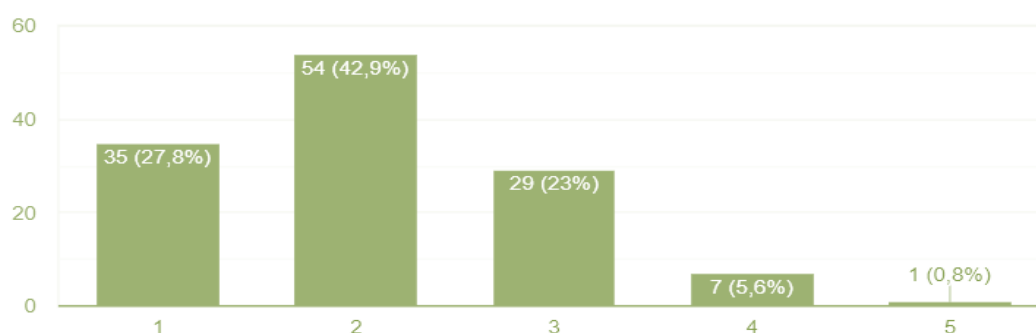
126 απαντήσεις



Τριάντα πέντε (35) άτομα (27,8%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ευκαιρία να καθοδηγούν άλλους ανθρώπους, πενήντα τέσσερα (54) άτομα (42,9%) δήλωσαν “Ικανοποιημένος – η”, είκοσι εννέα (29) άτομα (23%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και ένα (1) άτομο (0,8%) δήλωσε “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ευκαιρία να καθοδηγείτε άλλους ανθρώπους;

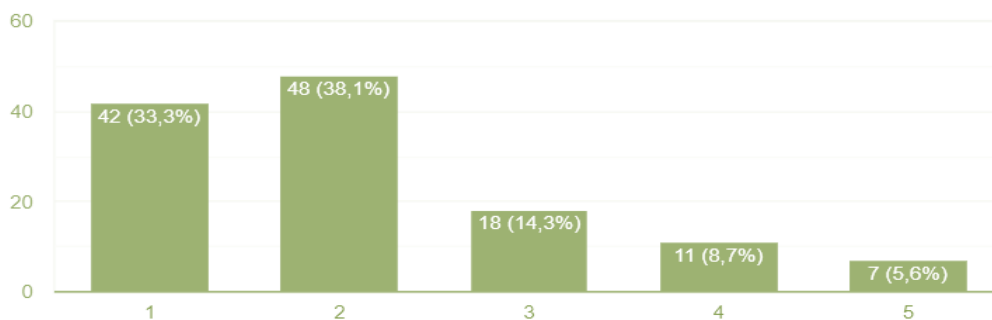
126 απαντήσεις



Σαράντα δύο (42) άτομα (33,3%) δήλωσαν ‘Πολύ ικανοποιημένος-η’ με την ευκαιρία που τους δίνεται να χρησιμοποιούν τα προσόντα τους , σαράντα οκτώ (48) άτομα (38,1%) δήλωσαν ‘Ικανοποιημένος – η’ , δέκα οκτώ (18) άτομα (14,3%) δήλωσαν ‘Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η’ , έντεκα (11) άτομα (8,7%) δήλωσαν ‘Δυσανεστημένος-η’ και επτά (7) άτομο (5,6%) δήλωσαν ‘Πολύ δυσαρεστημένος-η’.

Με την ευκαιρία που σας δίνεται να χρησιμοποιείτε τα προσόντα σας;

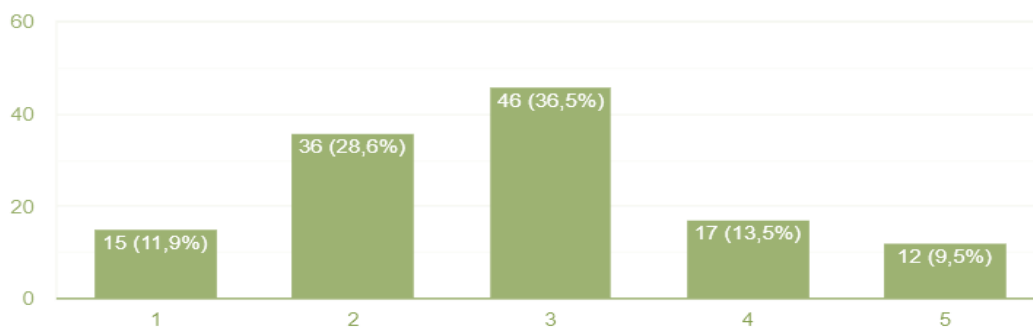
126 απαντήσεις



Δέκα πέντε (15) άτομα (11,9%) δήλωσαν ‘Πολύ ικανοποιημένος-η’ με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική η εταιρεία ή ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται, τριάντα έξι (36) άτομα (28,6%) δήλωσαν ‘Ικανοποιημένος – η’ , σαράντα έξι (46) άτομα (26,5%) δήλωσαν ‘Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η’ , δέκα επτά (17) άτομα (13,5%) δήλωσαν ‘Δυσανεστημένος-η’ και δώδεκα (12) άτομα (9,5%) δήλωσαν ‘Πολύ δυσαρεστημένος-η’.

Με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία ή τον οργανισμό που εργάζεστε;

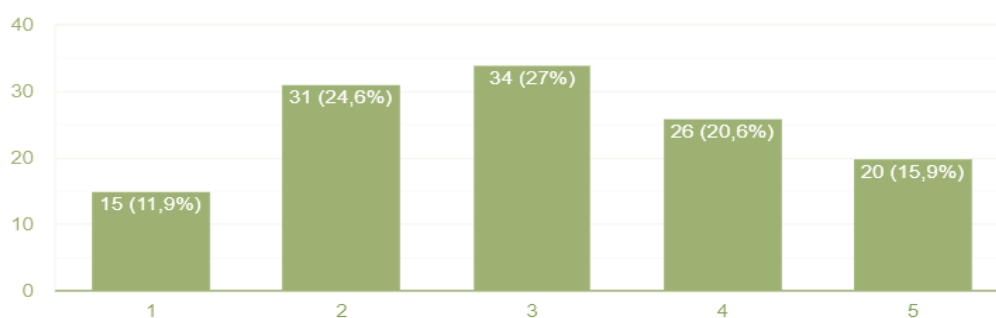
126 απαντήσεις



Δέκα πέντε (15) άτομα (11,9%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με το μισθό του αναλογικά με τη δουλειά που κάνει, τριάντα ένα (31) άτομα (24,6%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, τριάντα τέσσερα (34) άτομα (27%) δήλωσαν “Όύτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η”, είκοσι έξι (26) άτομα (20,6%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και είκοσι (20) άτομα (15,9%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με το μισθό σας αναλογικά με τη δουλειά που κάνετε;

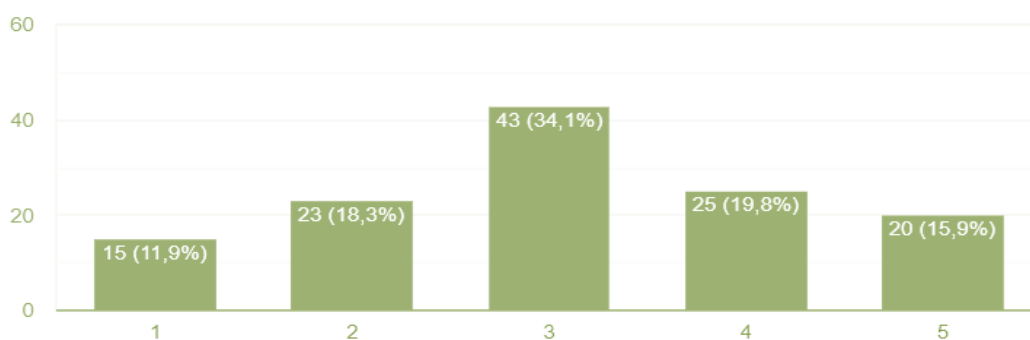
126 απαντήσεις



Δέκα πέντε (15) άτομα (11,9%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη, είκοσι τρία (23) άτομα (18,3%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, σαράντα τρία (43) άτομα (34,1%) δήλωσαν “Όύτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η”, είκοσι πέντε (25) άτομα (19,8%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και είκοσι (20) άτομα (15,9%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη;

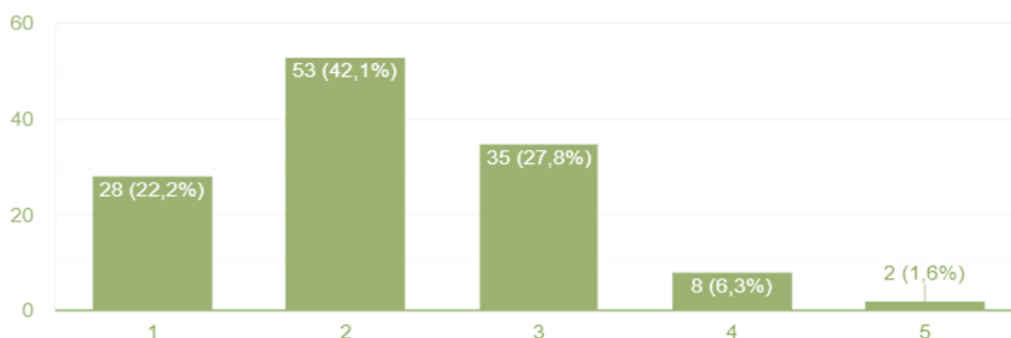
126 απαντήσεις



Είκοσι οκτώ (28) άτομα (22,2%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ελευθερία να χρησιμοποιούν τη δική τους κρίση, πενήντα τρία (53) άτομα (42,1%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, τριάντα πέντε (35) άτομα (27,8%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η”, οκτώ (8) άτομα (6,3%) δήλωσαν “Δυσανεστημένος-η” και δύο (2) άτομα (1,6%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση;

