



**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΕΩΡΓΙΑΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Μελέτη της ύπαρξης, του χρώματος και της επίδρασης καλλωπιστικών φυτών, εντός του χώρου εργασίας, στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων

Ανδρονίκη Ευαγγελία Π. Κουρεμένου

Επιβλέπων Καθηγητής:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς

ΑΘΗΝΑ, 2022

**ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Μελέτη της ύπαρξης, του χρώματος και της επίδρασης καλλωπιστικών φυτών, εντός του χώρου εργασίας, στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων

Study of the existence, color and effect of ornamental plants, within the workplace, on the psychological mood of employees

Ανδρονίκη Ευαγγελία Π. Κουρεμένου

Εξεταστική Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπλ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς (Επιβλέπων)

Κωνσταντίνα Κωστοπούλου, Καθηγήτρια ΓΠΑ

Ανδρέας Δριχούτης, Αναπληρωτής Καθηγητής ΓΠΑ

Μελέτη της ύπαρξης, του χρώματος και της επίδρασης καλλωπιστικών φυτών, εντός του χώρου εργασίας, στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων

*ΔΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Γεωργίας και Τροφίμων
Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης
Τμήμα Επιστήμης Τροφίμων και Διατροφής του Ανθρώπου*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μελέτες σε όλο τον κόσμο δείχνουν ότι οι άνθρωποι περνούν περίπου το 90% του χρόνου τους εντός εσωτερικών χώρων, γεγονός που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη συναισθηματική τους κατάσταση, ειδικά κατά την εργασία. Οι έρευνες αυτές έχουν δείξει ότι τα φυτά αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα στη βελτίωση των συνθηκών του περιβάλλοντος των εργαζομένων και στη βελτίωση της ευημερίας και των θετικών συναισθημάτων. Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε για να διερευνήσει την επίδραση αυτή των φυτών στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων, μελετώντας την ύπαρξη τους στον εργασιακό χώρο και το χρώμα τους.

Τα δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων, στις οποίες συμμετείχαν συνολικά τριάντα (30) άτομα, τα οποία χωρίστηκαν σε δύο (2) ομάδες των δεκαπέντε (15) ατόμων η καθεμία, σε εκείνους που διέθεταν φυτά στον εργασιακό τους χώρο και σε εκείνους που δε διέθεταν. Οι ερωτήσεις ήταν σχετικές με την περιγραφή του χώρου, τα συναισθήματα που βιώνει το άτομο κατά την εργασία, αλλά και τον αριθμό και το χρώμα των φυτών που υπήρχαν. Στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν σε δύο (2) κλίμακες Ευημερίας (“Employee Well-Being”) και Θετικών-Αρνητικών συναισθημάτων (“PANAS”).

Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι στα εργασιακά περιβάλλοντα όπου υπήρχαν φυτά, εκείνα ήταν περισσότερο γλαστρικά και φυλλώδη είδη με κυρίαρχο χρώμα τις αποχρώσεις του πράσινου. Πολλοί ήταν εκείνοι που ένιωθαν πως η ύπαρξή τους έπαιξε σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητα και τα θετικά συναισθήματα κατά την εργασία, ενώ ακόμη και στα περιβάλλοντα που δεν ήταν παρόντα φυτά, πολλοί εργαζόμενοι που διέθεταν την αρμοδιότητα να το κάνουν, είπαν πως θα ήθελαν να προσθέσουν φυτικά είδη στο χώρο, ώστε να τον κάνουν πιο ευχάριστο για τους ίδιους και τους συναδέλφους τους.

Επιστημονική Περιοχή: Ψυχολογική διάθεση εργαζομένων

Λέξεις- Κλειδιά: Καλλωπιστικά φυτά, χρώμα καλλωπιστικών φυτών, εργασιακό περιβάλλον, ευημερία εργαζομένων, ψυχολογία εργαζομένων

Study of the existence, color and effect of ornamental plants, within the workplace, on the psychological mood of employees

*MBA Food & Agribusiness
Department of Agricultural Economics & Rural Development
Department of Food Science & Human Nutrition*

ABSTRACT

Studies all around the world show that people spend about 90% of their time indoors, which greatly affects their emotional state, especially during their work. These studies show that plants pose an important factor in improving the environmental conditions of employees and in the improvement of their well-being and positive emotions. The present research was carried out to investigate the effect of plants on the psychological state of employees, by studying their presence in the workplace and their color.

The data was collected through semi-structured interviews, involving a total of thirty (30) people, who were divided into two (2) groups of fifteen (15) people each, those who had plants in their workplace and those who did not. The questions were related to the description of the working environment, the feelings that the person experiences while working, but also the number and the color of plants that were present. The questions were related to the description of the space, the feelings that the person experiences while working, but also the number and color of the plants that were there. Then they were asked to answer two (2) scales of well-being ("Employee Well-Being") and positive-negative emotions ("PANAS").

From the results, it emerged that in the working environments where there were plants, they were more potted and foliaceous species with the dominant color being different shades of green. Many workers felt their presence played an important role in productivity and positive feelings at work, and even in environments where plants were not present, many workers who had the authority to do so, said they would like to add plants species in the environment to make it more enjoyable and pleasant for themselves and their colleagues.

Scientific area: Psychological mood of employees

Keywords: Ornamental plants, color of ornamental plants, working environment, employee well-being, employee psychology

*Στους γονείς μου, Πάλο και Στέλλα,
που δίχως την αμέτρητη στήριξή τους,
δε θα ήμουν το άτομο που είμαι σήμερα*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με τη φοίτηση μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών MBA “Food & Agribusiness” του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών πραγματοποιήθηκε ένας ακόμη προσωπικός στόχος, ο οποίος με βοήθησε τόσο να διευρύνω τις γνώσεις μου, όσο και να γνωρίσω καλύτερα τον εαυτό μου και τις δυνατότητές μου. Για τον λόγο αυτό και αισθάνομαι πως ένα μεγάλο ευχαριστώ έπεται στους ανθρώπους που με στήριξαν σε αυτή την προσπάθεια.

Αρχικά, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμότερες ευχές μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Καθηγητή κύριο Φιλόθεο Νταλιάνη, για την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφερε και το ενδιαφέρον που έδειξε προς το θέμα που επέλεξα να μελετήσω. Η αμέτρητη υπομονή και τα επικοινωνιακά σχόλια του καθ’ όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας συνέβαλλαν κατά μεγάλο βαθμό στην ολοκλήρωσή της.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω τον Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, Καθηγητή κύριο Κλωνάρη Ευστάθιο, καθώς και όλους τους καθηγητές για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν και τις εμπειρίες που μου προσέφεραν, οι οποίες ανέδειξαν ακόμη περισσότερο την αξία του εν λόγω Προγράμματος και με έκαναν να νιώσω περήφανη που το επέλεξα.

Φυσικά δε θα μπορούσα να μην ευχαριστήσω τους φίλους και συμφοιτητές που στάθηκαν κοντά μου και με την αμέτρητη στήριξή τους έκαναν πιο εύκολο τον αγώνα για τη διεκπεραίωση της διπλωματικής εργασίας μου. Ένα μεγάλο ευχαριστώ σε δύο ξεχωριστά για μένα άτομα, Άννα Λαζαρίδου και Άρσα Γκίκα-Μαντζόρου, που με συντρόφευσαν σε πολλές δύσκολες στιγμές και ακόμα συνεχίζουν να είναι δίπλα μου.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τη μεγάλη ευγνωμοσύνη προς την οικογένεια μου, που από τη μέρα που γεννήθηκα, πιστεύει σε μένα και με ακολουθεί πιστά στην εκπλήρωση όλων των ονείρων και στόχων μου.

Με την άδειά μου, η παρούσα εργασία ελέγχθηκε από την Εξεταστική Επιτροπή μέσα από λογισμικό ανίχνευσης λογοκλοπής που διαθέτει το ΓΠΑ και διασταυρώθηκε η εγκυρότητα και η πρωτοτυπία της.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ABSTRACT	2
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
2. ΕΥΗΜΕΡΙΑ	8
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ	8
2.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ	9
2.3 ΤΟ ΧΡΩΜΑ ΤΩΝ ΦΥΤΩΝ.....	12
2.3.1 ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ & ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΚΡΙΣΕΙΣ.....	14
2.4 ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΣΗ ΤΗΣ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΑΣ.....	17
2.5 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ & ΕΥΗΜΕΡΙΑ	18
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	22
3.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ	22
3.2 ΚΛΙΜΑΚΕΣ.....	24
3.2.1 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ».....	24
3.2.2 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΘΕΤΙΚΩΝ-ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ».....	25
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	26
4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	26
4.1.1 ΦΥΛΟ.....	26
4.1.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ & ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	27
4.2 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ	28
4.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΜΕ ΦΥΤΑ	28
4.2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΧΩΡΙΣ ΦΥΤΑ	33
4.3 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ».....	34
4.4 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΘΕΤΙΚΩΝ-ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ».....	35
4.5 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ.....	36
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	38
5.1 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	38
5.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ	40
5.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	41
5.4 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ.....	42
6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43
ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	43
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	48
7. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	49
7.1 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ	49
7.2 ΕΙΚΟΝΕΣ.....	50

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χώρος εργασίας είναι ένα περιβάλλον, στο οποίο πολλοί ενήλικες περνούν πολύ χρόνο κάθε μέρα. Με την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και ένα αυξανόμενο ποσοστό του εργατικού δυναμικού που ασχολείται με την απασχόληση σε εσωτερικούς χώρους γραφείου, έχουν αυξηθεί οι ανησυχίες σχετικά με την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των εργασιακών περιβαλλόντων γραφείου στην παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων (Larsen et al., 1998).

Πολλές έρευνες περιβάλλοντος και συμπεριφοράς έχουν διερευνήσει τα αποτελέσματα διακριτών στοιχείων του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως οι συνθήκες φωτισμού, τα επίπεδα θορύβου, η θέα από τα παράθυρα και οι διατάξεις επίπλων γραφείου (Campbell, 1979, Hillenbrand-Nowicki, 1993, Kaplan, 1993, Locasso, 1976, Oshorn & Brill, 1994) σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για την ικανοποίηση από το περιβάλλον τους.

Επιπρόσθετες έρευνες διαπίστωσαν ότι η έκθεση στη φύση μπορεί να έχει θετικά ψυχολογικά οφέλη (Kaplan, 1983, Kaplan & Kaplan, 1989, Wohlwill, 1983) και ότι οι εμπειρίες σε φυσικό ή άγριο περιβάλλον μπορεί να είναι αποκαταστατικές (Kaplan & Kaplan, 1989). Περιβάλλοντα με θέα τη φύση προκαλούν υψηλότερες αισθητικές αποκρίσεις και πιο θετικά συναισθήματα ευεξίας από μη φυσικά περιβάλλοντα (Ulrich, 1979, 1983, Wohlwill, 1976). Η φύση θεωρείται επίσης σημαντική για την ενθάρρυνση της προσκόλλησης σε συγκεκριμένους χώρους ή τύπους περιβάλλοντος (Riley, 1992). Διαισθητικά, οι περισσότεροι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τα φυτά ως βελτιώσεις στο περιβάλλον του γραφείου και εικασίες δείχνουν ότι αυτή η υπόθεση μπορεί να οφείλεται στην ικανότητα των φυτών να αντιπροσωπεύουν το στοιχείο της φύσης στον υλικό κόσμο.

Η βελτίωση του εσωτερικού περιβάλλοντος ακόμη, ικανοποιεί βασικές ψυχολογικές ανάγκες του ανθρώπου, καθώς προσφέρουν έμπνευση και αναζωογόνηση. Τα αισθητικά και ψυχολογικά κενά των ανθρώπων πολλές φορές μπορούν να καλυφθούν από τα φυτά, τα οποία δημιουργούν ένα ζεστό και ήρεμο περιβάλλον, γεγονός που συμβάλλει τόσο στην ψυχική όσο και στην πνευματική τους υγεία. Βελτιώνουν την ποιότητα ζωής, προσφέρουν ανακούφιση και ζεστασιά στους χώρους που τοποθετούνται, ενώ παράλληλα βελτιώνουν την αισθητική και με τα χρώματά τους, πράγμα που τα κάνει να αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της διακόσμησης (Μαρούση, 2013).

Όσον αφορά τα συναισθήματα και την ευημερία του ατόμου, αυτά έχουν ερευνηθεί εις βάθος στην επιστήμη της Ψυχολογίας. Πλήθος ερευνητών έχουν αναπτύξει θεωρίες σχετικά με την Ευημερία (Well-being), τις πηγές της και τη σημασία της για την ατομική συμπεριφορά. Για μεγάλο χρονικό διάστημα, η μελέτη της ήταν αποκλειστικά συνδεδεμένη με το επιστημονικό πεδίο της ψυχολογίας, ενώ κατά τα τελευταία χρόνια, η έρευνα έχει μελετηθεί και σε οικονομικές

επιστήμες. Σημαντικό ρόλο στην επεξήγηση τόσο της Ευημερίας (Well-being) όσο και κατ'επέκταση των Θετικών και Αρνητικών Συναισθημάτων (Positive-Negative Emotions) του ανθρώπου έπαιξε ο Easterlin, του οποίου η θεωρία ότι η Ευημερία δείχνει να αυξάνεται όσο αυξάνεται και το εισόδημα έως ενός σημείου, αλλά όχι πέραν αυτού, έγινε ιδιαίτερα γνωστή στην Οικονομία. Επίσης, υποστήριξε πως με την ικανοποίηση των βασικών αναγκών, άλλοι παράγοντες στους οποίους ανήκουν η ποιότητα των υπηρεσιών υγείας, η προσωπική και επαγγελματική κατάσταση, η πρόσβαση στην παιδεία, γίνονται ολοένα και πιο σημαντικοί (Easterlin, 2002). Η διαπίστωση επομένως, ότι οι οικονομικοί δείκτες δεν είναι αρκετοί από μόνοι τους ως προς την εκτίμηση της Ευημερίας, έδωσε το έναυσμα για νέες μελέτες και επιστημονικές εργασίες, οι οποίες έχουν ως κύριο μέλημα τη σχέση της Ευημερίας με την οικονομική επιστήμη. Επιπλέον έννοιες όπως η Ικανοποίηση από τη Ζωή (Life Satisfaction), το Θετικό και Αρνητικό Συναισθήμα (Positive-Negative Affect) καθώς και η Ευτυχία (Happiness) βρίσκονται πλέον στο προσκήνιο και οδηγούν στη δημιουργία νέων δεικτών, οι οποίοι αποσυνδέουν την Ευημερία (Well-being) από τα υλικά αγαθά και μόνο (Frey & Stutzer, 2002, Ουζούνη, 2013).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ημι-δομημένης μορφής συνεντεύξεων, όπου οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε δύο γκρουπ των δεκαπέντε (15) ατόμων το καθένα, εκείνους που διέθεταν φυτά στον εργασιακό τους χώρο κι εκείνους που δε διέθεταν και κλήθηκαν να περιγράψουν σε γενικές γραμμές τον εργασιακό τους χώρο, τα συναισθήματα που βιώνουν καθημερινά σε αυτών, αν θα άλλαζαν κάτι σε αυτό δεδομένου ότι είχαν τη δυνατότητα, καθώς και περί του χρώματος και του αριθμού των φυτών που έφεραν στο περιβάλλον τους. Η μελέτη ξεκινά με το θεωρητικό κομμάτι, όπου αναλύονται οι έννοιες της Ευημερίας (Well-being) και των Συναισθημάτων (Κεφάλαιο 2). Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, στον τρόπο συλλογής δεδομένων και στις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν (κεφάλαιο 3) και έπειτα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα μαζί με χαρακτηριστικά λόγια εκ μέρους των συνεντευξιζόμενων και συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών (κεφάλαιο 4). Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας (κεφάλαιο 5).

2. ΕΥΗΜΕΡΙΑ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Σύμφωνα με τους Shin & Johnson (1978), η Ευημερία (Well-being) μπορεί να διαχωριστεί στην «Αντικειμενική» (Objective Well-being), η οποία εξαρτάται από αντικειμενικούς κανόνες που ορίζουν την καλή ζωή, και στην «Υποκειμενική» (Subjective Well-being), η οποία μπορεί να οριστεί ως «η συνολική εκτίμηση της ποιότητας της ζωής ενός ατόμου σύμφωνα με τα δικά του κριτήρια». Βάσει του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (1997), ένα άτομο διακατέχεται από την αντίληψη πως η ποιότητα ζωής είναι άμεσα συνδεδεμένη με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις ανησυχίες του. Είναι κομμάτι μιας ευρύτερης έννοιας, η οποία αφορά τη σωματική υγεία του ατόμου, την ψυχολογική του κατάσταση, τις προσωπικές του πεποιθήσεις και τις κοινωνικές του σχέσεις.