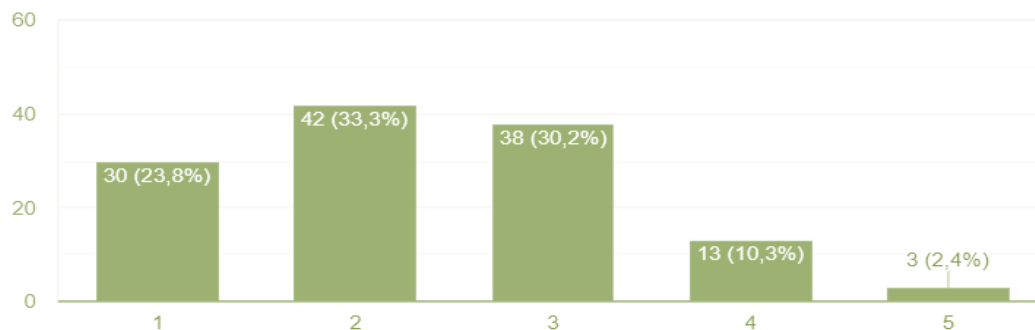
126 απαντήσεις



Τριάντα (30) άτομα (23,8%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την ελευθερία να εφαρμόζουν δικές τους μεθόδους / ιδέες, σαράντα δύο (42) άτομα (33,3%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, τριάντα οκτώ (38) άτομα (30,2%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η”, δέκα τρία (13) άτομα (10,3%) δήλωσαν “Δυσανεστημένος-η” και τρία (3) άτομα (2,4%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την ελευθερία να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες;

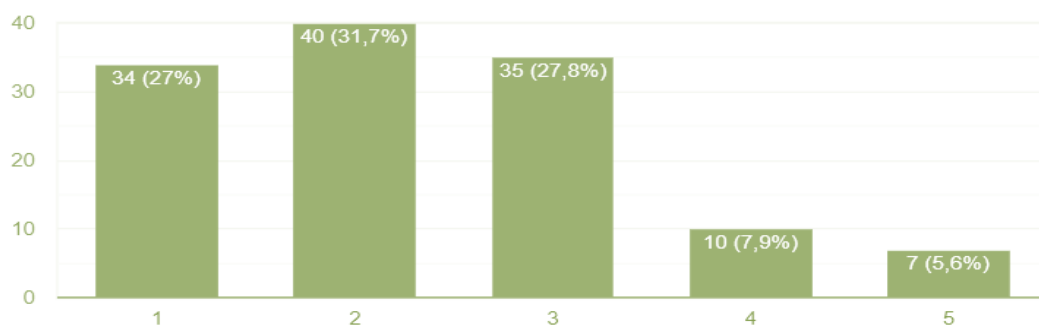
126 απαντήσεις



Τριάντα τέσσερα (34) άτομα (27%) δήλωσαν ‘‘Πολύ ικανοποιημένος-η’’ με τις εργασιακές συνθήκες, σαράντα (40) άτομα (31,7%) δήλωσαν ‘‘Ικανοποιημένος – η’’, τριάντα πέντε (35) άτομα (27,8%) δήλωσαν ‘‘Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η’’, δέκα (10) άτομα (7,9%) δήλωσαν ‘‘Δυσανεστημένος-η’’ και επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσαν ‘‘Πολύ δυσαρεστημένος-η’’.

Με τις εργασιακές συνθήκες;

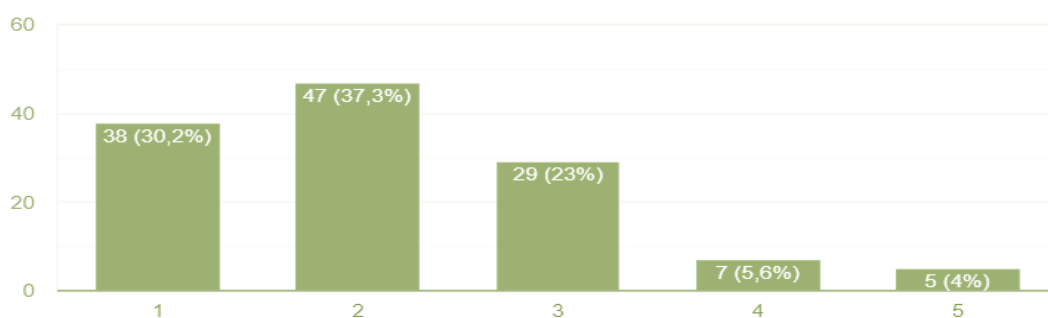
126 απαντήσεις



Τριάντα οκτώ (38) άτομα (30,2%) δήλωσαν ‘‘Πολύ ικανοποιημένος-η’’ με τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, σαράντα επτά (47) άτομα (37,3%) δήλωσαν ‘‘Ικανοποιημένος – η’’, είκοσι εννέα (29) άτομα (23,3%) δήλωσαν ‘‘Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η’’, επτά (7) άτομα (5,6%) δήλωσαν ‘‘Δυσανεστημένος-η’’ και πέντε (5) άτομα (4%) δήλωσαν ‘‘Πολύ δυσαρεστημένος-η’’.

Με τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;

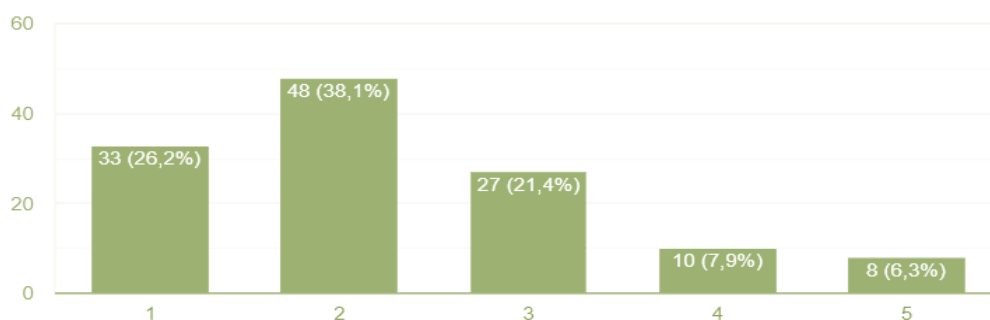
126 απαντήσεις



Τριάντα τρία (33) άτομα (26,2%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με την αναγνώριση που τους δίνουν , σαράντα οκτώ (48) άτομα (38,1%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, είκοσι επτά (27) άτομα (21,4%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , δέκα (10) άτομα (7,9%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και οκτώ (8) άτομα (6,3%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με την αναγνώριση που σας δίνουν;

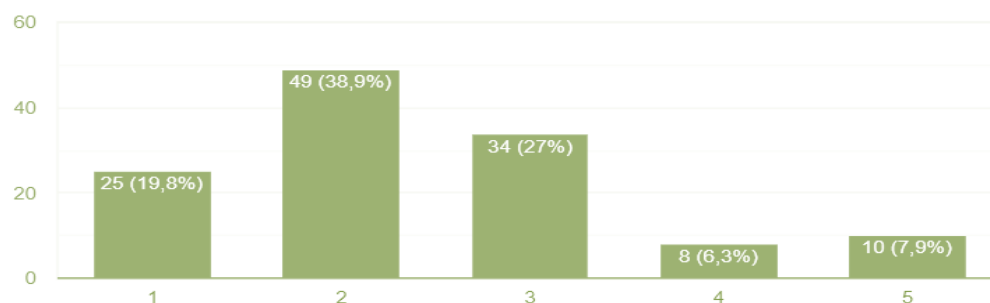
126 απαντήσεις



Είκοσι πέντε (25) άτομα (19,8%) δήλωσαν “Πολύ ικανοποιημένος-η” με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττουν , σαράντα εννέα (49) άτομα (38,9%) δήλωσαν “Ίκανοποιημένος – η”, τριάντα τέσσερα (34) άτομα (27%) δήλωσαν “Ούτε ικανοποιημένος-η ούτε δυσαρεστημένος-η” , οκτώ (8) άτομα (6,3%) δήλωσαν “Δυσαρεστημένος-η” και δέκα (10) άτομα (7,9%) δήλωσαν “Πολύ δυσαρεστημένος-η”.

Με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε;

126 απαντήσεις



Κεφάλαιο 6. Ανάλυση παραγόντων ικανοποίησης

Έχοντας ολοκληρώσει την έρευνα που αφορούσε την εργασιακή ικανοποίηση, με την μεθοδολογία ερωτηματολογίων (Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)) για την καλύτερη εξαγωγή αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί παραγοντική ανάλυση στο ερωτηματολόγιο της εργασιακής ικανοποίησης (MSQ). Σκοπός της παραγοντικής ανάλυσης είναι να διαπιστωθεί αν υπάρχουν παράγοντες που ταυτίζονται μεταξύ των μεταβλητών, οι οποίοι επιβεβαιώνονται και από την σχετική βιβλιογραφία.

6.1 Καταλληλότητα παραγοντικής ανάλυσης

Έχοντας ολοκληρώσει την έρευνα που αφορούσε την εργασιακή ικανοποίηση, με την μεθοδολογία ερωτηματολογίων (Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)) για την καλύτερη εξαγωγή αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί παραγοντική ανάλυση.

Σκοπός της παραγοντικής ανάλυσης είναι να διαπιστωθεί αν υπάρχουν κοινοί παράγοντες μεταξύ των μεταβλητών, οι οποίοι επιβεβαιώνονται και από την σχετική βιβλιογραφία.

6.2 Καταλληλότητα δεδομένων

Ξεκινώντας την παραγοντική ανάλυση θα πρέπει να βεβαιωθεί η καταλληλότητα των δεδομένων. Το μέτρο δειγματικής καταλληλότητας του Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) μας παρέχει μια εκτίμηση του βαθμού ομοιογένειας των μεταβλητών. Ο δείκτης θα πρέπει να έχει τιμές μεγαλύτερες του 0,7 για να είναι αποδεκτές.

Στην μελέτη περίπτωσης, λοιπόν $KMO = 0,851 > 0,70$, επομένως τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.851
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1276,980
	df	190
	Sig.	<,001

Επίσης ένας δεύτερος τρόπος αξιολόγησης της καταλληλότητας του μοντέλου της παραγοντικής ανάλυσης είναι ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity). Το **Significant value Bartlett 0,001 < 0,05** άρα, απορρίπτουμε το τη μηδενική υπόθεση πως ο πίνακας συσχέτισης είναι μοναδιαίος και επιβεβαιώνεται η καταλληλότητα του μοντέλου της παραγοντικής ανάλυσης για τα δεδομένα.

6.3 Μέθοδος εξαγωγής

Ως μέθοδος εξαγωγής χρησιμοποιήθηκε η Principal Axis Factoring με μέθοδο περιστροφής την Varimax (Varimax Rotation Method). Χρησιμοποιώντας το κριτήριο του Kaiser για τις ιδιοτιμές προέκυψαν πέντε (5) παράγοντες οι οποίοι ερμηνεύουν το 67,2% της συνολικής διακύμανσης.

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,428	37,140	37,140	7,428	37,140	37,140	3,453	17,263	17,263
2	2,109	10,544	47,684	2,109	10,544	47,684	2,996	14,979	32,242
3	1,522	7,611	55,295	1,522	7,611	55,295	2,976	14,880	47,122
4	1,298	6,489	61,784	1,298	6,489	61,784	2,627	13,135	60,258
5	1,084	5,422	67,206	1,084	5,422	67,206	1,390	6,948	67,206
6	,862	4,309	71,515						
7	,761	3,806	75,321						
8	,669	3,347	78,668						
9	,650	3,249	81,917						
10	,543	2,715	84,633						
11	,467	2,333	86,966						
12	,422	2,111	89,077						
13	,413	2,066	91,143						
14	,371	1,853	92,996						
15	,341	1,706	94,703						
16	,274	1,371	96,074						
17	,272	1,362	97,435						
18	,196	,981	98,417						
19	,186	,932	99,349						
20	,130	,651	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

6.4 Μέθοδος κύριων συνιστωσών

Στον παρακάτω πίνακα στη στήλη extraction βλέπουμε το % ερμηνείας της συγκεκριμένης ερώτησης, δηλαδή κάθε μία μεταβλητή πόσο ερμηνεύεται από το μοντέλο. Το υπόλοιπο % μένει χωρίς ερμηνεία. Δεν παρουσιάζονται τιμές με ιδιαίτερα χαμηλή τιμή.

Communalities		
	Initial	Extraction
Με τη δυνατότητα να μην μείνετε άνεργος-η;	1,000	,768
Με τη δυνατότητα να είστε ανεξάρτητος-η;	1,000	,518
Με την ευκαιρία να έχετε ποικιλία δραστηριοτήτων;	1,000	,627
Με την ευκαιρία να είστε "κάποιος-α" στο χώρο σας;	1,000	,637
Με τον τρόπο που σας συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί σας;	1,000	,729
Με την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις;	1,000	,701
Με τη δυνατότητα να κάνετε πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή σας;	1,000	,636
Με τη δυνατότητα να έχετε σταθερή απασχόληση;	1,000	,616
Με την ευκαιρία να κάνετε πράγματα για άλλους ανθρώπους;	1,000	,569
Με την ευκαιρία να καθοδηγείτε άλλους ανθρώπους;	1,000	,626
Με την ευκαιρία που σας δίνεται να χρησιμοποιείτε τα προσόντα σας;	1,000	,586
Με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία ή τον οργανισμό που εργάζεστε;	1,000	,724
Με το μισθό σας αναλογικά με τη δουλειά που κάνετε;	1,000	,709
Με τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη;	1,000	,728
Με την ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση;	1,000	,780
Με την ελευθερία να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες;	1,000	,752
Με τις εργασιακές συνθήκες;	1,000	,711
Με τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;	1,000	,706
Με την αναγνώριση που σας δίνουν;	1,000	,638
Με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε;	1,000	,680

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

6.5 Rotated Factor Matrix

Ο πίνακας που ακολουθεί, περιέχει τις επιβαρύνσεις των πέντε (5) παραγόντων μετά την περιστροφή. Η περιστροφή βελτιώνει την ερμηνεία των παραγόντων.

Μετά την περιστροφή, κάθε παράγοντας συμμετέχει στις μεταβλητές μόνο όπου έχει υψηλότερη τιμή (μεγαλύτερες από το 0,30). Στις περιπτώσεις 2 επιλέγω να την εντάξω στον παράγοντα με την υψηλότερη τιμή.

Rotated Component Matrix ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
Με τη δυνατότητα να μην μείνετε άνεργος-η;	,027	,105	-,070	,218	,839
Με τη δυνατότητα να είστε ανεξάρτητος-η;	,057	-,085	,655	,280	-,011
Με την ευκαιρία να έχετε ποικιλία δραστηριοτήτων;	,197	,094	,756	,085	-,034
Με την ευκαιρία να είστε "κάποιος-α" στο χώρο σας;	,103	,153	,763	,141	,013
Με τον τρόπο που σας συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί σας;	,772	,284	,042	,142	,175
Με την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις;	,752	,157	,185	,146	,235
Με τη δυνατότητα να κάνετε πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή σας;	,339	,663	,267	-,089	,051
Με τη δυνατότητα να έχετε σταθερή απασχόληση;	,389	-,067	,356	-,083	,571
Με την ευκαιρία να κάνετε πράγματα για άλλους ανθρώπους;	,065	,408	,488	-,085	,391
Με την ευκαιρία να καθοδηγείτε άλλους ανθρώπους;	-,078	,495	,586	,000	,178
Με την ευκαιρία που σας δίνεται να χρησιμοποιείτε τα προσόντα σας;	,117	,375	,583	,258	,159
Με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία ή τον οργανισμό που εργάζεστε;	,518	,114	,067	,658	,072
Με το μισθό σας αναλογικά με τη δουλειά που κάνετε;	,068	,153	,176	,806	,020
Με τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη;	,232	,128	,243	,764	,122
Με την ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση;	,194	,821	,046	,253	,053
Με την ελευθερία να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες;	,243	,792	,112	,229	-,022
Με τις εργασιακές συνθήκες;	,688	,078	,137	,460	,042
Με τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;	,794	,219	,078	,083	-,122
Με την αναγνώριση που σας δίνουν;	,518	,477	,067	,368	,046
Με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε;	,390	,456	,305	,457	,131

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a

a. Rotation converged in 8 iterations.

6.6 Ανάλυση αξιοπιστίας

Ολοκληρώνοντας την παραγοντική ανάλυση, θα προβούμε σε ανάλυση αξιοπιστίας, με σκοπό να διαπιστώσουμε αν το ερωτηματολόγιο, στην προκειμένη, αντανακλά με συνέπεια και δομή τα αποτελέσματα και πως τα μεμονωμένα αποτελέσματα έχουν συνέπεια με το συνολικό ερωτηματολόγιο.

Για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου θα εφαρμοστεί, στην παραγοντική ανάλυση, η μέθοδος Cronbach's Alpha όπου αποδεκτή τιμή είναι $>0,7$.

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	126	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	20

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης επιβεβαιώνουν την αξιοπιστία του δείγματος καθώς $0.904 > 0,7$.

6.7 Στατιστική μελέτη – Έλεγχος υποθέσεων

Έπειτα θα πραγματοποιηθεί ο έλεγχος στατιστικών υποθέσεων (έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 – chi square test), για να διερευνηθεί κατά πόσο υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην ικανοποίηση των εργαζομένων αναλόγως με το γενικότερο πλαίσιο που τους περιβάλλει όπως είναι η οικογενειακή και κοινωνική κατάσταση, κτλ .