Μια κοινή άποψη ακόμη, είναι πως η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) συνδέεται στενά με: την Ικανοποίηση από τη Ζωή (Life Satisfaction), το Θετικό και το Αρνητικό Συναίσθημα (Positive & Negative Affect) και την Ευτυχία (Happiness), όπως υποστηρίζουν και οι Dodge et al. (2012). Η Ικανοποίηση από τη Ζωή έχει ως βάση της ορισμένες «στάσεις» σχετικά με τη ζωή ενός ατόμου. Είναι μια νοητική, κριτική διαδικασία και μπορεί να χαρακτηριστεί ως μια αξιολόγηση της ποιότητας ζωής ενός ανθρώπου σύμφωνα με τα δικά του κριτήρια. Δεν αντανάκλα τα πραγματικά γεγονότα και συνθήκες, αλλά τη συναισθηματική διάθεση και τη γνωστική εκτίμηση που εκφέρει το άτομο για τα γεγονότα και τις συνθήκες ζωής.

Οι Diener et al. (1985) υποστηρίζουν ακόμη, πως η εκτίμηση η εκτίμηση του πόσο ικανοποιημένοι είναι οι άνθρωποι με την τωρινή κατάσταση τους έχει να κάνει με ένα μέτρο σύγκρισης, το οποίο θέτει ο κάθε άνθρωπος για τον εαυτό του χωρίς να καθορίζεται εξωτερικά. Το Θετικό και Αρνητικό Συναίσθημα (Positive & Negative Affect) από την άλλη, αφορά την αξιολόγηση της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being) με βάση το πόσο ευχάριστα και δυσάρεστα συναισθήματα βιώνουν οι άνθρωποι στη ζωή τους. Επομένως, μπορεί να ειπωθεί ότι η Ευημερία (Well-being) αποτελείται από δύο διακριτές συνιστώσες: ένα τμήμα, το οποίο αναφέρεται τόσο στην παρουσία θετικού συναισθήματος όσο και στην απουσία αρνητικού συναισθήματος, και ένα γνωστικό/νοητικό τμήμα. Η Ευτυχία (Happiness) τέλος, συχνά αναφέρεται ως Ευημερία (Well-being) και συγκεκριμένα ως ο συνδυασμός της Ικανοποίησης από τη Ζωή (Life Satisfaction) και της κατάστασης στην οποία το άτομο βιώνει περισσότερα θετικά παρά αρνητικά συναισθήματα. Οι έννοιες αυτές, λόγω του ότι πολλές φορές είναι στενά συνδεδεμένες, παραποιούνται εννοιολογικά κι αυτό έχει οδηγήσει σε ταύτιση των εννοιών τους και κατ'επέκταση λανθασμένη χρήση τους.

Ο Easterlin (1974) διαπίστωσε πως η συνεχής οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας δε συνεπάγεται τη συνεχή αύξηση του επιπέδου Ευημερίας (Well-being) των πολιτών της, αλλά μάλιστα ανατρέπει την παραδοσιακή θεωρία για την ανάπτυξη, ότι δηλαδή όσο υψηλότερος είναι ο δείκτης του Κατά Κεφαλήν Εισοδήματος μιας χώρας, τόσο υψηλότερα επίπεδα Ευημερίας (WB) θα απολαμβάνουν οι πολίτες της. Καθώς αποδείχτηκε ότι το εισόδημα δεν αφορά την αξιολόγηση και τη σύγκριση των κοινωνικοοικονομικών αποδόσεων κάθε χώρας και των πολιτών της, γίνεται εμφανές πως η πολυδιάστατη έννοια της Ευημερίας (Well-being), της ατομικής Ικανοποίησης από τη Ζωή (Life Satisfaction) και της Ευτυχίας (Happiness), καθώς και το γεγονός ότι δεν αφορούν αποκλειστικά τα υλικά αγαθά.

Ένας από τους λόγους για τους οποίους θα έπρεπε να διερευνάται η Ευημερία (Well-being) σύμφωνα με τους Frey & Stutzer (2002), προσανατολίζεται στην επίδραση της ως προς τις θεσμικές συνθήκες, όπως η ποιότητα της κυβέρνησης και το μέγεθος του κοινωνικού κεφαλαίου, οι οποίες είναι συχνά πολύ πιο σημαντικές από αυτές που προκύπτουν από την παραγωγικότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Αυτό μπορεί να φανεί και από την εμπειρική μελέτη τους (2000) σε 6.000 κατοίκους της Ελβετίας, όπου βρέθηκε ότι οι θεσμικοί παράγοντες και ειδικότερα η δυνατότητα εκτεταμένης δημοκρατικής συμμετοχής στο πολιτικό πλαίσιο με τη μορφή πρωτοβουλιών και δημοψηφισμάτων καθώς και η αποκεντρωμένη κυβέρνηση έχουν μια σημαντική και συστηματική επίδραση στην Ευημερία (Well-being). Η αποσύνδεση της Ευημερίας (Well-being), επομένως, από τη στενή μέχρι πρόσφατα σχέση της με την οικονομική μεγένθυση αποτελεί ένα λόγο που η πρώτη έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών/τριών.

2.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ

Όπως προηγουμένως αναφέρθηκε, η Ευημερία μπορεί να χωριστεί σε «Αντικειμενική» (Objective Well-being) και «Υποκειμενική» (Subjective Well-being). Αρχικά, η Αντικειμενική Ευημερία (Objective Well-being) αφορά στοιχεία υλικά, οικονομικά και κοινωνικά, όπως συνθήκες στέγασης, ΑΕΠ, εισόδημα και απασχόληση, μορφωτικό επίπεδο και φτώχεια. Η Αντικειμενική Ευημερία (Objective Well-being) δε μπορεί να παρέχει σημαντικές πληροφορίες όσον αφορά το εισόδημα, την υγεία και τις συνθήκες διαβίωσης σε οποιαδήποτε περιοχή, ούτε και σχετικά με το πως το κάθε άτομο αντιλαμβάνεται πραγματικά τη ζωή στη συγκεκριμένη περιοχή (McAllister, 2005).

Μία προσέγγισή της είναι πως άνθρωποι έχουν βασικές ανάγκες και δικαιώματα, όπως για παράδειγμα τροφή και νερό, σωματική υγεία και εκπαίδευση. Σύμφωνα με τους Guillén-Royo και Velazco (2006), είναι άμεσα συνδεδεμένη με ορισμένες «πεποιθήσεις» που έχουν τα άτομα για μια

καλή ζωή, οι οποίες φανερώνουν το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών και δικαιωμάτων τους. Αυτές είναι καθολικές και δε διαφέρουν μεταξύ των κοινωνιών, όπως το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν, το εισόδημα των νοικοκυριών και ο πλούτος, το ποσοστό των παιδιών στην εκπαίδευση, το μορφωτικό επίπεδο, το προσδόκιμο ζωής και τα ποσοστά της εγκληματικότητας, η ατμοσφαιρική ρύπανση, η ποιότητα του νερού και τα αλιευτικά αποθέματα. Αντίστοιχα, σύμφωνα με τον Kahneman (2000), η βάση για την κατασκευή της Αντικειμενικής Ευημερίας (Objective Well-being) αποτελεί η στιγμιαία χρησιμότητα, η χρησιμότητα δηλαδή σε δεδομένη κάθε φορά χρονική στιγμή που προκύπτει από την αξιολόγηση της εμπειρίας του παρόντος.

Αντιθέτως με την Αντικειμενική, η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι οι καλύτεροι κριτές της συνολικής ποιότητας της ζωής τους, και άρα είναι ίδιοι που θα καθορίσουν τα επίπεδα Ευημερίας (Well-being) τους και όχι κάποιοι αντικειμενικοί κανόνες. Η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) αποτελεί δείκτη της ποιότητας ζωής και αναφέρεται στον τρόπο που τα ίδια τα άτομα αξιολογούν τη ζωή τους. Η Carbonell (2005) υποστηρίζει ότι οι συνασθηματικές αντιδράσεις σε γεγονότα και οι κρίσεις σχετικά με την Ικανοποίηση από τη Ζωή (Life Satisfaction) αποτελούν κομμάτι της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being). Το γεγονός ότι η προσέγγιση αυτή λαμβάνει υπόψη τις ατομικές αντιλήψεις έχει ως συνέπεια τη σταθερότητα της Υποκειμενικής Ευημερίας (SWB) κατά τη διάρκεια του χρόνου ακόμα και αν η ατομική κατάσταση, όπως αυτή μετριέται μέσα από αντικειμενικές μεταβλητές (π.χ το εισόδημα), αλλάζει. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της προσαρμογής των ατόμων σε μια νέα κατάσταση μέσω μιας μεταβολής στις προσδοκίες τους.

Επομένως, θα μπορούσε κανείς να πει ότι τρεις (3) είναι οι κυριότερες διαφορές μεταξύ της Υποκειμενικής (Subjective Well-being) και της Αντικειμενικής Ευημερίας (Objective Well-being). Σύμφωνα με τη Haq (2009), οι δείκτες της Αντικειμενικής Ευημερίας είναι έμμεσα μέτρα που προσπαθούν να αξιολογήσουν πραγματικές συνθήκες και επηρεάζουν την ικανοποίηση σε συγκεκριμένους μόνο τομείς της ζωής, ενώ αντίθετα η Υποκειμενική Ευημερία (SWB) είναι η επιστημονική ονομασία για το πώς οι άνθρωποι αξιολογούν τη ζωή τους, κάτι το οποίο σχετίζεται με την Ικανοποίηση από τη Ζωή (LS), την αίσθηση της Ευτυχίας (HP) καθώς και ένα μειωμένο επίπεδο άγχους και απαισιοδοξίας. Η αξιολόγηση αυτή βασίζεται αποκλειστικά στην κρίση των ιδίων και παραμένει ανεπηρέαστη από αντικειμενικές προδιαγραφές. Το νόημα που αποδίδεται από το κάθε άτομο ως προς την αίσθηση της ταπεινότητας, της γαλήνης, της ευγένειας, της προοπτικής και της έλλειψης του φόβου του θανάτου είναι διαφορετικό, καθώς επίσης και το νόημα των συναισθημάτων, όπως η απελπισία, η κατάθλιψη και το άγχος. Μέσα από τις προσωπικές αξιολογήσεις, το άτομο οδηγείται σε μια καλύτερη αίσθηση της Ευημερίας (Well-being) και μαθαίνει να διαχειρίζεται τη ζωή μέσα από δύσκολες εμπειρίες. Η πρώτη, επομένως, διαφορά

έγκειται στο ότι οι δείκτες υποθέτουν ότι τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογείται η Αντικειμενική Ευημερία (Objective Well-being) είναι δυνατόν να ορίζονται εξωγενώς χωρίς να αναφέρονται στις συγκεκριμένες προτιμήσεις του ατόμου, τα ενδιαφέροντα του, τα ιδανικά, τις αξίες και στάσεις του. Στην περίπτωση της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being) από την άλλη, οι ίδιες οι αξιολογήσεις των ατόμων είναι αυτές που καθορίζουν τα επίπεδα της.

Η δεύτερη διαφορά αφορά στο γεγονός ότι ενώ η Αντικειμενική Ευημερία (Objective Well-being) έχει ως βάση της μεθόδους αξιολόγησης της εμπειρίας του παρόντος, η Υποκειμενική (Subjective Well-being) έχει ως βάση τη μνήμη, εφόσον απαιτείται μια συνολική αξιολόγηση του πρόσφατου παρελθόντος.

Τέλος, η τρίτη διαφορά αναφέρεται στο χαρακτηριστικό σχήμα “U” της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being) με την αύξηση της ηλικίας. Οι Blanchflower & Oswald (2007) με την έρευνά τους, παρατήρησαν τη διακύμανση των επιπέδων Ευημερίας (Well-Being) των ατόμων και ανακάλυψαν πως η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) για τα περισσότερα σύνολα δεδομένων φτάνει την ελάχιστη τιμή της στην τέταρτη (4) δεκαετία ενός ατόμου. Μία άλλη μερική εξήγηση θα μπορούσε να αφορά το γεγονός πως οι χαρούμενοι άνθρωποι ζουν συστηματικά περισσότερο απ’ ότι οι δυστυχημένοι, για λόγους που δεν είναι ακόμη κατανοητοί, και ότι η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) σε σχήμα “U” είναι εν μέρει αποτέλεσμα επιλογής.

Κάποιοι ακόμα ορισμοί της Ευημερίας (Well-being) έχουν δοθεί από τον Diener (1984), οι οποίοι χωρίζονται σε τρεις (3) κατηγορίες, οι οποίες αφορούν τη σχέση μεταξύ της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being), της Ικανοποίησης από τη Ζωή (Life Satisfaction), του Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (Positive & Negative Affect) και της Ευτυχίας (Happiness). Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσει τους ορισμούς της Ευημερίας (Well-being) σύμφωνα με εξωτερικά κριτήρια, όπως είναι η αρετή, και παραπέμπουν στην έννοια της αριστοτελικής «ευδαιμονίας». Την Ευημερία (Well-being) την καθορίζει όχι ένα προσωπικό, αλλά ένα εξωτερικό σύστημα αξιών, το οποίο οφείλει να εκπληρώσει το άτομο για να είναι ευτυχισμένο. Η κατηγορία αυτή αναφέρεται εμφανώς στην Αντικειμενική Ευημερία (Objective Well-being).

Στη δεύτερη κατηγορία αναφέρεται η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) του ατόμου, η οποία αφορά στα κριτήρια που το καθένα θέτει για τον καθορισμό της. Οι ορισμοί αυτοί ταυτίζονται με την Ικανοποίηση από τη Ζωή (Life Satisfaction). Αυτή μετρά το πώς οι άνθρωποι αξιολογούν τη ζωή τους με βάση τα δικά τους κριτήρια ως σύνολο και όχι τα στιγμιαία συναισθήματα τους, αλλά επίσης δεν αποτελεί απλή αντανάκλαση των πραγματικών γεγονότων και

συνθηκών, αλλά της συναισθηματικής διάθεσης και της γνωστικής εκτίμησης που έχει ο κάθε άνθρωπος για τα γεγονότα και τις συνθήκες.

Τέλος, στην τρίτη κατηγορία της κατάταξης του Diener (1984), η έννοια της Υποκειμενικής Ευημερίας (Subjective Well-being) ταυτίζεται με την Ευτυχία (Happiness) και με τη σημασία που έχει ο όρος στην καθημερινή ζωή. Εν ολίγοις, η Ευτυχία (Happiness) είναι η υπεροχή του θετικού συναισθήματος σε σχέση με το αρνητικό, είτε αυτό είναι αποτέλεσμα της εμπειρίας του ατόμου είτε πηγάζει από την προδιάθεση του. Σύμφωνα με τον Veenhoven (2012), το συναίσθημα της Ευτυχίας (HP) επηρεάζεται από τα συναισθήματα και τις σκέψεις των ατόμων, τα οποία δεν συμπίπτουν απαραίτητα μεταξύ τους.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό, πως η Υποκειμενική Ευημερία (Subjective Well-being) έχει ως αναφορά αυτό που τα άτομα αποκαλούν «Ικανοποίηση από τη Ζωή» (Life Satisfaction), Θετικό και Αρνητικό Συναίσθημα (Positive & Negative Affect) ή Ευτυχία (Happiness) και για το λόγο αυτό συχνά παρατηρούνται ταυτοποιήσεις ως προς την έννοια των παραπάνω λέξεων.

2.3 ΤΟ ΧΡΩΜΑ ΤΩΝ ΦΥΤΩΝ

Η θέαση της φύσης συνδέεται με μειώσεις στρες, βελτιώσεις σε πνευματική εγρήγορση, μεγαλύτερη παραγωγικότητα και σε τομείς του εμπορίου, αυξημένες δαπάνες (Ulrich,1986, Relf,1991, Lohr et al.,1996). Πρόσθετες θετικές επιπτώσεις στην υγεία περιλαμβάνουν μικρότερη παραμονή στο νοσοκομείο, μειωμένο πόνο και λιγότερους πονοκεφάλους (Ulrich, 1984, Lohr & Pearson-Mims, 2000, Tove, 2000). Επομένως, αν μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τις προτιμήσεις των ανθρώπων και τις αποκρίσεις τους σε μεμονωμένα στοιχεία της φύσης, όπως η μορφή ή το χρώμα ενός δέντρου, είναι δυνατόν έπειτα οι παραγωγοί, οι σχεδιαστές τοπίου και οι διαχειριστές γης να έχουν ένα ισχυρό σύνολο εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν κατά τη δημιουργία των προδιαγραφών για το περιβάλλον μας, τόσο φυσικό όσο και τεχνητό.

Παραδόξως, λίγες μελέτες έχουν εξετάσει συγκεκριμένα την επίδραση του χρώματος των φυτών στη συναισθηματική και φυσιολογική συμπεριφορά των ανθρώπων. Οι Sommer & Summit (1995) σχολίασαν χαρακτηριστικά ότι, κατά τη διερεύνηση γενικών χαρακτηριστικών των φυτών, όπως το μέγεθος και το σχήμα, το χρώμα έχει παραληφθεί. Στην πραγματικότητα, οι πρώτες μελέτες για τις προτιμήσεις των φυτών σκόπιμα απέφευγαν άλλα χρώματα εκτός του πράσινου, ώστε να αποφύγουν τους περισπασμούς (Kaplan & Kaplan, 1989). Μερικοί ερευνητές εξέτασαν τις χρωματικές προτιμήσεις των ανθοφόρων φυτών. Στη μελέτη αναφορικά με την προτίμηση για τα γεράνια, οι Behe et al. (1999) βρήκαν ότι το χρώμα των λουλουδιών υπερισχύει στις προτιμήσεις

έναντι του χρώματος των φύλλων και της τιμής. Τα λουλούδια χρώματος κόκκινου και μωβ προτιμούνταν έναντι αυτών με λευκό ή ροζ χρώμα.

Στη συνέχεια, αρκετές έρευνες χρωμάτων συνήθως περιλαμβάνουν την εξέταση χρωματιστών τσιπ ή χρησιμοποιούν τη μέθοδο όπου οι συμμετέχοντες κάθονται σε διαφορετικά χρωματιστά δωμάτια. Αυτές οι μέθοδοι έδειξαν ότι προτιμάται το μπλε σε σχέση με το κόκκινο και ότι το κίτρινο προτιμάται λιγότερο (Hemphill, 1996). Κατά τη μελέτη της σχέσης που έχουν τα χρώματα στα συναισθήματα, ο Hemphill (1996) βρήκε ότι το πράσινο, το κίτρινο, και το κόκκινο προκάλεσαν περισσότερες θετικές απαντήσεις από άλλα χρώματα. Ακόμη, οι Terwogt & Hoeksma (1995) σημείωσαν ότι τα χρώματα και τα συναισθήματα διέφεραν μεταξύ των ηλικιακών ομάδων και παρατήρησαν πως η προτίμηση για το κίτρινο μειώνεται με την ηλικία, ενώ η προτίμηση για το πράσινο αυξάνεται.

Επιπροσθέτως, ερευνητές εξέτασαν συγκεκριμένα τη μορφή ενός δέντρου και την επιρροή του στους ανθρώπους. Σε μια μελέτη για την προτιμώμενη μορφή δέντρου, οι Sommer & Summit (1995) μελέτησαν την κόμη του δέντρου, το μέγεθος και το σχήμα του κορμού. Σε αυτή τη μελέτη, οι ερωτώμενοι είδαν διαφάνειες από εικονίδια δέντρων και βαθμολόγησαν παραλλαγές στα χαρακτηριστικά τους. Ο κόσμος εξέφρασε τις προτιμήσεις του για ευρείες κόμες και κοντύτερους κορμούς για δέντρα του δρόμου. Επιπλέον, οι Lohr & Pearson-Mims (1996) εξέτασαν τις αντιδράσεις των ανθρώπων σε διαφορετικές μορφές δέντρων και αστικά στοιχεία. Τα δεδομένα πρότειναν ότι περισσότερα θετικά συναισθήματα συνδέονταν με μορφές δέντρων παρά με μορφές άψυχων αντικειμένων. Συγκεκριμένα παρατήρησαν πως μια μορφή δέντρου που “απλώνεται” προκάλεσε περισσότερα θετικά και λιγότερα αρνητικά συναισθήματα από ένα κωνικό, σφαιρικό ή κιονοειδές δέντρο ή ένα άψυχο αντικείμενο. Αυτή η αντίδραση έχει συνδεθεί με ενδείξεις επιβίωσης σε σχέση με το τοπίο (Orians & Heerwagen, 1992, Kellert & Wilson, 1993). Τα δέντρα με αυτό το προτιμώμενο σχήμα συνδέονται με ενδιαίτηματα που είναι καλά για την ανθρώπινη επιβίωση. Όπως προτείνεται από τους Kellert & Wilson (1993), υπάρχει μια συναισθηματική σύνδεση μεταξύ των ανθρώπων και άλλων ζωντανών οργανισμών, μία που περιλαμβάνει σύνθετους κανόνες μάθησης που πέρασαν από γενιά σε γενιά.

Ένα ακόμα σημαντικό γεγονός άμεσα συνδεδεμένο με το χρώμα της κόμης των δένδρων και το χρώμα των άνθεων αφορά την ανταπόκριση στις αλλαγές εποχών, η οποία είναι απαραίτητη για την επιβίωση. Τα χρώματα των φυτών αποτελούν μια ένδειξη για αυτές τις αλλαγές. Για παράδειγμα, τα έντονα χρώματα των φύλλων του φθινοπώρου υποδεικνύουν μια στιγμή προετοιμασίας για το χειμώνα, όπως και τα ανοιξιάτικα λουλούδια σηματοδοτούν το τέλος του χειμώνα. Επομένως, θα ήταν λογικό να υποθέσουμε ότι ορισμένες αποκρίσεις στο χρώμα των φυτών μπορεί να είναι προ-

προγραμματισμένες, όπως φαίνεται να είναι οι αποκρίσεις στη μορφή των δέντρων, επειδή και οι δύο παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες επιβίωσης (Lohr & Kaufman, 2004).

Αυτό θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί ορισμένα χρώματα φυτών προκαλούν διαφορετικές αποκρίσεις. Το ζωντανό πράσινο μπορεί να υποδηλώνει ένα υγιές φυτό, πλούσιο σε θρεπτικά συστατικά με υψηλή περιεκτικότητα σε ζάχαρη και υδατάνθρακες, ενώ το κίτρινο φύλλωμα μπορεί να υποδηλώνει ένα φυτό ασθενές, με έλλειψη θρεπτικών στοιχείων. Στην πραγματικότητα, αυτό έχει τεκμηριωθεί και από άλλες έρευνες. Οι Lucas et al.(1998) ανέφεραν ότι οι μακάκοι πίθηκοι συσχετίζουν το χρώμα των φύλλων με θρεπτικά στοιχεία, επιλέγοντας φύλλα με μια συγκεκριμένη απόχρωση κιτρινοπράσινου και κόκκινου χρώματος που αντιστοιχούν σε υψηλά επίπεδα θρεπτικών συστατικών. Αυτό είναι σημαντικό, επειδή η χρωματική όραση του μακάκου είναι πανομοιότυπη με αυτή των ανθρώπων, κάτι που μπορεί να υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι θα μπορούσαν να έχουν τα ίδια χρωματικά σημάδια για την επιλογή φυτών που θα τους συντηρούσαν.

Τέλος, οι Lohr και Kaufman (2004) σε μελέτη τους για το πως το χρώμα των φυτών επηρεάζει τις φυσιολογικές και συναισθηματικές αποκρίσεις των ανθρώπων σε τοπία, στην οποία παρουσίαζαν στους συμμετέχοντες εικόνες με δέντρα που έφεραν κόμη χρώματος πράσινου, κόκκινου και μπλε με αντίστοιχες αποχρώσεις και τους καλούσαν να εκφράσουν το βαθμό που τους αρέσει το κάθε δέντρο, παρατήρησαν ότι όλα τα δέντρα με πράσινου και κόκκινου χρώματος κόμη έλαβαν θετικές απαντήσεις. Το συγκεκριμένο γεγονός όμως, δείχνει πως και πάλι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές προτιμήσεις στα χρώματα. Για παράδειγμα, εκείνοι που προτίμησαν τις πράσινου χρώματος αποχρώσεις κόμης ενδέχεται να συνδέουν το δέντρο με πλούσια θρεπτικά συστατικά και γενικώς, την υγεία, ενώ εκείνοι που προτίμησαν τις κόκκινου χρώματος αποχρώσεις ενδέχεται να το συνδέσαν με τους ώριμους και “γυνομένους” καρπούς που φέρει. Τα πορτοκαλί προς κίτρινης απόχρωσης δένδρα προτιμήθηκαν λιγότερο, καθώς όπως αναφέρθηκε παραπάνω ενδέχεται να συνδέονται με την αλλαγή των εποχών και τη μετάβαση από το φθινόπωρο στο χειμώνα. Τα δέντρα με μωβ προς μπλε αποχρώσεις έλαβαν ουδέτερες προς αρνητικές αποκρίσεις, γεγονός που μπορεί να ερμηνευτεί από το ότι τα χρώματα αυτά δε φαίνονταν φυσικά και έμοιαζαν παράταιρα.

2.3.1 ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ & ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΚΡΙΣΕΙΣ

Σε μελέτη τους για τις φυσιολογικές και συναισθηματικές αποκρίσεις των ανθρώπων στο χρώμα των φυτών, οι Elsadek et al. (2013) παρατήρησαν τις ψυχο-φυσιολογικές αποκρίσεις είκοσι εννέα (29) Ιαπόνων προπτυχιακών φοιτητών, όταν τους παρουσίασαν πέντε (5) διαφορετικά φυλλώματα Κισσού (*Hedera helix* L.) για εξήντα (60) δευτερόλεπτα το καθένα.

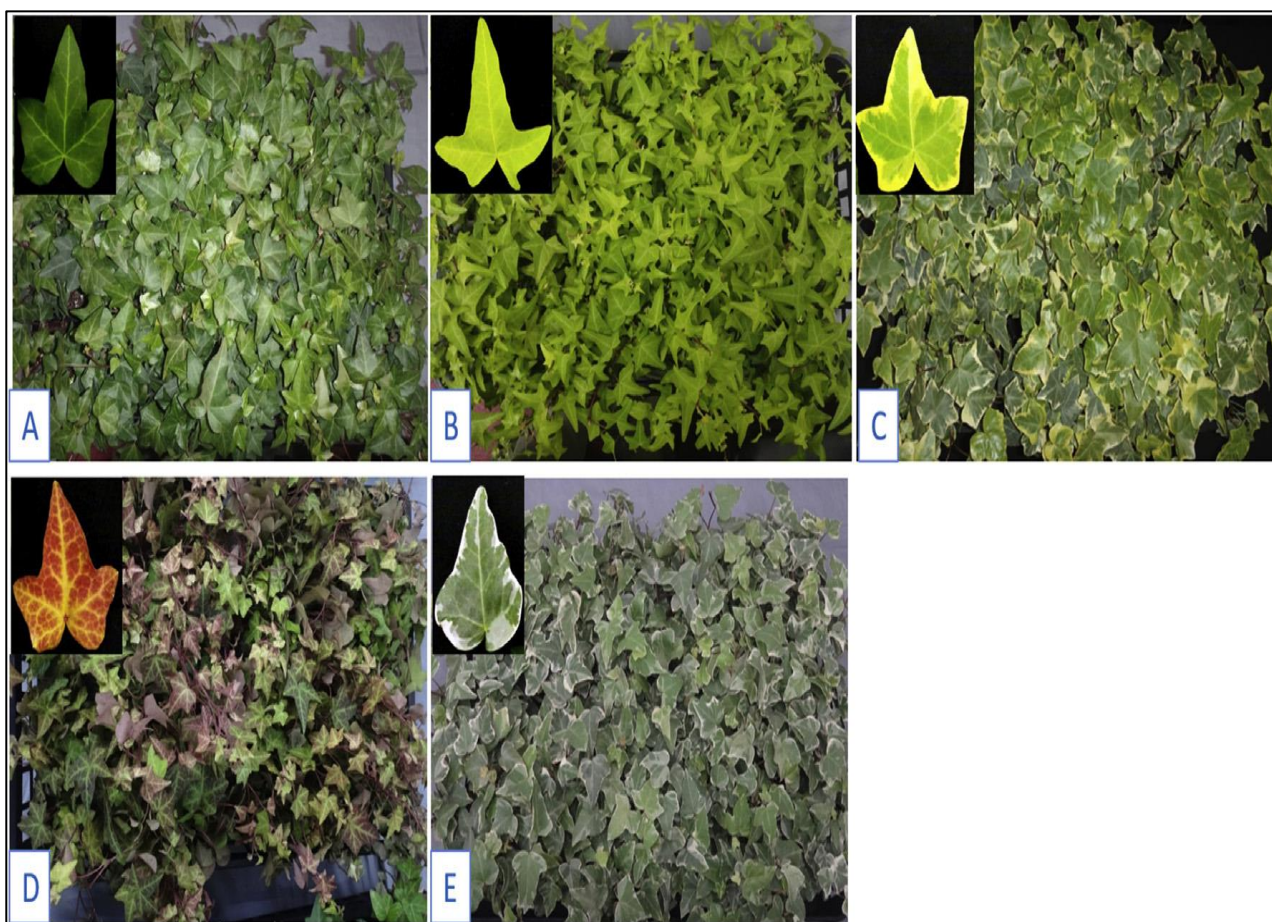


Εικόνες 1 & 2: Μέτρηση εγκεφαλικής δραστηριότητας και καταγραφή κινήσεων ματιών κατά την έκθεση στο ερέθισμα (Πηγή: Elsadek M. et al., 2013)

Κατά τη διάρκεια του χρόνου έκθεσης, οι κινήσεις των ματιών καταγράφηκαν από καταγραφέα οφθαλμικών σημαδιών (eye mark recorder) καθώς και σαράντα επτά (47) κανάλια φασματοσκοπίας εγγύς υπέρυθρης ακτινοβολίας (NIRS) χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της εγκεφαλικής δραστηριότητας στον μετωπιαίο, κροταφικό, βρεγματικό και ινιακό λοβό. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να περιγράψουν τις εντυπώσεις τους για κάθε κατηγορία φυτών σε μια πενταβάθμια κλίμακα με βάση ένα ερωτηματολόγιο σημασιολογικής διαφοράς (SD).

Τα στοιχεία από αυτή τη μελέτη επιβεβαίωσαν ότι οι άνθρωποι αντιδρούν διαφορετικά στην παρουσία διαφορετικών χρωμάτων φυλλώματος. Οι συμμετέχοντες έδωσαν λιγότερη προσοχή μέσω των κινήσεων των ματιών στα σκούρα πράσινα φυλλώματα, πιθανώς επειδή χαρακτηρίστηκε ως κοινό χρώμα στην καθημερινότητά τους, αλλά και έδειξε να τονώνει το αίσθημα ηρεμίας και χαλάρωσης. Στην περίπτωση του λευκού χρώματος φυλλώματος, αυτό ήταν πιο ευνοημένο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Επιπλέον, το κίτρινο φύλλωμα έδειξε να διεγείρει θετικά συναισθήματα και στα δύο φύλα, ωστόσο, τράβηξε την προσοχή των γυναικών περισσότερο από των ανδρών. Το κόκκινο φύλλωμα δημιούργησε ένα ζεστό και πολυτελές περιβάλλον, έδειξε να βοηθά τους άνδρες να είναι πιο συγκεντρωμένοι και να τραβά την προσοχή τους, αλλά και από την άλλη έδειξε να αυξάνει τη δραστηριότητα των γυναικών.

Στο πείραμα που εκτέλεσαν ξανά οι Elsadek et al. (2021) αυτή τη φορά σε σαράντα (40) άνδρες φοιτητές από την Ιαπωνία και την Αίγυπτο, στους οποίους έδειξαν για δύο (2) λεπτά το καθένα, πέντε διαφορετικές αποχρώσεις του είδους *Hedera helix* L., συγκεκριμένα πράσινου, ανοιχτού πράσινου, πράσινου-κόκκινου, πράσινου-κίτρινου και πράσινου-λευκού χρώματος, ανακάλυψαν πως τα πράσινα και τα πράσινα-λευκά φυτά είχαν τη μεγαλύτερη ικανότητα να ενισχύουν τα αισθήματα χαλάρωσης και ηρεμίας των Ιαπώνων συμμετεχόντων σε σύγκριση με άλλα χρώματα. Ακόμα, το ανοιχτό πράσινο και το πράσινο-κίτρινο είχαν τη μεγαλύτερη ικανότητα να διεγείρουν την ηρεμία, τα χαρούμενα και συναρπαστικά συναισθήματα για τους Αιγύπτιους συμμετέχοντες σε σύγκριση με άλλα χρώματα. Έτσι, τα αποτελέσματα παρείχαν μια βαθύτερη εικόνα για τις αξίες που σχετίζονται με την υγεία των χρωμάτων του φυλλώματος, προάγοντας τη θεραπευτική λειτουργία των χρωμάτων του φυλλώματος για την ευημερία των ατόμων και επιβεβαίωσαν για ακόμα μία φορά ότι κάθε χρώμα σχετίζεται με ορισμένες συναισθηματικές αντιδράσεις, και ως εκ τούτου το χρώμα θα ήταν οφέλιμο να συνιστάται για τον επιδιωκόμενο σκοπό.