Γενικά, στο στατιστικό έλεγχο θα χρησιμοποιήσουμε δύο συγκεκριμένες διατυπώσεις στατιστικών υποθέσεων που είναι γνωστές ως εναλλακτική υπόθεση (H_1) και μηδενική υπόθεση (H_0). Η θεωρία που αναπτύσσει ένας ερευνητής από μια παρατήρηση συνήθως προβλέπει την εμφάνιση κάποιου αποτελέσματος. Η υπόθεση ότι το αποτέλεσμα αυτό εμφανίζεται ονομάζεται Πειραματική Υπόθεση (Experimental Hypothesis), αλλά κυρίως έχει επικρατήσει ο όρος Εναλλακτική Υπόθεση (Alternative Hypothesis) και συμβολίζεται H_1 . Η αντίθετη της εναλλακτικής υπόθεσης είναι η Μηδενική Υπόθεση (Null Hypothesis) και συμβολίζεται με H_0 . Με δεδομένο ότι η μηδενική υπόθεση είναι η αντίστροφη της εναλλακτικής, ο ερευνητής θα αναφέρει ότι το αποτέλεσμα της εναλλακτικής υπόθεσης δεν εμφανίζεται.

Αν ονομάσουμε θ την υπό μελέτη στατιστική παράμετρο, ορίζουμε ως εκτιμητή μια συνάρτηση h των παρατηρήσεων x_1, x_2, \dots, x_N . Στη συνέχεια, τους εκτιμητές μιας παραμέτρου θ θα τους συμβολίζουμε. Ονομάζουμε διάστημα εμπιστοσύνης (confidence interval) της παραμέτρου θ για ένα επίπεδο σημαντικότητας α , το διάστημα (θ_1, θ_2) που ορίζεται από τη σχέση (Μυλωνάς, 2013):

όπου η αντίστοιχη πιθανότητα. Οι αριθμοί θ_1, θ_2 λέγονται όρια εμπιστοσύνης και συγκεκριμένα, το θ_1 κατώτερο όριο εμπιστοσύνης (LCL, Low confidence limit), ενώ το θ_2 ανώτερο όριο εμπιστοσύνης (UCL, Upper confidence limit). Η σχέση της περιοχής αποδοχής είναι ίδια με τη σχέση α του διαστήματος εμπιστοσύνης της θ .

Η τιμή της παραμέτρου θ , αντιστοιχεί σε μία τιμή πιθανότητας. Για αυτή την τιμή πιθανότητας έχει επικρατήσει και στην ελληνική βιβλιογραφία ο όρος p-value. Αυτή η τιμή (p-value) του ελέγχου είναι η πιθανότητα να παρατηρήσουμε για την παράμετρο θ μια τιμή τόσο ακραία όσο η α , όταν ισχύει η μηδενική υπόθεση H_0 . Διαισθητικά, αν το p-value είναι «κοντά» στο 0, τότε συμπεραίνουμε ότι είναι «απίθανο», δεδομένης της H_0 , να εμφανιστεί αυτή η τιμή ή και πιο «ακραία» από αυτή που εμφανίστηκε και, όπως είναι φυσικό, φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι δεν πρέπει να ισχύει η H_0 . Επομένως σε κάθε στατιστικό έλεγχο:

- αν το $p\text{-value} < \alpha$: απορρίπτουμε την H_0 , ενώ
- αν $p\text{-value} \geq \alpha$: δεν απορρίπτουμε την H_0

Το πλεονέκτημα από τη χρήση του $p\text{-value}$ είναι ότι δεν απορρίπτουμε ή δεχόμαστε απλώς την H_0 , αλλά απορρίπτουμε ή δεχόμαστε την H_0 και μπορούμε να δούμε και πόσο πιθανή ήταν η εμφάνιση του δείγματος x που πήραμε (υπό την H_0), ενώ επίσης μπορούμε να κάνουμε άμεσα συγκρίσεις με όποιο α και αν επιλέξουμε (Μυλωνάς, 2013).

Κάνοντας χρήση των παραπάνω στατιστικών μοντέλων θα εξεταστούν 16 βασικά υπο-ερωτήματα ώστε να απαντηθεί το ερώτημα της εργασιακής και προσωπικής ικανοποίηση των εργαζομένων.

Εργασιακή ικανοποίηση

- H1: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με το φύλο του εργαζομένου.
- H2: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με την ηλικία του εργαζομένου.
- H3: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με την περιφέρεια στην οποία ζει ο εργαζόμενος.
- H4: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου.
- H5: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με τον αριθμό των ανήλικων τέκνων του εργαζομένου.
- H6: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με το επίπεδο σπουδών του εργαζομένου.
- H7: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με το χρονικό διάστημα απασχόλησης του εργαζομένου στην παρούσα εταιρεία.
- H8: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της εργασιακής ζωής με το εάν ο εργαζόμενος βρισκόταν σε τηλεργασία.

Προσωπική ικανοποίηση

- H9: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με το φύλο του εργαζομένου.
- H10: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με την ηλικία του εργαζομένου.
- H11: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με την περιφέρεια στην οποία ζει ο εργαζόμενος.
- H12: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου.
- H13: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με τον αριθμό των ανήλικων τέκνων του εργαζομένου.
- H14: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με το επίπεδο σπουδών του εργαζομένου.
- H15: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με το χρονικό διάστημα απασχόλησης του εργαζομένου στην παρούσα εταιρεία.
- H16: Πως σχετίζεται η ικανοποίηση της προσωπικής ζωής με το εάν ο εργαζόμενος βρισκόταν σε τηλεργασία.

Όλες οι αναλύσεις θα πραγματοποιηθούν με την χρήση του στατιστικού εργαλείου IBM SPSS.

Κάνοντας χρήση του στατιστικού ελέγχου υποθέσεων, ο συγγραφέας προσπαθεί να απαντήσει τα ερευνητικά ερωτήματα. Στην συγκεκριμένη εργασία, ελέγχονται 16 υποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα:

Εργασιακή ικανοποίηση

Υπόθεση 1

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,4655 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 2

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,3077 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 3

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,5929 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 4

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,7526 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 5

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,8025 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 6

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,4192 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 7

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,8974 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 8

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της κατάστασης τηλεργασίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της κατάστασης τηλεργασίας των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,9997 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Προσωπική ικανοποίηση

Υπόθεση 9

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του φύλου των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,6491 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 10

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,7496 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 11

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιφέρειας κατοικίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,9626 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 12

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,034 < 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι ψευδής.

Υπόθεση 13

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του αριθμού των τέκνων των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,2861 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 14

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ του επιπέδου σπουδών των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,9163 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 15

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων στην παρούσα εργασία σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,7029 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

Υπόθεση 16

H0: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της κατάστασης τηλεργασίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

H1: Υπάρχει διαφορά μεταξύ της κατάστασης τηλεργασίας των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική τους ικανοποίηση.

- Εφαρμόζοντας στο Chi-square test για έλεγχο της ορθότητας της μηδενικής υπόθεσης, υπολογίζεται το $p\text{-value} = 0,3398 > 0,05$, το οποίο σημαίνει ότι η μηδενική υπόθεση είναι αληθής.

6.8 Στατιστική μελέτη – Ανάλυση συσχετίσεων

Η συσχέτιση είναι ένας όρος που αναφέρεται στην ισχύ μιας σχέσης μεταξύ δύο μεταβλητών όπου μια ισχυρή, ή υψηλή, συσχέτιση σημαίνει ότι δύο ή περισσότερες μεταβλητές έχουν μια ισχυρή σχέση μεταξύ τους, ενώ μια αδύναμη ή χαμηλή συσχέτιση σημαίνει ότι οι μεταβλητές δεν σχετίζονται σχεδόν. Η ανάλυση συσχέτισης είναι η διαδικασία μελέτης της ισχύος αυτής της σχέσης με τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα. Ο πιο διαδεδομένος τύπος συντελεστή συσχέτισης είναι ο Pearson r. Αυτή η ανάλυση υποθέτει ότι οι δύο μεταβλητές που αναλύονται μετρώνται σε τουλάχιστον κλίμακες διαστήματος, που σημαίνει ότι μετρώνται σε ένα εύρος αυξανόμενης τιμής. Ο συντελεστής υπολογίζεται λαμβάνοντας τη συν-διακύμανση των δύο μεταβλητών και διαιρώντας το με το προϊόν των τυπικών αποκλίσεων τους. Η τιμή Pearson (r) έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Τιμή r
 - Τιμές $-1 < r < 0$ δηλώνουν αρνητική συσχέτιση
 - Τιμές $0 < r < +1$ δηλώνουν θετική συσχέτιση
 - Η τιμή $r = 0$ σημαίνει μηδενική συσχέτιση
- Ισχύς τιμής r (απόλυτη τιμή)
 - $r < 0.3$ Καμία ή πολύ ασθενής συσχέτιση
 - $0.3 < r < 0.5$ Ασθενής
 - $0.5 < r < 0.7$ Μέτρια

- $r > 0.7$ Ισχυρή
- $r = 1$ Απόλυτη

Στην ανάλυση συσχετίσεων χρησιμοποιούνται 6 ερωτήσεις/μεταβλητές που καλύπτουν το φάσμα των ερευνητικών ερωτημάτων. Πιο συγκεκριμένα:

- Μεταβλητές που συμμετέχουν στην ανάλυση συσχέτισης:
 - E1. Φύλο
 - E2. Ηλικία
 - E4. Οικογενειακή Κατάσταση
 - E5. Αριθμός ανήλικων τέκνων υπό την κηδεμονία σας
 - E8. Ολοκληρώσατε σπουδές επιπέδου
 - E14. Πόσο καιρό απασχολείστε στην παρούσα εργασία σας
 - E16. Εργαστήκατε σε καθεστώς τηλεργασίας
 - E17. Πόσο επηρεάζει η επαγγελματική σας ζωή την οικογενειακή σας ευημερία;
 - E18. Αποτυπώστε την ικανοποίηση στην εργασιακή σας ζωή;
 - E20. Αποτυπώστε την ικανοποίηση στην προσωπική σας ζωή;
 - E22. Με τη δυνατότητα να μην μείνετε άνεργος-η;
 - E23. Με τη δυνατότητα να είστε ανεξάρτητος-η;
 - E24. Με την ευκαιρία να έχετε ποικιλία δραστηριοτήτων;
 - E25. Με την ευκαιρία να είστε "κάποιος-α" στο χώρο σας;
 - E26. Με τον τρόπο που σας συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί σας;
 - E27. Με την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις;
 - E28. Με τη δυνατότητα να κάνετε πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή σας;
 - E29. Με τη δυνατότητα να έχετε σταθερή απασχόληση;
 - E30. Με την ευκαιρία να κάνετε πράγματα για άλλους ανθρώπους;
 - E31. Με την ευκαιρία να καθοδηγείτε άλλους ανθρώπους;
 - E32. Με την ευκαιρία που σας δίνεται να χρησιμοποιείτε τα προσόντα σας;
 - E33. Με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία ή τον οργανισμό που εργάζεστε;
 - E34. Με το μισθό σας αναλογικά με τη δουλειά που κάνετε;
 - E35. Με τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη;

- E36. Με την ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση;
- E37. Με την ελευθερία να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες;
- E38. Με τις εργασιακές συνθήκες;
- E39. Με τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;
- E40. Με την αναγνώριση που σας δίνουν;
- E41. Με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε;
- E42. Αγάπη για τους οικείους μου, τη φύση και τα ζώα
- E43. Θυμό για όσα έχουν συμβεί σε εμένα και στους γύρω μου
- E44. Φόβο για τη ζωή και το μέλλον το δικό μου και των αγαπημένων μου ανθρώπων
- E45. Αίσθημα χαράς και αισιοδοξίας για το μέλλον
- E46. Λύπη για την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι στη ζωή, εγώ ή/και οι αγαπημένοι μου άνθρωποι
- E47. Έκπληξη για τις εξελίξεις της κοινωνίας
- E48. Έντονο άγχος και στρες
- E49. Κόπωση και αδιαθεσία

Πίνακας 5.1: Ανάλυση συσχετίσεων

	E1	E2	E4	E5	E8	E14	E16	E17	E18	E20	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	E36	E37	E38	E39	E40	E41	E42	E43	E44	E45	E46	E47	E48	E49					
E1	1.00																																										
E2	0.17	1.00																																									
E4	-0.10	-0.32	1.00																																								
E5	-0.19	-0.36	0.58	1.00																																							
E8	0.11	0.13	0.08	0.13	1.00																																						
E14	0.00	0.39	-0.25	-0.08	0.11	1.00																																					
E16	0.00	-0.11	-0.04	0.00	0.20	0.10	1.00																																				
E17	-0.03	-0.02	0.09	0.17	0.06	-0.07	-0.04	1.00																																			
E18	-0.15	0.12	0.10	0.05	-0.08	0.04	-0.06	0.06	1.00																																		
E20	-0.06	0.07	0.02	0.21	-0.02	0.04	-0.20	0.19	0.23	1.00																																	
E22	-0.02	-0.09	0.04	0.12	-0.07	-0.17	0.11	0.10	0.17	-0.09	1.00																																
E23	0.10	-0.15	-0.05	-0.03	-0.04	-0.09	0.00	0.08	0.25	0.05	0.00	1.00																															
E24	0.06	-0.09	0.17	0.05	0.06	0.00	0.16	0.06	0.34	-0.06	0.09	0.37	1.00																														
E25	0.10	-0.07	0.03	0.09	0.09	-0.05	-0.04	0.18	0.36	-0.03	0.14	0.42	0.61	1.00																													
E26	-0.01	0.21	-0.15	-0.15	0.00	0.18	0.10	-0.01	0.49	-0.16	0.23	0.16	0.19	0.22	1.00																												
E27	0.00	0.08	-0.08	-0.07	0.00	0.13	0.19	-0.02	0.38	-0.16	0.18	0.17	0.24	0.27	0.72	1.00																											
E28	0.09	0.10	-0.09	-0.20	0.05	0.04	0.02	0.12	0.26	0.02	0.10	0.17	0.33	0.26	0.41	0.32	1.00																										
E29	-0.16	-0.12	0.01	0.11	-0.06	-0.06	0.18	0.17	0.16	-0.02	0.27	0.26	0.28	0.20	0.28	0.40	0.26	1.00																									
E30	0.14	-0.06	-0.08	-0.09	-0.05	-0.11	0.00	0.17	0.19	0.04	0.21	0.28	0.30	0.33	0.24	0.30	0.46	0.29	1.00																								
E31	0.08	0.07	0.07	0.06	0.07	-0.10	-0.04	0.11	0.22	0.06	0.09	0.23	0.37	0.49	0.15	0.23	0.36	0.24	0.48	1.00																							
E32	0.08	0.13	-0.13	-0.18	-0.05	0.04	0.05	0.15	0.34	-0.05	0.17	0.34	0.45	0.47	0.28	0.35	0.38	0.25	0.46	0.52	1.00																						
E33	-0.06	0.20	-0.05	-0.14	-0.13	0.14	0.11	0.06	0.46	-0.14	0.20	0.22	0.22	0.22	0.51	0.51	0.19	0.21	0.12	0.14	0.32	1.00																					
E34	0.19	0.09	-0.03	-0.18	0.08	0.01	-0.02	0.11	0.35	-0.01	0.15	0.28	0.19	0.26	0.22	0.29	0.24	0.07	0.18	0.15	0.34	0.50	1.00																				
E35	0.04	0.07	-0.06	-0.19	-0.15	0.02	-0.02	0.03	0.48	-0.07	0.19	0.33	0.31	0.25	0.36	0.37	0.20	0.27	0.20	0.24	0.40	0.61	0.65	1.00																			
E36	0.19	0.18	0.02	-0.13	0.04	0.02	0.07	0.05	0.34	-0.06	0.17	0.14	0.22	0.20	0.46	0.34	0.54	0.15	0.28	0.38	0.39	0.36	0.30	0.38	1.00																		
E37	0.11	0.10	-0.04	-0.19	0.00	-0.05	0.09	0.08	0.36	-0.12	0.13	0.18	0.27	0.31	0.44	0.36	0.56	0.15	0.29	0.37	0.36	0.40	0.30	0.37	0.79	1.00																	
E38	-0.10	0.15	-0.06	-0.03	0.02	0.23	0.14	0.03	0.50	-0.06	0.19	0.23	0.29	0.25	0.59	0.54	0.34	0.27	0.14	0.09	0.32	0.65	0.43	0.49	0.33	0.34	1.00																
E39	-0.01	0.24	-0.18	-0.23	-0.04	0.22	0.06	0.11	0.27	-0.01	0.03	0.04	0.25	0.17	0.55	0.54	0.44	0.22	0.16	0.10	0.26	0.47	0.21	0.33	0.30	0.36	0.56	1.00															
E40	0.03	0.15	-0.23	-0.21	-0.03	0.18	0.11	0.02	0.36	-0.09	0.20	0.16	0.23	0.29	0.55	0.48	0.41	0.19	0.24	0.19	0.38	0.53	0.36	0.41	0.51	0.55	0.51	0.51	1.00														
E41	0.01	0.19	-0.12	-0.17	-0.08	0.11	0.02	0.01	0.41	-0.08	0.25	0.23	0.38	0.42	0.48	0.53	0.41	0.20	0.37	0.44	0.56	0.54	0.45	0.52	0.51	0.47	0.56	0.45	0.73	1.00													
E42	0.26	0.04	-0.08	-0.16	-0.13	0.11	-0.02	0.11	0.03	0.01	0.01	0.18	0.19	0.18	0.17	0.18	0.27	0.15	0.30	0.16	0.23	0.09	0.07	0.08	0.08	0.13	0.07	0.20	0.18	0.14	1.00												
E43	0.09	0.12	0.01	0.04	-0.01	-0.05	-0.03	0.11	0.07	0.14	0.14	0.10	0.07	0.11	0.07	0.13	-0.14	-0.06	0.02	0.00	0.06	0.15	0.05	0.06	-0.01	0.03	0.01	-0.06	0.02	0.01	-0.11	1.00											
E44	0.16	0.13	0.01	0.04	0.04	-0.08	0.01	0.15	0.09	0.19	0.02	0.15	0.00	0.13	0.10	0.08	-0.04	-0.05	-0.04	0.03	0.00	-0.05	-0.01	-0.08	0.03	0.08	0.00	-0.12	-0.06	-0.09	0.09	0.51	1.00										
E45	0.12	0.04	-0.19	-0.21	-0.18	0.08	0.07	0.03	0.12	0.12	0.06	0.03	0.28	0.18	0.09	0.17	0.21	0.15	0.16	0.12	0.21	0.15	0.07	0.16	0.19	0.15	0.10	0.16	0.29	0.41	0.29	-0.17	-0.20	1.00									
E46	0.11	0.12	-0.07	0.01	-0.10	0.07	-0.02	0.07	-0.04	0.03	-0.01	0.02	-0.16	0.04	0.10	0.13	-0.09	0.02	-0.01	0.06	-0.03	-0.01	-0.06	-0.03	0.03	0.02	0.00	-0.02	-0.02	-0.04	-0.04	0.45	0.44	-0.16	1.00								
E47	0.15	0.16	-0.12	0.03	0.25	0.10	0.13	0.06	0.09	0.02	0.13	0.06	0.25	0.21	0.07	0.09	0.01	0.13	0.06	0.14	0.07	-0.01	0.10	0.04	0.14	0.05	0.09	0.01	0.20	0.19	0.04	0.13	0.25	0.07	0.16	1.00							
E48	0.10	-0.05	0.10	0.13	0.02	-0.07	-0.03	0.08	0.02	0.08	-0.09	0.07	-0.01	0.12	0.08	0.09	-0.09	-0.02	-0.13	0.00	-0.15	-0.21	-0.13	-0.20	-0.08	0.02	-0.13	-0.11	-0.14	-0.17	-0.02	0.35	0.58	-0.24	0.45	0.20	1.00						
E49	0.00	-0.09	0.11	0.10	-0.10	-0.10	-0.04	0.12	-0.24	0.01	-0.13	-0.07	-0.15	-0.09	-0.20	-0.07	-0.20	-0.20	-0.01	-0.06	-0.10	-0.23	-0.26	-0.30	-0.23	-0.18	-0.33	-0.19	-0.25	-0.25	-0.11	0.30	0.22	-0.28	0.30	-0.01	0.55	1.00					