Εικόνα 3: Ποικιλίες *Hedera helix* L. αποχρώσεων πράσινου (A), πράσινου ανοιχτού (B), πράσινου-κίτρινου (C), πράσινου-κόκκινου (D) & πράσινου-λευκού (E) χρώματος (Πηγή: Elsadek M. et al., 2021)

Βάσει και αυτής της μελέτης λοιπόν, γίνεται εμφανής η σημαντικότητα των φυτών στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων, αλλά και το πόσο απαραίτητη είναι η παρουσία τους στο εργασιακό τους περιβάλλον λόγω των πολλών θετικών επιδράσεων και πλεονεκτημάτων που έχουν να προσφέρουν. Για το λόγο αυτό και γίνεται έκκληση προς τους αρχιτέκτονες τοπίου και γενικότερα, τους διακοσμητές τόσο εξωτερικού όσο και εσωτερικού να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στην επιλογή των ειδών που χρησιμοποιούν για τη δημιουργία ενός ευχάριστου και συνάμα αποδοτικού περιβάλλοντος για τους ανθρώπους (Elsadek et al., 2021).

2.4 ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΣΗ ΤΗΣ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΑΣ

Σύμφωνα με τη μελέτη των Wolverton και Nelson (2020), πολλά φυτά εσωτερικού χώρου έχουν την ικανότητα να αφαιρούν πτητικές οργανικές ενώσεις (Volatile Organic Chemicals – VOCs), μια μεγάλη κατηγορία ρύπων εσωτερικών χώρων, που απελευθερώνονται σε ένα κλειστό σύστημα, χάρη στη συνδυαστική δράση των φύλλων και των μικροοργανισμών των ριζών τους. Ειδικά τη σήμερον ημέρα, όπου οι περισσότεροι άνθρωποι περνούν σχεδόν το 90% της ζωής τους σε κλειστούς χώρους όπου οι συνθήκες του αέρα είναι μακριά από το ιδανικές και με σκοπό τη διατήρηση ενέργειας, τα σύγχρονα κτίρια είναι ερμητικά «κλειστά», η ατμοσφαιρική ρύπανση των εσωτερικών χώρων κατατάσσεται πλέον μεταξύ των πέντε κορυφαίων απειλών για την ανθρώπινη υγεία.

Ένα παράδειγμα που δείχνει την ικανότητα αυτή των φυτών αποτελεί το πείραμα που έκανε η Wolverton Environmental Services, Inc. (WES) (1991), κατά το οποίο δημιούργησαν δύο χώρους περιφραγμένους με Plexiglas όπου στον έναν τοποθέτησαν το φυτό *Rhapis excelsa*, ένα είδος πλατύφυλλου φοίνικα, ενώ στον άλλο δεν τοποθέτησαν κάποιο φυτό, με τη λειτουργία του μάρτυρα. Στο δωμάτιο με το φοίνικα παρατήρησαν μείωση των επιπέδων φορμαλδεΐδης που απελευθερωνόταν από τα διάφορα τμήματα της εταιρείας, ενώ στο δωμάτιο με το μάρτυρα όχι. Επίσης, η *Rhapis excelsa* δεν παρουσίασε αρνητικές επιπτώσεις μετά από παρατεταμένη έκθεση στη φορμαλδεΐδη.

Μέσα από τα ευρήματα τους, υποστηρίζουν ακόμη πως λόγω της παρουσίας μικροοργανισμών στη ριζόσφαιρα, τα φυτά εσωτερικού χώρου δεν καταστρέφονται, όταν εκτίθενται σε υψηλές συγκεντρώσεις VOCs, αλλά συνεχίζουν να βελτιώνουν την ικανότητά τους να απομακρύνουν χημικές ουσίες με την πάροδο του χρόνου. Οι μικροοργανισμοί της ρίζας και του εδάφους προσαρμόζονται γρήγορα και αυξάνονται σε αριθμό, παράγοντας νέες γενιές μικροοργανισμών που είναι ακόμη πιο αποτελεσματικοί στη χρήση των ρύπων αυτών ως πηγή τροφής και ενέργειας. Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν αργότερα έδωσαν επίσης, παρόμοια αποτελέσματα. Αυτά τα ευρήματα που προστέθηκαν σε μελέτες δείχνουν ότι τόσο τα φύλλα των φυτών όσο και οι ριζόβιοι

μικροοργανισμοί συμβάλλουν στην απομάκρυνση των πτητικών οργανικών ενώσεων από το εσωτερικό περιβάλλον και έχει τεκμηριωθεί εκτενώς πως τα φύλλα των φυτών μπορούν να απορροφήσουν, να μεταβολίσουν ή/και να μεταφέρουν ορισμένες από αυτές τις οργανικές ενώσεις στους μικροοργανισμούς των ριζών, όπου και διασπώνται (Wolverton et al., 1989).

Τα ίδια ευρήματα έρχεται να υποστηρίξει και η μελέτη των Tarran et al.(2007), οι οποίοι έκαναν πειράματα με επτά (7) διαφορετικά είδη φυτών εσωτερικού χώρου σε εξήντα (60) χώρους γραφείων και παρατήρησαν πως τα γλαστρικά είδη μπορούν αξιόπιστα να μειώσουν τα συνολικά φορτία VOCs κατά 75% σε ποσότητα κάτω των 100 ppb και δρουν εξίσου καλά σε κλιματιζόμενους χώρους, αλλά και είτε σε φως είτε σε σκοτάδι. Τα είδη που χρησιμοποιήθηκαν αφορούσαν δύο (2) είδη *Spathiphyllum sp.*, *Dracaena marginata*, *Dracaena fragrans*, *Howea forsteriana*, *Epipremnum aureum* και *Schefflera amate* (Tarran et al., 2002, Wood et al., 2002, Orwell et al., 2004). Δοκιμάστηκαν τέσσερις (4) VOCs: βενζόλιο, τολουόλιο, ξυλόλιο και ν-εξάνιο σε αρχική δόση των 100 έως 150 ppm. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι ο μικρόκοσμος των γλαστρικών φυτών αντιπροσωπεύει ένα αυτορυθμιζόμενο βιοφίλτρο και μια μονάδα φυτοαποκατάστασης του εσωτερικού αέρα, γεγονός που έρχεται να υποστηρίξει τα προηγούμενα.

2.5 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ & ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Μια σειρά από μελέτες έχουν διερευνήσει τις επιπτώσεις των φυτών εσωτερικού χώρου στα αποτελέσματα που σχετίζονται με την παραγωγικότητα και την ευημερία των υπαλλήλων γραφείου. Αυτά τα αποτελέσματα περιλαμβάνουν ψυχοφυσιολογικές αντιδράσεις στρες, εργασιακή απόδοση, συναισθηματικές καταστάσεις και αξιολογήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος (Adachi et al., 2000, Chang & Chen, 2005, Coleman & Mattson, 1995, Kim & Mattson, 2002, Larsen et al., 1998, Liu et al., 2003, Lohr et al., 1996, Shibata & Suzuki, 2001, 2002, 2004). Επιπλέον, ορισμένες μελέτες έχουν διερευνήσει στάσεις απέναντι στα φυτά στο χώρο εργασίας (Shoemaker et al., 1992) και τα αποτελέσματα των φυτών εσωτερικού χώρου για την υγεία και τα συμπτώματα δυσφορίας που σχετίζονται με το “Sick Building Syndrome” (SBS) (Fjeld, 2000, Fjeld et al., 1998, 1999). Ο όρος “Sick Building Syndrome” (SBS) χρησιμοποιείται για να περιγράψει καταστάσεις, στις οποίες οι ένοικοι ενός κτιρίου βιώνουν οξείες επιπτώσεις στην υγεία και την άνεση που φαίνεται να συνδέονται με το χρόνο που δαπανούν στο συγκεκριμένο κτίριο, αλλά δε μπορεί να εντοπιστεί συγκεκριμένη ασθένεια ή αιτία (EPA, 1991).

Τα αποτελέσματα που έχουν ενδιαφέρον όσον αφορά την έρευνα για τα φυτά στο εργασιακό περιβάλλον μπορούν να μελετηθούν με φόντο δύο γενικά σύνολα παραγόντων στο χώρο εργασίας, τους σωματικούς και ψυχοκοινωνικούς. Για δεκαετίες, οι ψυχολόγοι έχουν συνειδητοποιήσει ότι οι σωματικοί παράγοντες στο χώρο εργασίας έχουν σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση

και παραγωγικότητα (Gifford, 2002). Ιδιαίτερα επίπεδα και χαρακτηριστικά ήχου, φωτισμού, θερμοκρασίας και ποιότητας αέρα μπορούν να συμβάλλουν σε αρνητικές εκτιμήσεις για απαιτήσεις από το περιβάλλον και με τη σειρά τους σε άγχος (Sundstrom, 1986). Προς υποστήριξη αυτού, πολλές εμπειρικές μελέτες έχουν εντοπίσει συσχετίσεις μεταξύ παραγόντων στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον και αποτελέσματα ως προς την απόδοση εργασίας, την υγεία και το άγχος (Gifford, 2002, McCoy, 2002, Sundstrom, 1986).

Οι Bringslimark et al. (2007) στη μελέτη τους με σκοπό τη διερεύνηση του εάν τα φυτά εσωτερικού χώρου στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλουν στην εξήγηση του αντιληπτού άγχους, της αναρρωτικής άδειας και παραγωγικότητας ανακάλυψαν ότι, μετά από έλεγχο του φύλου, της ηλικίας και των σωματικών και ψυχοκοινωνικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, ο αριθμός των φυτών που βρίσκονταν «κοντά» στον εργαζόμενο είχε μικρή, αλλά στατιστικά σημαντική σχέση με την αναρρωτική άδεια και την παραγωγικότητα. Στην ίδια μελέτη τους παρατήρησαν επίσης, πως ο αριθμός των φυτών που είναι παρόντα στο κοντινό εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο. Σε αντίθεση με τους Larsen et al. (1998) σε μελέτη εντός ενός προσομοιωμένου εργασιακού περιβάλλοντος, παρατήρησαν μια θετική συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των φυτών και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Οι Shibata & Suzuki (2002) διερεύνησαν επίσης την ορατότητα των φυτών, τοποθετώντας τα είτε μπροστά είτε στο πλάι της θέσης των συμμετεχόντων και παρατήρησαν ότι αυτό με τη μεγαλύτερη επίδραση ήταν εκείνο που είχε τοποθετηθεί μπροστά από τη θέση του συμμετέχοντος. Ακόμη, σε μελέτη τους το 2001 διαπίστωσαν ότι τα φυτά έχουν μεγαλύτερη επίδραση στη μείωση του στρες κατά τη διάρκεια διαλείμματος παρά κατά την εκτέλεση ενός έργου. Τα ίδια αποτελέσματα παρατήρησαν και οι Bringslimark et al. (2007), δηλαδή ότι όσο μεγαλύτερος ο αριθμός των φυτών σε κοινή θέα και όσο μεγαλύτερος ο αριθμός των φυτών που αποτελούν προσωπική προτίμηση και φροντίζουν οι εργαζόμενοι, τόσο χαμηλότερα είναι και τα ποσοστά στρες κατά την εργασία, αλλά και λιγότερες οι μέρες που ζητούνται για άδεια και μεγαλύτερη η παραγωγικότητα, όταν εξετάζονται το φύλο, η ηλικία και άλλοι εργασιακοί παράγοντες.

Στη συνέχεια, οι Larsen et al. (1998) σε ένα πείραμα που διεξήγαγαν κατά το οποίο ογδόντα ένα (81) συμμετέχοντες εκτέλεσαν καθήκοντα προς μέτρηση της παραγωγικότητάς τους και συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο εντός ενός γραφείου που τροποποιήθηκε τυχαία με τρεις (3) τρόπους – να μην περιλαμβάνει φυτά, να περιλαμβάνει μέτριο αριθμό φυτών και να περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό φυτών – τα αποτελέσματα των εργασιών παραγωγικότητας έδειξαν μια αντίστροφα γραμμική σχέση με τον αριθμό των φυτών στο γραφείο, αλλά οι αυτοαναφερόμενες αντιλήψεις για την απόδοση ήταν αυξημένες σε σχέση με τον αριθμό των φυτών στο γραφείο. Σύμφωνα με τις προσδοκίες, οι συμμετέχοντες ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα διάθεσης, αντιληπτή ελκυστικότητα γραφείου και (σε ορισμένες περιπτώσεις) αντιληπτή άνεση, όταν υπήρχαν φυτά παρά όταν δεν ήταν

παρόντα. Οι μειωμένες βαθμολογίες παραγωγικότητας αποδόθηκαν στις θετικές και αρνητικές επιδράσεις ως προς τη λήψη αποφάσεων και τη γνωστική επεξεργασία.

Σύμφωνα με τους Smith & Pitt (2009), η κύρια πτυχή ευημερίας (well-being) στον χώρο εργασίας σχετίζεται με την ψυχολογία των χρηστών ενός κτιρίου. Οι αντιλήψεις για την ποιότητα του χώρου εργασίας φαίνεται να έχουν σημαντική επίδραση στην ψυχολογία των χρηστών. Έρευνες έχουν δείξει ότι μείωση παραπόνων και αδειών και αυξήσεις σε παραγωγικότητα μπορούν να επιτευχθούν με τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος (Roelofsens, 2002). Η ικανοποίηση στο χώρο εργασίας έχει συσχετιστεί με την ικανοποίηση από την εργασία (Wells, 2000).

Ακόμη, ο James (2007) επισημαίνει ότι υπάρχουν θετικοί περισπασμοί που μπορεί να είναι ενσωματωμένοι εντός κτιρίων που αποσκοπούν στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας του χώρου εργασίας, όπως για παράδειγμα δέντρα, φυτά και στοιχεία νερού. Ο Goodrich (1982) υποστηρίζει πως τα μεγάλα φυτά αυξάνουν τις αντιλήψεις περί ιδιωτικότητας και δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι συμφώνησαν ότι τα φυτά έκαναν το γραφείο πιο ευχάριστο και όχι τόσο επίσημο κι αυτό φάνηκε να μειώνει την ανάγκη τους για υψηλά επίπεδα ιδιωτικότητας.

Στα ίδια πλαίσια κινείται και ο Kaplan (1993), ο οποίος προτείνει ότι η ύπαρξη φυσικών περιοχών στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι χρήσιμη είτε ως θέα είτε μέσω άμεσης εμπλοκής, όπως οι χώροι για φαγητό και οι περιοχές για περπάτημα. Η σύνδεση της φύσης με τα κτίρια γίνεται όλο και πιο δημοφιλής με τη χρήση διαμορφωμένων κόλπων και «δρόμων» μέσα σε αυτά, (Tucker & Smith, 2008). Σε μια έρευνα τους, ζήτησαν από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν με τη σειρά πόσο τους άρεσε το περιβάλλον ενός γραφείου, το οποίο αρχικά περιείχε ελάχιστο αριθμό φυτών (minimal – ένα), χαμηλό (low – δύο), μέτριο-χαμηλό (medium-low – τρία), μέτριο (medium – πέντε), μέτριο-υψηλό (medium-high – οκτώ), υψηλό (high – δώδεκα) και πολύ υψηλό (very high – δέκα τρία).



Εικόνα 4: Παράδειγμα φωτογραφιών μελέτης των Tucker & Smith (2008)

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όσοι στο γραφείο διέθεταν φυτά ένιωθαν πιο άνετα, πιο παραγωγικοί, πιο υγιείς και πιο δημιουργικοί από αυτούς στο γραφείο χωρίς φυτά. Ωστόσο, οι αντιλήψεις περί ιδιωτικότητας δεν ήταν μεγαλύτερες στο γραφείο με φυτά σε αυτή τη μελέτη. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι όσοι βρίσκονταν σε γραφείο με φυτά αισθάνονταν λιγότερη πίεση από εκείνους στο γραφείο δίχως, με το μεγαλύτερο αριθμό ερωτηθέντων στο γραφείο δίχως φυτά επίσης να νιώθει ότι ο χώρος εργασίας συνέβαλε στα αισθήματα πίεσης. Αυτό δείχνει ότι η παρουσία φυτών μπορεί να μειώσει τα συναισθήματα στρες. Τέλος, οι ερωτηθέντες στο γραφείο με φυτά ένιωσαν ότι το περιβάλλον ήταν περισσότερο αισθητικά ευχάριστο από εκείνο στο γραφείο χωρίς φυτά, αλλά και ότι οι γυναίκες τείνουν να προτιμούν μεγαλύτερο αριθμό φυτών στον εργασιακό τους χώρο από ότι οι άντρες (Tucker & Smith,2008).