Από τον Πίνακα 5.1 εξάγονται τα παρακάτω συμπεράσματα:

- Ο τρόπος συμπεριφοράς των προϊσταμένων σχετίζεται ισχυρώς με την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις (Pearson = 0. 72 / E26 σε σχέση με την E27)
- Η ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση σχετίζεται ισχυρώς με την ελευθερία να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες (Pearson = 0. 79 / E36 σε σχέση με την E37)
- Η αναγνώριση που σας δίνουν σχετίζεται ισχυρώς με το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε (Pearson = 0. 73 / E40 σε σχέση με την E41)

Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα

7.1 Συμπεράσματα Έρευνας

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα βασικό στοιχείο επιτυχίας ενός επαγγελματία και φυσικά στα επί μέρους σημεία της μπορεί να καθορίσει και την επιτυχία ενός οργανισμού – επιχείρησης. Πολλά επί μέρους θέματα, όπως είδαμε στην παρούσα μελέτη μπορούν να αποτελέσουν σημεία μεταβολής της εργασιακής ικανοποίησης καθώς είναι μία πολύπλευρη αίσθηση του εργαζομένου που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως η περίοδος τηλεργασίας στη πανδημία Covid-19.

Η δραστηριοποίηση των ατόμων σε ένα μη σταθερό οικονομικά, εργασιακά και πλέον και κοινωνικά περιβάλλον δημιουργεί επιπλέον ανασφάλειες και αρνητικά συναισθήματα στο άτομο το οποίο είναι πιο ευάλωτο να έρθει αντιμέτωπο με διακυμάνσεις στην εργασιακή του ικανοποίηση.

Επομένως όχι μόνο οι επιχειρήσεις και το άτομο αλλά και οι ίδιες οι κοινωνίες θα πρέπει να συνδράμουν στην δημιουργία συστημάτων και δομών με σκοπό την αίσθηση ασφάλειας στο άτομο και στις επιχειρήσεις με σκοπό την όσο πιο σταθερή εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων ακόμη και σε καιρούς με έκτακτα και απρόσμενα γεγονότα όπως ο Covid-19, τα οποία με τη σειρά τους θα συνδράμουν για την επιτυχία των επιχειρήσεων και την γενικότερη οικονομική και κοινωνική ευημερία του συνόλου στο οποίο ανήκουν.

Στη συγκεκριμένη εργασία μελετήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων την περίοδο του Covid-19, λαμβάνοντας υπόψη το καθεστώς τηλεργασίας. Παρακάτω παρουσιάζονται κάποια στατιστικά στοιχεία σχετικά με την εργασιακή/προσωπική ικανοποίηση και την αισιοδοξία/στρες που ένιωθαν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους την προηγούμενη περίοδο. Η έρευνα ανέδειξε ότι:

- Ποσοστό 54,8% των εργαζομένων δήλωσε πως δεν έχει αλλάξει τίποτα στις συνθήκες εργασίας τους, 24,6% δήλωσαν πως έχουν αλλάξει προς το χειρότερο και 20,6% ανέφερε πως οι συνθήκες εργασίας έχουν αλλάξει προς το καλύτερο.
- Ποσοστό 47,6% των εργαζομένων δήλωσε πως εργαζόταν σε καθεστώς τηλεργασίας, ενώ 43,7% συνέχισε να εργάζεται στο χώρο εργασίας του.

- Στην ερώτηση πόσο επηρεάζει η επαγγελματική σας ζωή την οικογενειακή σας ευημερία ποσοστό 24,6% δήλωσαν “Πάρα Πολύ” και ποσοστό 32,5% δήλωσαν “Πολύ”.
- Στην αποτύπωση της ικανοποίησης στην εργασιακή ζωή, ποσοστό 15,9% είναι “Πάρα Πολύ” ικανοποιημένα, και ποσοστό 31,7% δηλώνουν “Πολύ” ικανοποιημένα.
- Στην αποτύπωση της ικανοποίησης στην προσωπική ζωή, ποσοστό 33,6% είναι “Πάρα Πολύ” ικανοποιημένα, και ποσοστό 44,8% δηλώνουν “Πολύ” ικανοποιημένα.

Όσον αφορά την συσχέτιση των μεταβλητών:

- Αισιοδοξία/Στρες εργαζόμενων σε σχέση με το φύλο
 - Περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες δεν νοιώθουν καμία διαφορά στην αισιοδοξία τους την συγκεκριμένη χρονική περίοδο (23.8%)
 - Περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες νοιώθουν αρκετό στρες την συγκεκριμένη χρονική περίοδο (20.6%)
- Αισιοδοξία/Στρες εργαζόμενων σε σχέση με το καθεστώς τηλεργασίας
 - Όσοι εργάζονταν σε τηλεργασία δεν νοιώθουν καμία διαφορά στην αισιοδοξία τους την συγκεκριμένη χρονική περίοδο (23.8%)
 - Όσοι εργάζονταν σε τηλεργασία νοιώθουν αρκετό στρες την συγκεκριμένη χρονική περίοδο (19.1%)
- Εργασιακή ικανοποίηση/Προσωπική ικανοποίηση εργαζομένων σε σχέση με το καθεστώς τηλεργασίας
 - Όσοι εργάζονταν σε τηλεργασία δεν νοιώθουν ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι εργασιακά (20.6%)
 - Όσοι εργάζονταν σε τηλεργασία νοιώθουν αρκετά ικανοποιημένοι προσωπικά (23.8%)
- Αισιοδοξία/Στρες εργαζόμενων σε σχέση με το καθεστώς τηλεργασίας και την οικογενειακή κατάσταση
 - Όσοι έγγαμοι εργάζονταν σε τηλεργασία δεν νοιώθουν καμία διαφορά σχετικά με το αίσθημα χαράς και αισιοδοξίας για το μέλλον (11%)
 - Όσοι έγγαμοι εργάζονταν σε τηλεργασία νοιώθουν έντονο άγχος και στρες (10%)

Από τις απαντήσεις ανοιχτού τύπου μπορούμε να αντιληφθούμε πώς το κάθε άτομο ικανοποιείται σε εργασιακό και προσωπικό επίπεδο με διαφορετικούς τρόπους και παρακινείται εξίσου από διαφορετικούς τρόπους και μέσα. Συνοπτικά αναφέρεται πως τα άτομα του δείγματος του ανήκουν στο δημόσιο τομέα με σύμβαση είτε μόνιμης είτε ορισμένου χρόνου δηλώνουν πιο ικανοποιημένα στην εργασία τους κυρίως με την επαφή τους με τα παιδιά και τους συναδέλφους, το ωράριο, την ευελιξία, τη σταθερότητα και αίσθημα ασφάλειας που νοιώθουν και το αίσθημα της προσφοράς. Τα υπόλοιπα άτομα του δείγματος τα οποία ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα ή είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, φαίνεται να νοιώθουν λιγότερο το αίσθημα της ικανοποίησης στην εργασία τους και αυτά που τους ικανοποιούν είναι το αντικείμενο εργασίας τους, η συναναστροφή και επαφή με συναδέλφους, οι αμοιβές, το αίσθημα αναγνώρισης και τους παρακινεί το αίσθημα της ολοκλήρωσης, το καλό εργασιακό περιβάλλον, τα χρήματα και οι δυνατότητες εξέλιξης.