Επομένως από αυτή την έρευνα, γίνεται φανερό πως η ύπαρξη φυτών εντός του χώρου εργασίας δρα ως συνεργιστικός παράγοντας στην υγεία και την Ευημερία (Well-being) των εργαζομένων και ως εκ τούτου, θα έπρεπε να θεωρούνται αναπόσπαστο κομμάτι της στρατηγικής των εταιρειών διακόσμησης και σχεδιασμού εργασιακών χώρων με σκοπό τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την υποστήριξη της βασικής επιχειρηματικής λειτουργίας.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της επίδρασης της ύπαρξης και του χρώματος των καλλωπιστικών φυτών, εντός του εργασιακού χώρου, στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων. Με τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθει, έγινε προσπάθεια να διαπιστωθεί εάν όντως, αρχικά η ύπαρξη κι έπειτα το χρώμα καλλωπιστικών φυτών επηρεάζει τη συναισθηματική διάθεση των εργαζομένων, αλλά και το μέγεθος αυτής της επίδρασης. Για το λόγο αυτό ως μέθοδος συλλογής των δεδομένων επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η μορφή των συνεντεύξεων, καθώς ως ποιοτική μέθοδος, θεωρείται χρησιμότερη αφού μέσω αυτής γίνεται πιο εύκολη η διατύπωση των απόψεων και ιδεών των συμμετεχόντων πάνω σε ένα θέμα μέσω της αφήγησης των προσωπικών εμπειριών τους. Επίσης, δεδομένου ότι το δείγμα των συμμετεχόντων που επιλέχθηκε ήταν μικρό, συνολικά τριάντα (30) άτομα, η χρήση ποιοτικών μεθόδων συλλογών δεδομένων εξασφαλίζει τη συλλογή πιο έγκυρων στοιχείων σε σχέση με τις ποσοτικές. Το γεγονός ακόμη, ότι μέσω μίας συνέντευξης δίνεται η ευκαιρία στον συμμετέχοντα να νιώσει πιο άνετα και να περιγράψει με πιο ξεκάθαρο και σαφή τρόπο την εμπειρία του είναι ιδιαίτερα σημαντικό για κάθε μελέτη.

Οι συμμετέχοντες επίσης, κλήθηκαν να συμπληρώσουν δύο κλίμακες ευημερίας (Well-being) και θετικών-αρνητικών συναισθημάτων (Positive-Negative Affect), ώστε να γίνει αντιληπτή η διάθεση που έχουν σε γενικές γραμμές κατά την εργασία τους και την καθημερινή τους ζωή. Αυτές αφορούν μια ποσοτική μέθοδο συλλογής δεδομένων, η οποία κρίθηκε χρήσιμη ως προς τη συμβολή της στη μέθοδο των συνεντεύξεων. Με άλλα λόγια, με το συνδυασμό των δύο μεθόδων μπορεί να γίνει πιο εύκολη η σύνδεση μεταξύ της ύπαρξης ή μη των καλλωπιστικών φυτών και του χρώματός τους εντός του χώρου εργασίας με τη συναισθηματική διάθεση που βιώνουν τα άτομα. Η συμπλήρωση των κλιμάκων γινόταν επιτόπου και ακολουθούσε την προσωπική συνέντευξη. Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων ύστερα, έγινε με τη χρήση του προγράμματος IBM SPSS Statistics Data Editor (Έκδοση 26).

3.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Η συλλογή και καταγραφή πληροφοριών έγινε με τη μέθοδο της «ημιδομημένης συνέντευξης σε βάθος». Ο συγκεκριμένος τρόπος συνέντευξης αποτελείται από ένα σύνολο προκαθορισμένων, κατά κάποιον τρόπο ερωτήσεων και χρησιμοποιείται συχνά από νέους ποιοτικούς μελετητές, ώστε να έχουν έναν οδηγό για τα θέματα που θεωρούν ότι είναι σημαντικά να καλύψουν στο πλαίσιο της συνέντευξης. Χρειάζεται να σημειωθεί εδώ ότι ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης παρουσιάζει ευελιξία: α) ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, β) ως προς την εμβάθυνση σε κάποια θέματα με συμμετέχοντες που κρίνονται

κατάλληλοι, γ) ως προς τη σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις και δ) ως προς την πρόσθεση ή αφαίρεση ερωτήσεων ή θεμάτων για συζήτηση.

Γενικά, ο σχεδιασμός και η διεξαγωγή των ποιοτικών συνεντεύξεων αποτελούν ένα σύνθετο και απαιτητικό έργο που προϋποθέτει συστηματική προετοιμασία από την πλευρά των ερευνητών. Μια ιδιαίτερα σημαντική διάσταση σε μια έρευνα που υιοθετεί την ποιοτική συνέντευξη είναι ο σχεδιασμός και η σωστή διατύπωση των ερωτήσεων πριν από τη διεξαγωγή της. Ο συνεντευκτής, όμως, χρειάζεται να είναι σε θέση να παίρνει και επιτόπου αποφάσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης όσον αφορά λ.χ. τη σειρά, τη διατύπωση, το ύφος, την έκταση ή ή την προσθαφαίρεση των ερωτήσεων, έχοντας πάντα στο μυαλό του τα ερευνητικά ερωτήματα αλλά και τις συγκεκριμένες περιστάσεις και τη διάδραση με τους συμμετέχοντες (Ισαρη Φ. & Πουρκός Μ., 2015).

Ορισμένα από τα πλεονεκτήματα της μεθόδου είναι αρχικά, το γεγονός ότι δίνει τη δυνατότητα συλλογής μεγάλου όγκου στοιχείων, διακατέχεται από ευελιξία και επιτρέπει τη φυσική ροή των πραγμάτων. Επίσης, σημαντικό είναι το γεγονός ότι λαμβάνεται υψηλό ποσοστό απαντήσεων και η γλώσσα που απαιτείται μπορεί να προσαρμοστεί σύμφωνα με την ικανότητα και το επίπεδο γνώσεων του κάθε ερωτούμενου (Βαβρίτσας Ν., 2008).

Συνολικά τα άτομα που ερωτήθηκαν ήταν τριάντα (30) και έγινε διαχωρισμός σε δύο γκρουπ των δεκαπέντε (15) ατόμων το καθένα, δηλαδή σε εκείνους που είχαν φυτά εντός του εργασιακού τους χώρου και σε εκείνους δίχως φυτά εντός του εργασιακού χώρου. Η μέση διάρκεια μιας συνέντευξης κυμάνθηκε μεταξύ των δώδεκα (12) με δεκαεπτά (17) λεπτών.

Αρχικά οι συνεντεύξεις περιλάμβαναν ορισμένα δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή απασχόληση και έπειτα, κάποιες γενικότερες ερωτήσεις, κοινές και για τα δύο γκρουπ, οι οποίες αφορούσαν στη γενική περιγραφή του χώρου εργασίας, στο πώς ο ερωτούμενος αισθάνεται στο χώρο και στο αν σκέφτεται να κάνει κάποια αλλαγή στο χώρο. Πιο συγκεκριμένα, δινόταν έμφαση στο αν ο ερωτούμενος νιώθει ευχάριστα στο χώρο εργασίας του, ώστε να διακατέχεται από ευεξία και αποδοτικότητα ή αντιθέτως, αν κλίνει προς περισσότερο δυσάρεστα συναισθήματα και διακατέχεται από κατάπτωση εν ώρα εργασίας. Σημαντικό ρόλο έπαιζε επίσης και οι λόγοι για κάθε απάντηση που έδινε ο κάθε ερωτούμενος, δηλαδή στο πού απέδιδε τα θετικά ή αντίστοιχα, τα αρνητικά του συναισθήματα. Σχετικά με την αλλαγή του χώρου, αυτή μπορούσε να είναι κάποια αλλαγή στα έπιπλα ή κάποια ανακαίνιση του χώρου, μια αλλαγή στο φωτισμό ή την ένταση αυτού, αλλά και κάποια προσθήκη φυτών στο εργασιακό περιβάλλον γενικότερα.

Συγκεκριμένα για το γκρουπ εκείνων δίχως φυτά στον εργασιακό τους χώρο υπήρχε στη συνέχεια, μία ερώτηση σχετικά με το λόγο που μέχρι τώρα δεν επέλεξε ή δεν είχε τη δυνατότητα να έχει φυτά, αλλά και το αν ήταν προσωπική απόφαση ή αν δεν του επιτρεπόταν λόγω οδηγιών από υψηλότερα στελέχη για παράδειγμα.

Όσον αφορά το γκρουπ των ερωτώμενων, οι οποίοι είχαν φυτά στον εργασιακό τους χώρο, ακολουθούσε η ερώτηση περί ανάλυσης του είδους και του αριθμού φυτών που υπάρχουν στο χώρο εργασίας και καλούνταν να τα περιγράψει σχετικά με το χρώμα, το μέγεθος και το αν ήταν καθαρά φυλλώδη ή έφεραν άνθη. Επίσης και εδώ, ο ερωτούμενος καλούνταν να εξηγήσει αν ήταν δική του απόφαση η ύπαρξη τους ή αν ήταν, για παράδειγμα, εντός των εργασιακών καθηκόντων του να φροντίζει για την κατάστασή των φυτών εντός του χώρου. Σημαντικό ακόμη, ήταν το γεγονός αν είχαν επιλεγεί πλαστικά φυτά, αλλά και ο λόγος που προτιμήθηκαν.

3.2 ΚΛΙΜΑΚΕΣ

3.2.1 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»

Σαν επόμενο βήμα της συνέντευξης ήταν συμπλήρωση δύο κλιμάκων. Αρχικά, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα «Ευημερίας Εργαζομένων», η οποία χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει το θεωρητικό μοντέλο και τις δομικές διαστάσεις της ευημερίας των εργαζομένων (Employee Well-being, EWB) σε οργανισμούς και εταιρείες. Χρησιμοποιώντας τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές μεθόδους, η κλίμακα αυτή έχει τρεις διαστάσεις: την ευημερία στη ζωή (Life Well-being, LWB), την ευημερία στο χώρο εργασίας (Work Well-being, WWB) και την ψυχολογική ευεξία (Psychological well-being, PWB). Έχει αποδειχθεί πως το μοντέλο EWB συσχετίζεται σημαντικά με τη συναισθηματική δέσμευση με τον οργανισμό και την εργασιακή απόδοση (Xiaoming Z. et al., 2015).

Στη συγκεκριμένη έρευνα οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις σε δέκα οχτώ (18) ερωτήσεις, οι οποίες κλιμακώνονταν από το 1 έως το 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Καθόλου» και το 5 στο «Πάρα πολύ» (5βάθμια Κλίμακα Likert). Ο βαθμός αξιοπιστίας της κλίμακας αφορούσε $\alpha=0.05$. Μία ερώτηση από το κομμάτι LWB αναφερόταν στο αν ο συμμετέχων αισθάνεται ικανοποιημένος με τη ζωή του, ενώ μία άλλη στο αν θα άλλαζε τον τωρινό τρόπο ζωής του ακόμα κι αν έπρεπε να ξαναζήσει τη ζωή του. Από το κομμάτι WWB μία ερώτηση αφορούσε το κατά πόσο είναι ικανοποιημένος με τα εργασιακά του καθήκοντα ή μια άλλη, κατά πόσο νιώθει ικανοποίηση με ό,τι έχει επιτύχει στην τωρινή του δουλειά. Τέλος, από το κομμάτι PWB μία ερώτηση ήταν αν γενικά αισθάνεται καλά με τον εαυτό του και έχει αυτοπεποίθηση, ενώ μία άλλη

αφορούσε το κατά πόσο θεωρεί ότι είναι καλός στο να δημιουργεί ευέλικτα εργασιακά ωράρια (Παράρτημα, Εικόνα 5).

3.2.2 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΘΕΤΙΚΩΝ-ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ»

Η επόμενη κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε είναι η κλίμακα Θετικών – Αρνητικών Συναισθημάτων, γνωστή και ως κλίμακα “PANAS”. Αυτή περιλαμβάνει δύο υποκλίμακες διάθεσης δέκα (10) στοιχείων η καθεμία (Watson et al., 1988) και αναπτύχθηκε για την παροχή συνοπτικών μέτρων των Θετικών Συναισθημάτων (PA) και των Αρνητικών Συναισθημάτων (NA), με βαθμό αξιοπιστίας μικρότερο του 0.05. Οι ερωτούμενοι καλούνται να δώσουν κάθε φορά, με αναφορά σε μια πενταβάθμια κλίμακα, το βαθμό στον οποίο έχουν βιώσει ένα συγκεκριμένο συναίσθημα εντός μίας καθορισμένης χρονικής περιόδου (Crawford & Henry, 2004). Τα σημεία κλίμακας ήταν ως εξής: 1 – καθόλου, 2 – πολύ λίγο, 3 – μέτρια, 4 – αρκετά, 5 – πάρα πολύ. Έχουν χρησιμοποιηθεί πολλά διαφορετικά χρονικά πλαίσια με την κλίμακα “PANAS”, αλλά στη συγκεκριμένη έρευνα υιοθετήθηκε το χρονικό πλαίσιο «εντός των τελευταίων έξι (6) μηνών».

Ορισμένα Θετικά Συναισθήματα (Positive Affect) ήταν τα: δραστήριος, δυνατός, αποφασισμένος και περήφανος, ενώ ορισμένα Αρνητικά Συναισθήματα (Negative Affect) ήταν τα: ανήσυχος, ευέξαπτος, αγχωμένος και αναστατωμένος. Τα συναισθήματα και σε ποια κατηγορία αναλογούν απεικονίζονται αναλυτικά στην Εικόνα 6 του Παραρτήματος.

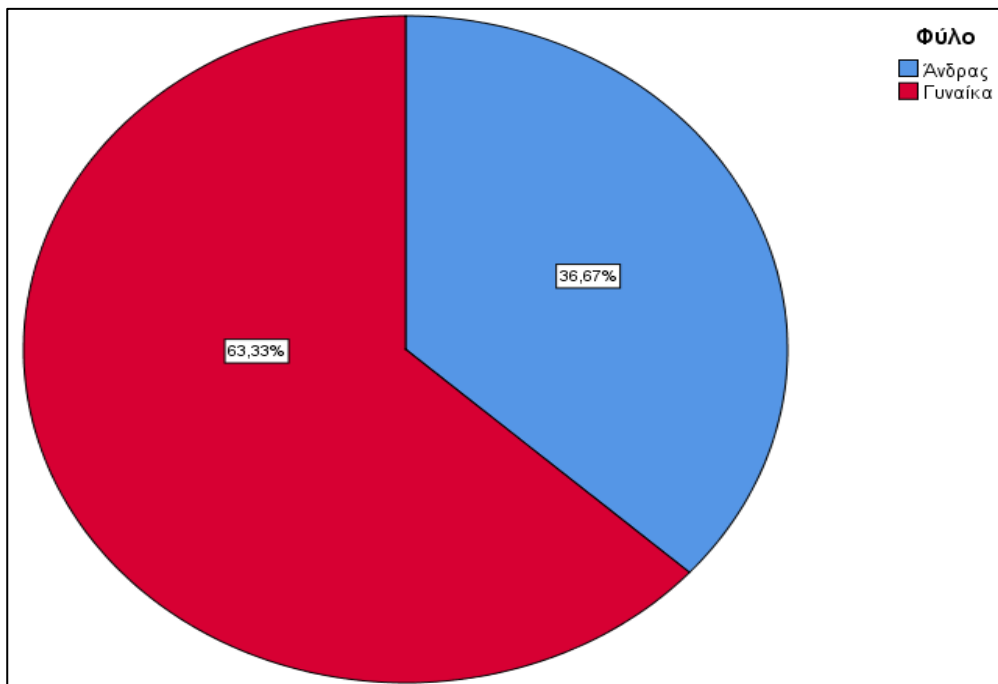
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4.1.1 ΦΥΛΟ

Το τελικό δείγμα του ερωτηματολογίου προέκυψε από τις απαντήσεις 30 ατόμων. Από τα άτομα αυτά, το 63% ήταν γυναίκες και το 37% άνδρες (Διάγραμμα 1).

Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, δημιουργήθηκαν πέντε (5) ηλικιακές κλάσεις με εκείνη που είχε τους περισσότερους συμμετέχοντες να είναι η 26-35 ετών (Πίνακας 1).



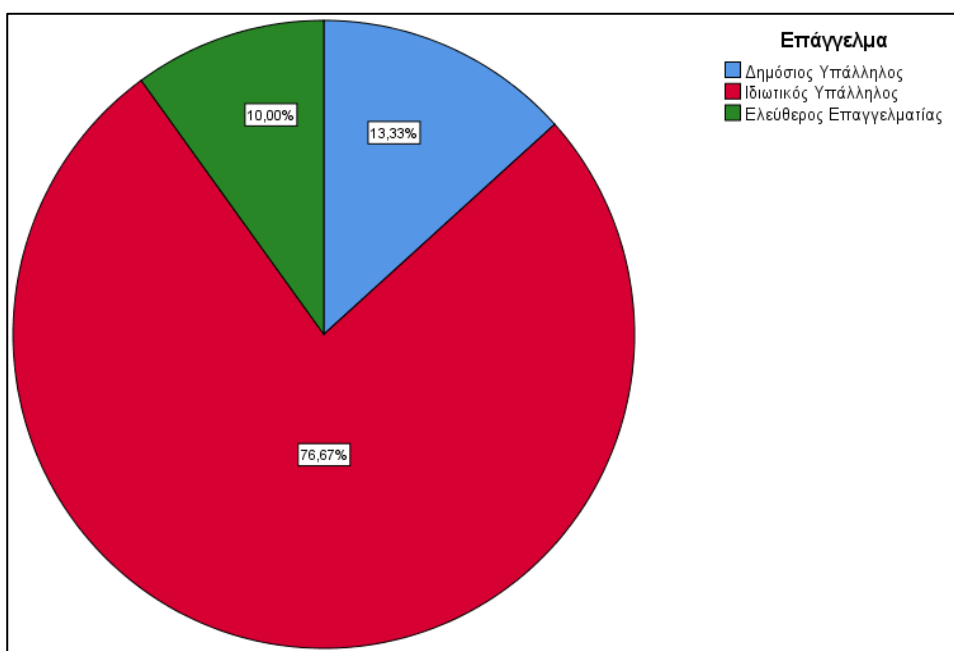
Διάγραμμα 1: Φύλο δείγματος

		Ηλικιακή Κλάση			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	18-25	9	30,0	30,0	30,0
	26-35	10	33,3	33,3	63,3
	36-45	4	13,3	13,3	76,7
	46-55	3	10,0	10,0	86,7
	56+	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

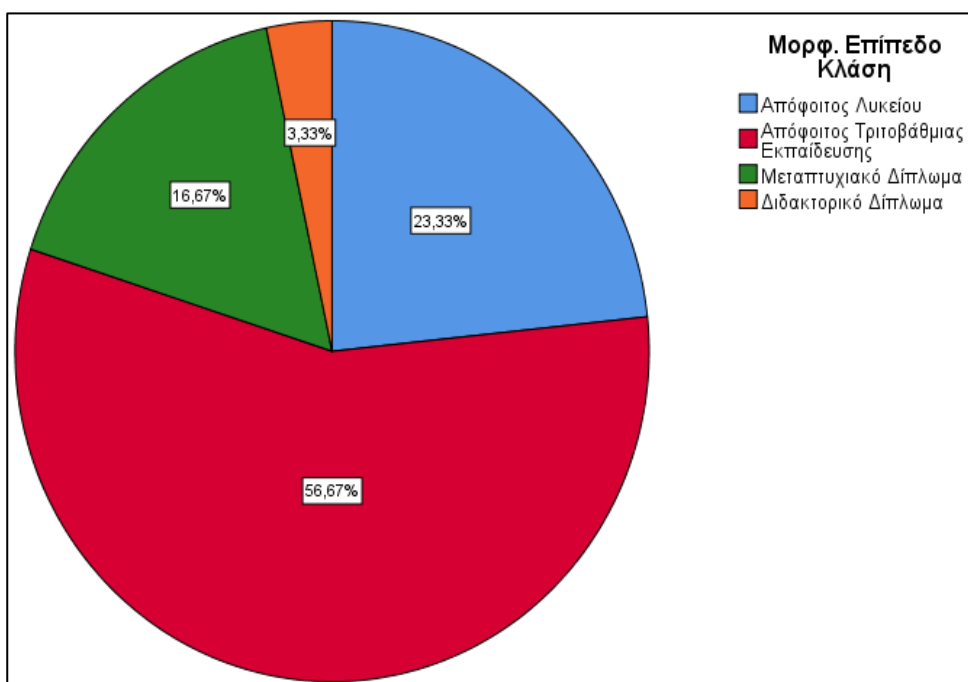
Πίνακας 1: Ηλικιακή Κλάση

4.1.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ & ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν επίσης, σχετικά με το επάγγελμα και το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Συνολικά τέσσερα (4) άτομα ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, τρία (3) άτομα ελεύθεροι επαγγελματίες και οι περισσότεροι ερωτούμενοι, οι οποίοι ήταν είκοσι τρεις (23) ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο, επτά (7) άτομα ήταν Απόφοιτοι Λυκείου, δεκαεπτά (17) άτομα ήταν Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, πέντε (5) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος και ένα (1) μόνο άτομο ήταν κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος. Τα ακριβή ποσοστά αναφέρονται στα παρακάτω διαγράμματα (Διάγραμμα 2 και 3).



Διάγραμμα 2:
Επάγγελμα



Διάγραμμα 3:
Μορφωτικό Επίπεδο

4.2 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

4.2.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΜΕ ΦΥΤΑ

Αρχικά, από τα άτομα τα οποία διέθεταν φυτά εντός του εργασιακού τους χώρου, οι απαντήσεις τους ήταν αρκετά θετικές ως προς την επίδραση των φυτών τόσο στη ψυχολογική τους σύνθεση όσο και στην εργασιακή τους απόδοση. Η ερωτώμενη Ν^ο 16, η οποία εντός των πλαισίων των εργασιακών καθηκόντων της είχε να συλλέγει διάφορα είδη φυλλωδών φυτών και άνθεων για λόγους διακόσμησης και αισθητικής βελτίωσης του χώρου χαρακτηριστικά αναφέρει:

«η ενασχόληση και η ανάθεση να φτιάχνω μικρές ανθοδέσμες και συνθέσεις, με έκανε να νιώθω πολύ πιο ευχάριστα σε σχέση με τα υπόλοιπα εργασιακά μου καθήκοντα. Το γεγονός ότι έπρεπε να τα συλλέγω και να τα φτιάχνω εγώ, με έκανε να τους δίνω περισσότερη προσοχή και εν τέλει, να με γεμίζουν ευεξία, όταν περνούσα και τα ξανακοίταζα».

Οι συνθέσεις που πραγματοποιούσε η ερωτώμενη περιείχαν συνήθως διάφορα αγριολούλουδα που συλλέγονταν από ορεινές και πεδινές περιοχές, αλλά και φυλλώδη είδη, όπως για παράδειγμα φτέρη (*Pteridium aquilinum*), Γυνέριο (*Gynarium sp.*) και κλαδιά από Πλατάνια (*Platanus sp.*).

Επίσης, η ερωτώμενη Ν^ο 23, η οποία εργάζεται από το σπίτι και διαθέτει μεγάλο αριθμό φυτών εντός του εργασιακού της περιβάλλοντος, συνολικά περίπου δώδεκα (12) γλάστρες μεγάλου μεγέθους, περισσότερο με φυλλώδη είδη όπως *Viburnum lucidum*, *Ficus benjamina*, *Ficus elastic*, αλλά και είδη με άνθη όπως κόκκινη - ροζ τριανταφυλλιά (*Rosa spp.*), *Philadelphus coronarius* και *Jasminum officinale*, χαρακτηριστικά αναφέρει πως:

«παρά την ευχάριστη διάθεση που μου προσφέρει το ότι βρίσκομαι σπίτι, η ύπαρξη των φυτών, ειδικά τους μήνες που είναι ανθισμένα, με κάνει πιο αποδοτική στη δουλειά μου και να θέλω να βρίσκομαι κοντά τους».

Το ίδιο ισχύει και για τον ερωτώμενο Ν^ο 25, ο οποίος διέθετε συνολικά εννιά (9) μεγάλες γλάστρες εντός του εργασιακού του χώρου, με είδη όπως Ανθούριο (*Anthurium sp.*) και *Ficus benjamina*, αλλά είχε και μία μεγάλη σύνθεση η οποία συνδύαζε φυσικά κλαδιά αμυγδαλιάς με ψεύτικα άνθη κολλημένα πάνω (Εικόνα 7). Αναφέρει πως:

«παρ'όλο που βρίσκομαι εννιά ώρες εδώ, μου φαίνεται πολύ λιγότερο ακριβώς επειδή το περιβάλλον τόσο από θέμα αισθητικής και φυτών, αλλά και λόγω καλής συνεργασίας με τους συναδέλφους, είναι τόσο ευχάριστο».

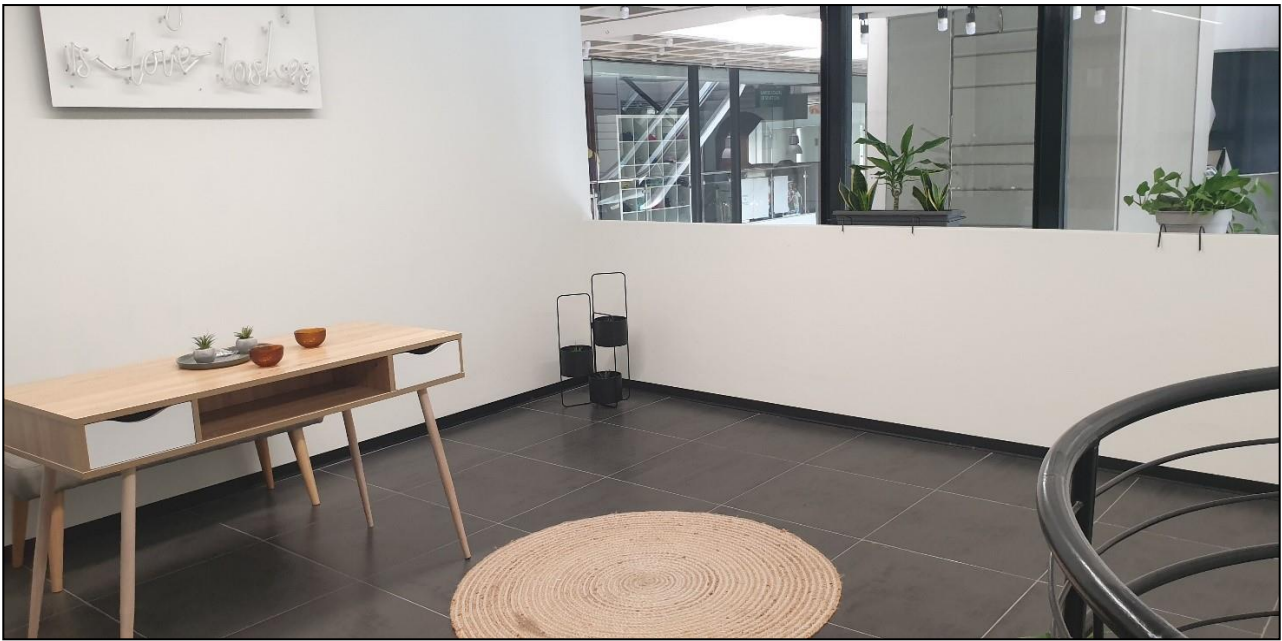


Εικόνα 7: Σύνθεση αμυγδαλιάς

Ο ερωτώμενος N^ο 26 ακόμη, ο οποίος στον εργασιακό του χώρο διαθέτει έντεκα (11) μικρές γλάστρες με φυλλώδη κυρίως είδη, όπως Ανθούριο (*Anthurium sp.*), Κέντια (*Howea forsteriana*) Φιλόδενδρο (*Philodendron sp.*), Ζάμια (*Zamioculcas zamiifolia*) και Πόθο (*Eripremnium aureum*), αλλά και τρεις (3) γλάστρες με μικρού ύψους ορχιδέες *Phalaenopsis* με λευκά και λιλά άνθη. Χαρακτηριστικά αναφέρει:

«το γεγονός ότι έχω επιλέξει να διακοσμήσω έτσι το χώρο και με αυτά τα συγκεκριμένα φυτά, ακριβώς επειδή προσδίδουν χρώμα στο περιβάλλον και επειδή είμαι άνθρωπος που δε θα μπορούσε να ανεχθεί την απουσία τους, με γεμίζει ευεξία και με κάνει εξαιρετικά αποδοτική στη δουλειά μου».

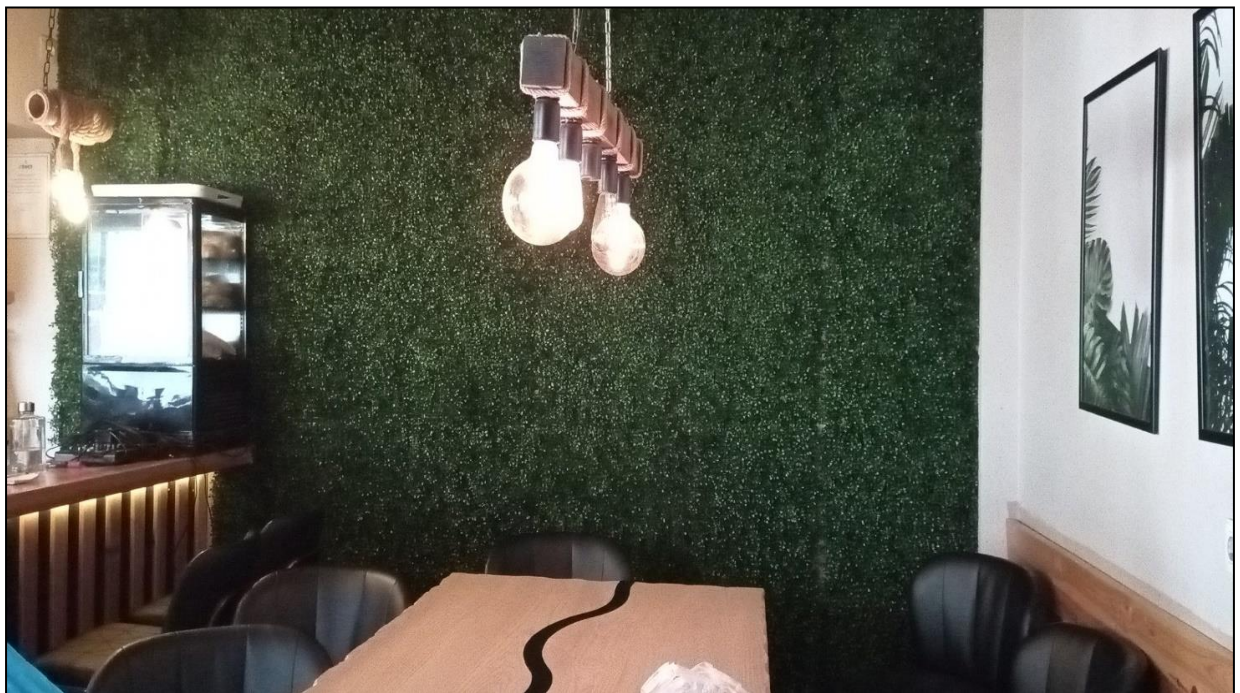




Εικόνες 8 & 9: Φυτά εσωτερικού χώρου

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης, η περίπτωση της ερωτώμενης Ν^ο 9, η οποία εργάζεται σε ένα μικρό μαγαζί του κλάδου της εστίασης, το οποίο διαθέτει μόνο έναν τοίχο με τεχνητό χλοοτάπητα (Εικόνα 10), ο οποίος προτιμήθηκε όπως αναφέρει, λόγω της μη δυνατότητας για περιποίηση άλλου είδους φυτών και του μικρού χώρου του καταστήματος. Παρ'όλα αυτά λέει ότι:

«η ύπαρξη έστω και αυτού του μη φυσικού είδους βλάστησης, δίνει άλλο αέρα στο χώρο και μάλιστα αρέσει πολύ στους πελάτες. Προσωπικά η ύπαρξή του μου προσδίδει ευεξία και σε συνδυασμό με την πολύ καλή συνεργασία μου με συναδέλφους, αισθάνομαι ιδιαίτερα αποδοτική στη δουλειά μου».