Σχετικά με την ικανοποίηση σε προσωπικό επίπεδο παρατηρούμε πως γενικά το αίσθημα ηρεμίας, γαλήνης και ψυχικής ευημερίας ικανοποιεί το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος. Η συμβίωση, η επικοινωνία, ο ελεύθερος χρόνος, το χαρούμενο περιβάλλον με σεβασμό και κατανόηση και ποιότητα ζωής είναι σημαντικά σημεία που καθορίζουν την ικανοποίηση του δείγματος σε προσωπικό επίπεδο.

Σύμφωνα με την παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου της εργασιακής ικανοποίησης βλέπουμε πως το εργασιακό περιβάλλον, το ευρύτερο περιβάλλον, το αίσθημα προσφοράς και αυτοπραγμάτωσης καθώς και οι προοπτικές προσωπικής ανέλιξης – εξέλιξης επηρεάζουν αρκετά την εργασιακή ικανοποίηση. Θέματα τα οποία έχουν αναφερθεί και στην θεωρητική προσέγγιση του θέματος ‘Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση’ σύμφωνα με τους (Balzer, κ.συν., 1990), (Καντάς, 1998), Spector (1997), (Williams, McDaniel & Nguyen, 2006), Bettencourt και Brown (1997) σύμφωνα με τους οποίους βλέπουμε σε πολλά σημεία να υπάρχει ταύτιση με τους παράγοντες που έχουν εξαχθεί από την ανάλυση.

7.2 Μελλοντική Έρευνα

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων στην περίοδο του Covid-19.

Θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί και να επιβεβαιωθεί το μέγεθος της ικανοποίησης σε μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού μετά το πέρας της πανδημίας. Επίσης θα ήταν αρκετά

ενδιαφέρον να συγκριθούν μελέτες ικανοποίησης που πραγματοποιήθηκαν το προηγούμενο διάστημα εν μέσω Covid-19 και να αξιολογηθεί αν προκύπτει διαφοροποίηση στην ικανοποίηση αναλόγως εποχής (καλοκαίρι – χειμώνας) ή ακόμη και δείγματα που λήφθηκαν εν μέσω περιορισμών σε σχέση με δείγματα που λήφθηκαν σε καιρούς χαλάρωσης μέτρων.

Βιβλιογραφία

- Βλασσόπουλος Γ. (2005), Τηλεργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα
- Γαλανάκης, Μ. (2012). Εργασιακή ψυχολογία: νέες προσεγγίσεις και πρακτικές παρεμβάσεις. Αθήνα: Εκδ. Αθ. Σταμούλης
- Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο, 2020. Ο Κορωνοϊός και οι Επιπτώσεις του στην Αγορά. Δελτίο Τύπου, 01.04.2020. Διαθέσιμο στο Ίντερνετ: <https://griechenland.ahk.de/gr/nea/news-details/ereyna-toy-ellinogermanikoy-emporikoykai-biomichanikoy-epimelitirioy-gia-ton-koronoio-kai-tis-epiptoseis-stin-agera> [πρόσβαση στις 15.09.2020]
- Καντάς, Α. (1998). Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 1ο . Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κουκιάδης Ι. (1996), «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 1/1996, σελ. 12-20
- Ληξουργιώτης Ι. (1998), «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 3/1998, σελ. 257– 267
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). Αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση: Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
- Παπαδημητρίου Κ. (1987), Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή
- Σαλαμούρης Δ. (2001), «Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 21 Ειδική Εκδοτική Α.Ε.Ε.Β.Ε., Αθήνα, σελ. 69-79
- Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004), Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα
- Χυτήρης, Λ. (2013). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Φαίδιμος.
- Χυτήρης, Λ. (2017). Οργανωσιακή συμπεριφορά: έννοιες, θεωρία & τρόποι συμπεριφοράς για αποτελεσματική διοίκηση. 4η εκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Ε. Μπένου.

Arnold, J., Cooper, C. L., Robertson, I. T. (1998). Work psychology: Understanding human behavior in workplace. Prentice Hall, Financial Times.

Balzer, W. K., Smith, P. C., Kravitz, D. A., Lovell, S. E., & Paul, K. B. Reilly, BA, & Reilly, CE (1990). User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales

Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. Journal of retailing.

Brief, A. P., (1998). Attitudes in and around organizations. v. 9. Sage, London.

Bucheli, M. et al., (2010). Job satisfaction and the individual educational level, re-assessing their relationship. Documento, Vol. 11, pp. 1-17.

Crites, J. (1969). Vocational Psychology. N.Y.: McGraw-Hill

Culkin, J., Perrotto, R. S. (2004). Θεμελιώδεις Αρχές της ψυχολογίας: Εφαρμογές στη ζωή και την εργασία. (επιμ.: Α.-Σ. Αντωνίου, Γ. Μπακοπούλου). Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.

Dormann C., Zapf D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities, Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, pp. 483-504.

Gray M., Hodson N., Gordon G. (1993), Teleworking: Explained, John Wiley & Sons, UK - USA - Canada – Asia

Gurbuz, A. (2007). An assessment on the effect of education level on the job satisfaction from tourism sector point of view. Doguz Universitesi Dergisi, Vol. 8(1), pp.36-46

Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul, 1989 στο Riggio, 2003)

Jewell, L. N., Siegall, M. (1990). Contemporary industrial/organizational psychology. (2nd edition). West Publishing Company.

Johnston P., Nolan J. (2002), eWork 2002 - Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy, <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/ist/docs/ka2/ework2002en.pdf>

Kandermans, B. (1986), Perceived Costs and Benefits of Participation in Union Action, Personnel Psychology, Vol. 39, pp. 379-397

KPMG, 2020. Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή της νόσου Covid-19. Διαθέσιμο στο Ίντερνετ: https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/gr/pdf/2020/05/Covid19_Employment_Conditions_Barometer-2nd_Wave_Report_Results.pdf [πρόσβαση 15.09.2020]

Lawler, E. E. (1994). Motivation in work organizations. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance, Vol. 4, pp.309-336.

Locke, E. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.), (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally. 1976.

Long, C. S. et al. (2015). The Relationship between Self-Leadership, Personality and Job Satisfaction: A Review. Journal of Sustainable Development, Vol. 8, n. 1, pp. 16-23

Macarov, D. (1982). Worker productivity: Myths and reality. USA: Sage Publications, Inc.

McCormick, E. J., Ilgen, D. (1985). Industrial and organizational psychology. (8th edition). Englewood Cliffs, N. Jersey: Prentice Hall, Inc

McCrae, R. R., Oliver, P. J. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of Personality, Vol. 60(2), pp. 175- 215.

People for Business, 2020. Μετά την Πανδημία: Νέα Εποχή, Νέο Μοντέλο Εργασίας, διαθέσιμη στο: <https://pfb-group.com/ερευνα-pfb-μετά-την-πανδημία-νέα-εποχή-νέ/> [πρόσβαση 15.09.2020]

Petrovic, et al. (2013). Educational level differences in job satisfaction and service orientation: Case of hotel in Novi Sad (Serbia). International Journal of Business Tourism and Applied Sciences. Vol. 1 (2), pp. 21-29

Porter, 1962 & Wolf, 1970

Randy D. M., 2020. Leveraging telecommuting pharmacists in the post – COVID-19 world. Journal of the American Pharmacists Association published by Elsevier.

Schultz, D. P. (1982). Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology. (3rd edition). New York: McMillan Publishing Co., Inc

Sergiovanni, T. J. (1968). New evidence on teacher morale: A proposal for staff differentiation. North Central Association Quarterly, Vol. 42, pp. 259-266.

Smith et al., 1969, 1987, Weiss et al., 1967

Spector Paul E. (2000). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (Second edition). New York: John Wiley and Sons, Inc

Spector, Paul E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. London: Sage Publications.

Spector.P.E.(1985).Measurement of human service staff satisfaction:Developmentof the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13,693-713.

Steers, R. M., Porter, L. W. (1983). New York: McGraw Hill.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley.

Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction

Παράρτημα

Κατανόηση της ικανοποίησης του κάθε ατόμου τέθηκε η ερώτηση ανοιχτού τύπου όπου συνοπτικά κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το τι τους ικανοποιεί στην εργασία τους και ακολουθούν οι απαντήσεις με τυχαία σειρά.

Τίποτα, σταθερότητα, το αίσθημα βελτίωσης , εξέλιξης και οι απολαβές, η συνεχής εξέλιξη, ευθύνες, εμπιστοσύνη και αναγνώριση, ο γνώσεις και η εμπειρία που αποκομίζω, η επίτευξη μαθησιακών στόχων, η σταθερότητα – δημιουργικότητα και εξέλιξη, ωράριο και οι συνθήκες εργασίας, το περιβάλλον, το αντικείμενο της δουλειάς μου, το εργασιακό περιβάλλον, ο τομέας εργασίας μου και το εργασιακό περιβάλλον, η επαφή μου με τα παιδιά, η επιβράβευση, το αντικείμενο και οι αποδοχές, δημιουργικότητα, το ότι υπάρχουν παιδιά, συνεργασία, ότι έχω ένα σκοπό.. ένα στόχο, Αίσθηση που μου αφήνει το σύνολο των εργασιών που φέρνω εις πέρας, αντικείμενο εργασίας- εργασιακό περιβάλλον, η δημιουργικότητα στην παραγωγή διαφόρων τύπων και η ευελιξία των ωραρίων κεριών, δημιουργικότητα και εύρεση λύσεων σε καθημερινά προβλήματα πελατών και βελτίωση υπηρεσιών, το αντικείμενο εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ καλό, οι συνάδελφοι είναι πολύ θετικοί, πάντα πρόθυμοι να βοηθήσουν, υπάρχει συναδελφικότητα και αλληλεγγύη, το αντικείμενο εργασίας, το αντικείμενο και το περιβάλλον εργασίας, η σιγουριά και οι ευκολίες που μου παρέχονται, ο μισθός, η αναγνώριση, ηρεμία, απολαβές, το αντικείμενο της δουλειάς μου, η εξέλιξη και η αναγνώριση στη δουλειά μου, το σταθερό ωράριο, λεφτά, οικογένεια, τα χρήματα, η επικοινωνία, οι μαθητές μου , μου αρέσει το αντικείμενο και η αναγνώριση της δουλειάς μου, η συνεννόηση με τους συναδέλφους, η συνεργασία με τους συναδέλφους μου, οι πρωινές ώρες ύπνου είναι περισσότερες , καθώς το μάθημα γίνεται μεσημέρι, συνεργασία με συναδέλφους , η επαφή με τα παιδιά, ανταπόκριση/αγάπη παιδιών, εργασιακό περιβάλλον, το ευχάριστο κλίμα συνεργασίας, το αντικείμενο και η επαφή με τον κόσμο, το ευέλικτο ωράριο, η επαφή με τον κόσμο, τα χρήματα, το ωράριο και οι συνθήκες εργασίας, εργασιακές συνθήκες και απολαβές, η αμοιβή, εργασιακές συνθήκες απολαβές, πολύ καλές συνθήκες εργασίας (καλή σχέση με συναδέλφους ,ευχάριστο περιβάλλον), το περιβάλλον, η σταθερότητα, η κοινωνικότητα, ωράριο αποδοχές, το αντικείμενο εργασίας, το περιβάλλον και ο σταθερός μισθός κάθε μήνα, η επαφή με ανθρώπους – μισθός, το ωράριο κ οι διακοπές, μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου και είμαι πολύ ικανοποιημένη όταν η δουλειά μου αναγνωρίζεται, οι συνθήκες εργασίας (εργασιακό κλίμα), οι γνώσεις και

η δυνατότητα εξέλιξης, το αντικείμενο εργασίας μου, απολαβές, δημιουργικότητα, το περιβάλλον εργασίας, εργάζομαι πάνω σε αυτό που αγαπώ, ξεκάθαρος ρόλος, όχι σκληρά dead lines, τήρηση ωραρίου , δυνατότητα ενεργοποίησης κανονικής άδειας το διάστημα που επιθυμώ και καλές χρηματικές απολαβές, εξέλιξη, κλίμα εργασίας, καλό περιβάλλον, το κλίμα εργασίας και η αμοιβή, 1) αισθάνομαι αποδοτική 2) είναι ενδιαφέρον το αντικείμενο, κλίμα, ωράριο, αντικείμενο, παροχές, το ότι μου μένει χρόνος και για προσωπική ζωή, η προοπτική και η δημιουργικότητα, το εργασιακό κλίμα , η αναγνώριση και η κατανόηση στο περιβάλλον της εταιρείας, καθημερινή τριβή με το αντικείμενο , νέες επαφές που διευρύνουν τον κύκλο, δημιουργία κ αντικείμενο, το αντικείμενο εργασίας και τα Project, η ελευθερία , το εργασιακό κλίμα και η προσφορά προς συναδέλφους, οικονομικές απολαβές, μισθός, διδασκαλία, το κλίμα και το αποτέλεσμα, η μονιμότητα και η προοπτική, ενδιαφέρον τομέας, ο μισθός, βρίσκω τον κομμάτι που ασχολούμαι πολύ ενδιαφέρον, η συναναστροφή με τους ανθρώπους, οι συνάδελφοι. Άλλο (24).

Στην συνέχεια ζητήθηκε από το δείγμα να απαντήσει συνοπτικά σε ακόμη μια ερώτηση ανοιχτού τύπου σχετικά με το τι το ικανοποιεί στη προσωπική του ζωή του και ακολουθούν οι σχετικές απαντήσεις.

Η οικογένειά μου, ηρεμία, τα παιδιά μου , η οικογένεια, ισορροπία, υγεία, οικογένεια, η καλή επικοινωνία, η προσωπική εξέλιξη, ο χρόνος με την οικογένεια μου, ήρεμο και χαρούμενο περιβάλλον με σεβασμό και κατανόηση, ποιότητα ζωής, ταξίδια, οικογενειακή γαλήνη, ότι είναι σε τάξη, δραστηριότητες, hobby, φίλοι , ύπαρξη ελεύθερου χρόνου και η όσο το δυνατόν καλύτερη εκμετάλλευσή του , οι αθλητικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες , η επικοινωνία και η εξέλιξη , στιγμές με την οικογένειά , ο σύντροφός μου, οι φίλοι μου, η οικογένειά μου. , Ελεύθερος χρόνος με την οικογένειά μου, τους φίλους μου, τον εαυτό μου , βοήθεια , η οικογένεια , ότι συμβαίνουν πράγματα που συμβαδίζουν με τις επιθυμίες μου. , Το μέγιστο των παιδιών μου με αγάπη και ηρεμία , κοινά σχέδια για το μέλλον και κοινά ενδιαφέροντα , οικογένεια, hobby , ο σύντροφος μου, πολλά με ικανοποιούν, υπάρχει κατανόηση, χημεία, στηρίζει ο ένας τον άλλον, ελευθερία επιλογών, διαφορά, η οικογενειακή ευτυχία, ο ελεύθερος χρόνος μου και τα hobby μου, η οικογένεια, η οικογένεια οι φίλοι η ηρεμία και οι δραστηριότητες, το παιδί μου, οι προσωπικές στιγμές, η οικογένεια και ο σύντροφος μου, το σταθερό οικογενειακό περιβάλλον, οικογένεια, η ευημερία και η καλή σχέση που υπάρχει, ο σύντροφός μου , η σχέση μου, η γυναίκα μου και τα παιδιά

μου, η αμοιβαία κατανόηση και αγάπη, επικοινωνία και πολύ καλή συμβίωση με τον σύντροφο μου, υγεία, η επικοινωνία και ο αλληλοσεβασμός, συναισθηματική κάλυψη, ανεξαρτησία, η ηρεμία, η προσωπική αναζήτηση, η δυνατότητα που έχω να κάνω ταξίδια, η οικογένεια μου, η αγάπη, η καθημερινότητα μου, η ειλικρίνεια και συντροφικότητα, η επικοινωνία , ο σύζυγος μου κι εγώ έχουμε την υγεία μας, έχω αποκτήσει μια όμορφη οικογένεια μου με τον άντρα μου, η αγάπη, ο έρωτας, η τρυφερότητα, ο τρόπος ζωής μου, οι ανθρώπινες σχέσεις, οι φίλοι μου και η οικογένεια μου στην παρούσα φάση, η σχέση μου με τη γυναίκα μου, η αγάπη και το αίσθημα ασφάλειας που έχουμε δημιουργήσει στην οικογένεια μας, ο χρόνος που αφιερώνω στον εαυτό μου/οικογένεια/φίλους, οι συναναστροφές με οικογένεια και φίλους, ο χρόνος με την οικογένειά μου, η οικογένεια μου, το οικογενειακό περιβάλλον, έχω υγεία εγώ και τα αγαπημένα μου πρόσωπα και ζούμε ειρηνικά χωρίς έριδες και τσακωμούς, χρόνος με φίλους και συντροφιά , δυνατότητα για ταξίδια , χρόνος για χόμπι, συντροφικότητα, καλή επικοινωνία και ο χρόνος με το παιδί μου, η επικοινωνία με την σύντροφο μου, χρόνος με φίλους, υγεία, οικογένεια, διαπροσωπικές σχέσεις, οικογένεια, υγεία και ψυχική ηρεμία, ούτε ικανοποιημένη - ούτε δυσαρεστημένη, ανθρώπινες σχέσεις, οι άνθρωποί μου και η ενέργεια όλων γύρω μου, η δυνατότητα βέλτιστης αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου μου με το παιδί μου ή αγαπημένους φίλους, σημαντικές σχέσεις, η αγάπη και η ηρεμία, οι οικογενειακοί στόχοι, η ανεξαρτησία, η ελευθερία μου, να έχω χρόνο και όρεξη να κάνω και άλλα πράγματα εκτός από το να δουλεύω μόνο, η επικοινωνία με τα μέλη της οικογένειας και η ηρεμία στο χώρο του σπιτιού, η αμφίδρομη αγάπη, η ηρεμία και η κοινή εξέλιξη, η ευτυχία των μελών της οικογένειας μου, η ηρεμία που υπάρχει στο σπίτι, η ηρεμία, το οικογενειακό ευχάριστο κλίμα, άλλο (13).



ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ-EXECUTIVE MBA»