Εικόνα 10: Τεχνητός χλοοτάπητας

Μία περίπτωση περισσότερο ουδέτερης επίδρασης από την ύπαρξη φυτών εντός του εργασιακού χώρου ισχύει με τον ερωτώμενο Ν° 30, ο οποίος εργάζεται ως εκπαιδευτικός σε Δημόσιο σχολείο και εντός της αίθουσας διδασκαλίας έχει πολλών ειδών κατασκευές, οι οποίες προσδίδουν χρώμα στο χώρο και γενικώς επικρατεί το γήινο πράσινο, αλλά διαθέτει και ένα δέντρο ύψους ενάμιση μέτρο λεμονιάς, το οποίο φροντίζει κάθε βδομάδα και από ένα διαφορετικό παιδάκι. Χαρακτηριστικά αναφέρει:

«Νιώθω απίστευτη ευεξία μόνο και μόνο από τον ίδιο το χώρο, λόγω των πολλών διαφορετικών χρωμάτων από τις κατασκευές των παιδιών».

Όταν ρωτήθηκε αν θα ήθελε να κάνει κάποια αλλαγή στο χώρο όμως, απάντησε πως θα ήθελε σίγουρα να προσθέσει μερικά ακόμη φυτά, κυρίως φυλλώδη, περισσότερο για το αισθητικό κομμάτι της αίθουσας αλλά και από θέμα φροντίδας που τυχόν να απαιτούν. Το γεγονός πως υπάρχει ήδη αρκετό χρώμα όπως είπε, τον έκανε να προσανατολιστεί περισσότερο στα φυλλώδη φυτά.

Επιπλέον, η ερωτώμενη Ν° 17, η οποία εργάζεται σε ένα πειραματικό εργαστήριο σε συνδυασμό με γραφεία όπου πραγματοποιείται η επεξεργασία των δεδομένων, διέθετε τρία (3) φυτά μικρού μεγέθους, τα δύο από αυτά παχύφυτα και το τρίτο. Η ερωτώμενη προσδιόρισε την ευεξία και αποδοτικότητα που ένιωθε στο χώρο στην καλή συνεργασία με τους συναδέλφους και τόνισε πως δεν υπήρχαν πάντα και όλες τις ημέρες. Άρα, σε αυτή την περίπτωση η ύπαρξη των φυτών φάνηκε να μην επηρέασε την αποδοτικότητα και συναισθηματική της διάθεση. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της ερωτώμενης Ν° 20, η οποία εργάζεται σε ιατρικό γραφείο και διαθέτει εντός του χώρου αναμονής των πελατών δύο φυλλώδη είδη, ένα μπονζάι και ένα φυτό εσωτερικό χώρου μικρού ύψους. Όπως ανέφερε:

«η αποδοτικότητα και τα ευχάριστα συναισθήματα που νιώθω κατά την εργασία μου, τα βιώνω κυρίως χάρη στον ανακαινισμένο χώρο και στις ευχάριστες συνθήκες συναναστροφής με το προσωπικό και τους πελάτες».



Εικόνα 11: Χώρος αναμονής ιατρικού γραφείου



Εικόνα 12: Εργαστηριακός χώρος με γλαστρικά είδη

Μία παρόμοια περίπτωση ήταν εκείνη της ερωτώμενης Ν^ο 22, η οποία εργάζεται σε ιδιωτική εταιρεία από το σπίτι και συνεπώς, βρίσκεται σε οικείο και άνετο περιβάλλον και είχε ανά τακτά χρονικά διαστήματα κομμένα άνθη σε συνθέσεις, όπως Νεραγκούλες (*Ranunculus acris*), Λίλιουμ (*Lilium* sp.), Τουλίπες (*Tulipa* sp.), συνθέσεις με αποξηραμένα άνθη, συνήθως με αγριολούλουδα και μία γλάστρα μεσαίου μεγέθους με Ανθούριο (*Anthurium* sp.). Κι εκείνη με τη σειρά απέδωσε τα θετικά συναισθήματα κατά την εργασία της στην οικειότητα και άνεση που εισέπραττε από το χώρο, λόγω του ότι εργαζόταν από το σπίτι και η ύπαρξη άνθεων και φυτών δε φάνηκε να την επηρεάζει.

4.2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΧΩΡΙΣ ΦΥΤΑ

Όσον αφορά τα άτομα που δε διέθεταν καλλωπιστικά φυτά ή άνθη στον εργασιακό τους χώρο, χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της ερωτώμενης Ν^ο 1, η οποία εργάζεται σε κατάστημα λιανικής πώλησης γυναικείων ενδυμάτων και είπε χαρακτηριστικά:

«νιώθω αρκετή ευεξία στο χώρο εργασίας μου, ίσως επειδή τον προσέχω εγώ αρκετά και φροντίζω να είναι περιποιημένος, αλλά και λόγω καλής συναστροφής με τους συναδέλφους μου».

Όταν ερωτήθηκε αν θα άλλαζε κάτι στο χώρο, είπε χαρακτηριστικά:

«το πρώτο πράγμα που θα έκανα θα ήταν να προσθέσω μεγάλες γλάστρες με φυτά εσωτερικού χώρου, ίσως ένα Φίκο για παράδειγμα, ώστε να με κάνουν να νιώθω ακόμα καλύτερα, εφόσον είμαι άτομο που έχω στενή σχέση με τη φύση και παίζει μεγάλο ρόλο στην ψυχосύνθεσή μου. Πιστεύω τρεις μεγάλες γλάστρες θα ήταν το άριστο για το συγκεκριμένο χώρο».

Παρόμοια περίπτωση ήταν κι εκείνη της ερωτώμενης Ν^ο 3, η οποία εργαζόταν στο ίδιο κατάστημα και εξέφρασε επίσης, ιδιαίτερα θετικά συναισθήματα ως προς την εργασία της λόγω προσωπικής φροντίδας και αφοσίωσης και όταν ερωτήθηκε αν θα έκανε κάποια αλλαγή, είπε:

«θα ήθελα να προσθέσω μεγάλες γλάστρες με φυλλώδη κυρίως είδη, καθώς τα φυτά γενικώς στη ζωή μου με κάνουν να νιώθω ευχάριστα και μου δημιουργούν οπωσδήποτε ένα κλίμα ευφορίας».

Επιπλέον, η ερωτώμενη Ν^ο 8, η οποία εργάζεται σε βιβλιοθήκη πανεπιστημιακού ιδρύματος, είπε πως η απόδοσή της οφειλόταν περισσότερο στην καλή συνεργασία με τους συναδέλφους και στο γεγονός ότι βρίσκεται αρκετά χρόνια στη συγκεκριμένη εργασία. Ανέφερε χαρακτηριστικά πως όταν πληροφορήθηκε πως κοντά στο γραφείο της θα κατασκευαστεί ένας προσωπικός κήπος, τόσο για το προσωπικό όσο και για χρήση από τους φοιτητές, δήλωσε κατενθουσιασμένη.

«Πιστεύω πως και μόνο που θα ξέρω ότι θα βρίσκεται τόσο κοντά μου ένας τέτοιος χώρος όπου θα μπορώ να περνάω το διάλειμά μου, έχοντας την ησυχία μου, θα με κάνει ακόμα πιο αποδοτική και θα μου φτιάχνει τη διάθεση σίγουρα.»

Ο ερωτώμενος Ν^ο 12 ακόμη, ο οποίος εργάζεται ως εκπαιδευτικός σε σχολείο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και δήλωσε πως αισθανόταν 100% ευχάριστα στο χώρο εργασίας

του, με συναισθήματα ευεξίας και αποδοτικότητας σε μεγάλο βαθμό χάρη στα παιδιά του σχολείου και στους συναδέλφους, όταν ερωτήθηκε αν θα έκανε κάποια αλλαγή είπε:

«Σίγουρα η πρώτη επιλογή μου θα ήταν να προσθέσω φυτά στην τάξη, ώστε να κάνω και τα παιδιά να τα αγαπήσουν όσο εγώ μέσα από τη φροντίδα που θα τους παρέχουν. Νούμερο ένα επιλογή είναι ο Πόθος, λόγω μεγάλης ανθεκτικότητας και ότι καθαρίζει σε μεγάλο βαθμό την ατμόσφαιρα, όπως και το Σπαθίφυλλο».

Σε ορισμένες όμως, περιπτώσεις η απουσία των φυτών εντός του εργασιακού χώρου δε φάνηκε να επηρεάζει την ψυχική διάθεση των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η ερωτώμενη Ν^ο 13, η οποία εργάζεται εντός γραφείου ιδιωτικής εταιρείας, απέδωσε τα υψηλά επίπεδα ευεξίας και αποδοτικότητάς της κυρίως στο γεγονός ότι αγαπούσε ιδιαίτερα αυτό που έκανε, κάτι που την έκανε να νιώθει και πιο ευχάριστα στο περιβάλλον. Θα επιθυμούσε ίσως να προσθέσει δύο μεγάλες γλάστρες για την καλαισθησία του χώρου, αλλά δε θεωρεί πως θα επηρέαζαν σε σημαντικό βαθμό το γενικότερο εργασιακό κλίμα και την ψυχική της διάθεση.

Το ίδιο ίσχυε και στην περίπτωση του ερωτώμενου Ν^ο 14, ο οποίος εργαζόταν εντός νοσοκομείου και διέθετε το προσωπικό του γραφείο. Δήλωσε ιδιαίτερη ευεξία εντός του χώρου, περισσότερο λόγω αρκετά καλής συνεργασίας με τους συναδέλφους, αλλά και πως ένιωθε αρκετά αποδοτικός για τον ίδιο λόγο. Όσον αφορά κάποια αλλαγή στο χώρο, δήλωσε:

«αρχικά, δεν έχω την αρμοδιότητα να το κάνω. Ακόμα όμως, και να την είχα, δε θα άλλαζα κάτι καθώς θεωρώ πως ο χώρος είναι μια χαρά έτσι όπως είναι».

Τέλος, στην περίπτωση του ερωτώμενου Ν^ο 6, ο οποίος επίσης εργάζεται εντός νοσοκομειακής κλινικής, δήλωσε πως η ευεξία και τα θετικά συναισθήματα που νιώθει εντός του χώρου εργασίας του οφείλονται κυρίως στην καλή συνεργασία που έχει επιτύχει με τους συναδέλφους του. Σχετικά με την πρόταση να προστεθούν φυτά, αλλά και σχετικά με το λόγο που δεν είχαν μέχρι προσφάτως, ανέφερε χαρακτηριστικά:

«δε θα ήταν δυνατόν από θέμα συντήρησης και φροντίδας να υπάρχουν φυτά εντός του χώρου του νοσοκομείου, τουλάχιστον στον όροφο που εργάζομαι εγώ. Δε θα ήταν πρακτικό».

4.3 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»

Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις σε δέκα οκτώ (18) ερωτήσεις, οι οποίες κλιμακώνονταν από το 1 έως το 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Καθόλου» και το 5 στο «Πάρα πολύ» (5βάθμια Κλίμακα Likert). Από μια πρώτη εικόνα, παρατηρήθηκε πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες κυμαίνονταν στα ίδια πλαίσια όσον αφορά το well-being στην εργασία τους, με τους άνδρες (Μ.Ο. = 3,82) λίγο παραπάνω από τις γυναίκες (Μ.Ο. = 3,7).

Στη συνέχεια, κάνοντας διαχωρισμό σχετικά με την ηλικιακή κλάση παρατηρήθηκε ότι εκείνοι που βρίσκονταν στην κλάση μεταξύ 46-55 ετών είχαν τις μεγαλύτερες μετρήσεις (Μ.Ο. = 4,43). Με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρήθηκε πως όλοι κυμαίνονταν στα ίδια ποσοστά. Συγκεκριμένα, οι Απόφοιτοι Λυκείου είχαν Μ.Ο. = 3,76, οι Απόφοιτοι της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης είχαν Μ.Ο. = 3,75, οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος είχαν Μ.Ο. = 3,74 και οι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος είχαν Μ.Ο. = 3,72.

Τέλος, η διάκριση βάσει επαγγέλματος έδειξε επίσης, πως Δημόσιοι Υπάλληλοι (Μ.Ο. = 3,69), Ιδιωτικοί Υπάλληλοι (Μ.Ο. = 3,78) και Ελεύθεροι Επαγγελματίες (Μ.Ο. = 3,7) βρίσκονται στα ίδια ποσοστά (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Μέσοι όροι κλιμάκων «Ευημερίας Εργαζομένων» & «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων»

	Mean_Well_Being	Mean_PANAS
Man	3,82	3,31
Woman	3,7	3,15
18-25 (1)	3,78	3,31
26-35 (2)	3,83	3,29
36-45 (3)	3,86	3,33
46-55 (4)	4,43	3,17
56+ (5)	3,73	3,15
Απόφοιτος Λυκείου	3,76	3,24
Τριτοβάθμια Εκπ.	3,75	3,28
Μεταπτυχιακό	3,74	3,13
Διδακτορικό	3,72	3,45
Δημόσιος Υπ.	3,69	3,1
Ιδιωτικός Υπ.	3,78	3,28
Ελεύθερος Επ.	3,7	3,15

4.4 ΚΛΙΜΑΚΑ «ΘΕΤΙΚΩΝ-ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ»

Επίσης στην κλίμακα «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων» που κλήθηκαν οι ερωτώμενοι να απαντήσουν, σε είκοσι (20) συνολικά ερωτήσεις αυτή τη φορά, πάλι με τις απαντήσεις να κυμαίνονται από το 1 έως το 5, παρατηρήθηκε ότι τα δύο φύλα βρίσκονταν στα ίδια ποσοστά με τους άνδρες να έχουν Μ.Ο. = 3,31 και τις γυναίκες Μ.Ο. = 3,15. Βάσει ηλικιακής κλάσης, οι 18-25

βρίσκονταν με Μ.Ο. = 3,31, οι 26-35 με Μ.Ο. = 3,29, οι 36-45 με Μ.Ο. = 3,33, οι 46-55 με Μ.Ο. = 3,17 και οι 56+ με Μ.Ο. = 3,15.

Επιπλέον, βάσει επιπέδου εκπαίδευσης τα ποσοστά κυμαίνονταν επίσης στα ίδια πλαίσια με τους Απόφοιτους Λυκείου να έχουν Μ.Ο. = 3,24, τους Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης είχαν Μ.Ο. = 3,28, οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος είχαν Μ.Ο. = 3,13 και οι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος είχαν Μ.Ο. = 3,45.

Τέλος, έγινε διάκριση βάσει επαγγέλματος και διαπιστώθηκε επίσης, πως Δημόσιοι Υπάλληλοι (Μ.Ο. = 3,1), Ιδιωτικοί Υπάλληλοι (Μ.Ο. = 3,28) και Ελεύθεροι Επαγγελματίες (Μ.Ο. = 3,15) βρίσκονταν στα ίδια ποσοστά (Πίνακας 2).

4.5 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Με τη βοήθεια του προγράμματος IBM SPSS Statistics Data Editor (Έκδοση 26) πραγματοποιήθηκε συσχέτιση των μεταβλητών του μέσου όρου για «Ευημερίας Εργαζομένων», του μέσου όρου για «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων», του φύλου, της ηλικιακής κλάσης, του επιπέδου εκπαίδευσης και του επαγγέλματος.

Αρχικά, παρατηρήθηκε πως οι απαντήσεις της κλίμακας «Ευημερίας Εργαζομένων» (Employee Well-being) έχουν αρνητική συσχέτιση με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και το επάγγελμα, αλλά θετική με την ηλικιακή κλάση. Οι απαντήσεις της κλίμακας «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων» (Positive-Negative Affect) έπειτα, βρέθηκαν να έχουν αρνητική συσχέτιση με το φύλο και την ηλικιακή κλάση, αλλά θετική με το επίπεδο μόρφωσης και το επάγγελμα. Ωστόσο, από τον παρακάτω πίνακα οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών είναι οριακά στατιστικά σημαντικές, όπως για παράδειγμα η συσχέτιση μεταξύ της Ευημερίας και του μορφωτικού επιπέδου, επομένως δε μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα οι προαναφερθείσες μεταβλητές επηρεάζουν σημαντικά τόσο την ευημερία των εργαζομένων όσο και τα συναισθήματά τους. Το ίδιο συμβαίνει και με τα Θετικά-Αρνητικά Συναισθήματα, τα οποία παρουσιάζουν οριακά στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τόσο το φύλο όσο και το μορφωτικό επίπεδο. Έτσι για παράδειγμα, δεν είμαστε σε θέση να πούμε πως όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο χαμηλότερη η Ευημερία των εργαζομένων. Το γεγονός ότι εντός της εργασίας, πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τους εργαζομένους και τη συναισθηματική τους κατάσταση παίζει σημαντικό ρόλο και εν μέρει δικαιολογεί τα παραπάνω αποτελέσματα.

Πίνακας 3: Συσχέτιση μεταβλητών

		Correlations					
		Mean_Well_Being	Mean_PANAS	Φύλο	Ηλικιακή Κλάση	Μορφ. Επίπεδο Κλάση	Επάγγελμα
Mean_Well_Being	Pearson Correlation	1	,277	-,201	,195	-,279	-,109
	Sig. (1-tailed)		,069	,144	,151	,068	,283
	N	30	30	30	30	30	30
Mean_PANAS	Pearson Correlation	,277	1	-,245	-,177	,213	,022
	Sig. (1-tailed)	,069		,096	,174	,129	,455
	N	30	30	30	30	30	30
* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).							
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).							

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η παρούσα έρευνα έγινε με σκοπό να μελετηθεί η επίδραση της ύπαρξης και του χρώματος των καλλωπιστικών φυτών εντός του χώρου εργασίας στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων. Τα απαραίτητα για τη μελέτη στοιχεία συγκεντρώθηκαν με συνδυασμό ποιοτικής, εκείνη της μεθόδου συνεντεύξεων, και ποσοτικής μεθόδου, αυτή των δύο κλιμάκων «Ευημερίας Εργαζομένων» και «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων», με συνολικό αριθμό ατόμων που ερωτήθηκαν να είναι τριάντα (30).

Μέσα από τα αποτελέσματα μπορούμε να πούμε πως και για τις δύο κλίμακες η ευημερία (well-being) των εργαζομένων είναι παρόμοια, όταν εξετάζεται το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και το επάγγελμα. Οι μέσοι όροι βγήκαν σε κοντινά επίπεδα και από την στατιστική ανάλυση δε βρέθηκε καμία μεταβλητή να έχει στατιστικά σημαντική σχέση με την ευημερία. Επομένως, οι ισχυρισμοί μας μπορούν να εφαρμοστούν τόσο για τα συναισθηματικά επίπεδα κατά την εργασία των γυναικών για παράδειγμα, όσο και των ανδρών.

Όσον αφορά τα άτομα που ανήκαν σε εργασιακούς χώρους με φυτά, με μία γενική σύνοψη μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι που είχαν εντός των καθηκόντων τους τη φροντίδα και περιποίηση, αλλά και πολλές φορές τη συλλογή φυτών, όπως δρεπτών ανθέων και άλλων για διακόσμηση του χώρου, το γεγονός ότι ήταν προσωπική τους υπόθεση τούς έκανε να δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο περιβάλλον τους, να το θεωρούν πιο ευχάριστο και να νιώθουν μεγαλύτερη ευεξία και παραγωγικότητα. Σύμφωνα και με το “Endowment Effect”, δηλαδή το φαινόμενο κατά το οποίο οι άνθρωποι τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη αξία σε πράγματα που τους ανήκουν ή που έχουν δημιουργήσει μόνοι τους (Ericson & Fuster, 2013), έτσι και οι εργαζόμενοι που έχουν δημιουργήσει μόνοι τους για παράδειγμα μία σύνθεση ή είναι υπεύθυνοι για τη φροντίδα της, νιώθουν πιο άνετα σε ένα τέτοιο περιβάλλον από ότι σε ένα όπου είχε κατασκευαστεί δίχως τη συμμετοχή τους. Να συμπληρωθεί επίσης, πως οι εργαζόμενοι που οι ίδιοι επέλεξαν να έχουν στον εργασιακό τους χώρο φυτό και δεν είχαν κάποια υπόδειξη από τη διεύθυνση είναι και στην καθημερινή τους ζωή άτομα με στενή επαφή με τη φύση, οπότε για το λόγο αυτό και επιθυμούν να είναι αναπόσπαστο κομμάτι και της εργασίας τους.

Σχετικά με το χρώμα και το μέγεθος των φυτών που αναφέρθηκαν, το κυρίαρχο μέγεθος αρχικά ήταν εκείνο μικρών προς μεσαίων γλαστρών με φυλλώδη κυρίως είδη, όπου δηλαδή κυριαρχούσαν αποχρώσεις του πράσινου. Αυτό ενδέχεται να προτιμήθηκε λόγω του ότι όπως αναφέρθηκε, είναι ένα χρώμα το οποίο είναι κοινό και σύνηθες στα μάτια των ανθρώπων στην καθημερινή τους ζωή και φέρει ένα αίσθημα ηρεμίας και ευχαρίστησης. Επίσης, το γεγονός πως σε πολλά εργασιακά

περιβάλλοντα δεν είναι δυνατή η συνεχής φροντίδα των καλλωπιστικών φυτών και ίσως για αυτό να προτιμούνται είδη μη φυλλοβόλα και πολυετή. Καθώς πολλοί χώροι ακόμη, δεν έχουν τη δυνατότητα να υποστηρίξουν μεγάλα είδη, πέραν της περίπτωσης του προσωπικού μπαλκονιού, τείνουν να προτιμούν μικρές γλάστρες ακριβώς για να μη λείπει το στοιχείο της φύσης. Τα χρώματα πέραν του πράσινου που παρατηρήθηκαν περισσότερο ήταν εκείνα με κόκκινες προς ροζ αποχρώσεις για άνθη, όπως τριανταφυλλιές ή και σε δρεπτά άνθη οι τουλίπες και ορχιδέες, αλλά και στη σύνθεση αμυγδαλιάς όπως αναφέρθηκε παραπάνω (Εικόνα 7). Το λευκό επίσης, ήταν αρκετό συχνό, όπως στην περίπτωση του γιασεμί και των ορχιδέων.

Αναφερόμενοι στους εργαζόμενους που ανήκαν σε εργασιακούς χώρους δίχως φυτά στη συνέχεια, τα αισθήματα ευημερίας και αποδοτικότητας που περιέγραψαν αποδόθηκαν κυρίως στην καλή συνεργασία και συναναστροφή με τους συναδέλφους τους. Πολλοί ήταν εκείνοι που θα πρόσθεταν φυτά και καλλωπιστικά είδη στο χώρο, εφόσον μπορούσαν και είχαν την αρμοδιότητα και ήταν βέβαιοι πως το γεγονός αυτό θα είχε άμεση σύνδεση με την περαιτέρω απόδοση και συναισθηματική τους διάθεση. Είναι φυσικό όπως αναφέρθηκε, να αποζητάται το στοιχείο της φύσης στο ευρύτερο περιβάλλον του ανθρώπου καθώς δίνει την αίσθηση του «φυσικού» και αποτελεί μια ομαλή μετάβαση στον εργασιακό χώρο, ενώ παράλληλα παίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση των επιπέδων στρες και την αύξηση της αίσθησης ιδιωτικότητας. Το ίδιο ίσχυε και στην περίπτωση προσφάτως ανανεωμένων ή με προοπτική ανακαίνισης χώρων, όπου οι περισσότεροι εξέφρασαν την άποψη πως η ένταξη φυτών θα αύξανε θεώρησαν την απόδοσή τους και θα έκανε το περιβάλλον ακόμα πιο ευχάριστο για εκείνους.

Παρ'όλα αυτά, σε χώρους όπου η ένταξη φυτών δε θα ήταν πρακτική ή ακόμα και θα παρεμπόδιζε την εργασία, για παράδειγμα σε εργαστηριακούς ή χώρους νοσοκομείου, οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως και να είχαν την αρμοδιότητα, δε θα επέλεγαν να προσθέσουν φυτά ούτε και θεώρησαν πως θα τους επηρέαζαν στην απόδοση και εργασιακή τους ευημερία. Αυτό είναι εν μέρει κατανοητό, καθώς πολλοί είναι οι χώροι στους οποίους απαιτείται συνεχής συγκέντρωση και γενικότερα, να υπάρχει μια αίσθηση «εγρήγορης». Για το λόγο αυτό, εάν προστίθονταν οποιαδήποτε είδη στο χώρο, αυτό θα τραβούσε την προσοχή των εργαζομένων και δε θα ήταν σε θέση να εκτελέσουν τα καθήκοντα τους στο έπακρο. Ενδεχομένως εκεί να ήταν προτιμότερη η προσθήκη ειδών με πιο έντονα χρώματα, όπως το κόκκινο ή το κίτρινο, τα οποία όπως αναφέρθηκε αυξάνουν τη συγκέντρωση και τη δραστηριότητα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών.

Από όλα τα παραπάνω γίνεται φανερό πως κάθε εργασιακός χώρος είναι ξεχωριστός και χρήζει ιδιαίτερη προσοχή κατά την οργάνωση και διακόσμησή του. Ανάλογα με το κλίμα το οποίο επιθυμεί να δημιουργήσει και να διατηρεί κάθε εταιρεία, είτε με το να θέλει τους εργαζομένους της πάντα συγκεντρωμένους και σε εγρήγορη είτε με το να επιθυμεί εκείνοι να νιώθουν άνετα και

ευχάριστα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, πρέπει να δώσει έμφαση στη διαμόρφωσή του. Σε κάθε περίπτωση τα φυτά μπορούν να επιδράσουν σε σημαντικό βαθμό στην ψυχολογία των εργαζομένων, οπότε έτσι μπορούν κάλλιστα να αποτελέσουν ένα σπουδαίο εργαλείο για το χώρο στον οποίο εκείνοι δρουν. Το σημαντικό είναι πως μέσω αυτών έρχονται σε επαφή το «σκληρό» κομμάτι της πραγματικότητας μέσω της εργασίας και των αποτελεσμάτων που καλούνται να επιτύχουν οι εργαζόμενοι με το πιο «ελεύθερο» και φυσικό κομμάτι που προσφέρει η φύση μέσα από την παρουσία των φυτών και μας κάνει να νιώθουμε την ηρεμία και αγαλλίαση που όλοι επιζητούμε.

5.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα ωστόσο, υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς. Κατ' αρχάς, λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος που όπως αναφέρθηκε ήταν τριάντα (30) άτομα, θα μπορούσε να πει κανείς ότι δεν προσφέρει μία αντιπροσωπευτική άποψη και σιγουριά όσον αφορά τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων. Ακόμη, το γεγονός ότι ο αριθμός των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν ήταν ίδιος με αυτόν των δημόσιων και των ελεύθερων επαγγελματιών, όπως και ο αριθμός των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για παράδειγμα δεν ήταν ίδιος με αυτόν των υπολοίπων κλάσεων, θα μπορούσε να θεωρηθεί μειονέκτημα σχετικά με την πηγή των δεδομένων.

Σχετικά με το θέμα της «καλής ζωής» και γενικότερα της άποψης που έχει το κάθε άτομο για τη ζωή και τους στόχους του, τόσο προσωπικούς όσο και επαγγελματικούς, όπως αναφέρθηκε, είναι διαφορούμενο και υπόκειται αποκλειστικά στις απόψεις του ατόμου και την κρίση του. Επομένως, είναι δύσκολο κανείς να προσπαθήσει να περιγράψει το πόσο ικανοποιημένος είναι για παράδειγμα με την τωρινή του δουλειά σε σχέση με κάποιον άλλο, εφόσον υπάρχουν εξ' αρχής σημαντικές διαφορές στη σκέψη και τον τρόπο δράσης του καθενός.

Όσον αφορά τη μέθοδο της συνέντευξης γενικότερα, καθώς μερικά άτομα δεν έχουν την ίδια ικανότητα να εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις και εμπειρίες τους όσο κάποια άλλα ή ακόμα και να δίνουν μια ζωντανή περιγραφή των γεγονότων που βίωσαν, είναι λογικό να διαφέρουν τα αποτελέσματα από άτομο σε άτομο αναλόγως της προσωπικότητας. Αυτό παρουσιάζει μια δυσκολία και στον συνεντευξιαστή, καθώς εκείνος είναι που θα πρέπει να «πιέσει» λίγο παραπάνω και να καθοδηγήσει τον ερωτώμενο σε περίπτωση που από μόνος του δεν προσφέρει τις απαραίτητες πληροφορίες. Επομένως, θα έλεγε κανείς ότι η μέθοδος της συνέντευξης χρήζει εμπειρίας και επικοινωνιακών δεξιοτήτων εκ μέρους του συνεντευξιαστή. Ακόμη, η ποιοτική συνέντευξη είναι μια μέθοδος που αντίθετα με την κοινή άποψη, δεν αποτελεί εύκολη υπόθεση μιας και απαιτεί καλό σχεδιασμό και οργάνωση με σκοπό να οδηγηθεί φυσικά η συζήτηση και ο

συνεντευξιαστής να λάβει επαρκείς πληροφορίες και τα μηνύματα που του είναι απαραίτητα για την έρευνα (Ισαρη Φ. & Πουρκός Μ., 2015).

5.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η παρούσα μελέτη ασχολήθηκε με την επίδραση της ύπαρξης και του χρώματος των καλλωπιστικών φυτών εντός του χώρου εργασίας στην ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων. Η ψυχολογική διάθεση είναι ένα κομμάτι που επηρεάζει σημαντικά πολλές πλευρές της εργασίας ενός ατόμου, γεγονός που έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον τόσο του εργασιακού κόσμου, αλλά και του ακαδημαϊκού, ειδικά τα τελευταία χρόνια, δίνοντας αρκετά περιθώρια για μελλοντική έρευνα. Συνεπώς, θα ήταν άξιο να μελετηθεί περαιτέρω, είτε σε συνδυασμό με την ύπαρξη φυτών, είτε μεμονωμένα, λαμβάνοντας υπόψιν κι άλλες παραμέτρους.

Καθώς η ύπαρξη ή μη φυτών εντός του εργασιακού χώρου δεν περιορίζεται στο αν η επιχείρηση είναι ιδιωτική ή δημόσια, αυτό διευκολύνει αρκετά και δίνει βάση για μελλοντικές έρευνες. Για παράδειγμα, περαιτέρω μελέτες θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στο χρώμα των φυτών και ειδικότερα σε συγκεκριμένα χρώματα που έχει βρεθεί ότι βελτιώνουν την ψυχολογική διάθεση ή και την αποδοτικότητα των εργαζομένων, με σκοπό την μετέπειτα παρατήρηση της επίδρασής τους με την τοποθέτηση τους στο χώρο εργασίας, ώστε να έχουν απτά αποτελέσματα. Μια ιδέα θα ήταν ακόμη, να δοκιμαστούν διάφοροι συνδυασμοί χρωμάτων φυλλώματος στον εργασιακό χώρο, οι οποίοι έχει βρεθεί ότι δρουν θετικά και μειώνουν το στρες και την κόπωση από τον εργασιακό φόρτο. Μία σημαντική πλευρά που αξίζει να διερευνηθεί περαιτέρω επίσης, αποτελούν οι προτιμήσεις των χρωμάτων των φυτών που παρουσιάζονται ανάλογα με την ηλικία, όπως και το μέχρι ποιος αριθμός φυτών θεωρείται αποδεκτός από τους εργαζομένους και δε λειτουργεί ανασταλτικά στην παραγωγικότητά τους.

Όπως αναφέρθηκε, λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος, δεν ήταν δυνατόν τα στοιχεία να παρέχουν εντελώς αξιόπιστα αποτελέσματα, γεγονός που δίνει πάτημα σε νέες μελέτες να κάνουν το ίδιο σε μεγαλύτερη κλίμακα ερωτώμενων. Το γεγονός αυτό θα πρόσφερε περισσότερες πληροφορίες και σχετικά με τις σχέσεις ηλικίας, μορφωτικού επιπέδου και επαγγέλματος ως προς την ύπαρξη και το χρώμα των φυτών. Σε κάθε περίπτωση, η μελέτη γύρω από την επίδραση που έχουν τα φυτά στην ψυχολογία και συναισθηματικό κόσμο των εργαζομένων συνδράμει σημαντικά στην καλύτερη κατανόηση της σχέσης μεταξύ αυτών και κατ'επέκταση στο εάν η χρήση των φυτών διευκολύνει ή προτείνεται να αποφεύγεται κατά την εργασία.

5.4 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ

Οι πρακτικές προεκτάσεις θα πρέπει να επικεντρωθούν στις προτιμήσεις των εργαζομένων σχετικά με την ύπαρξη ή μη φυτών εντός του εργασιακού τους χώρου κι έπειτα, δεδομένου ότι στην πλειοψηφία των ατόμων δημιουργούνται θετικά συναισθήματα και βελτιώνεται η ψυχολογική τους κατάσταση και απόδοση, να ερευνηθεί και ποια χρώματα είναι εκείνα που έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση. Οι περισσότεροι οργανισμοί και επιχειρήσεις τη σήμερον ημέρα έχουν αναγνωρίσει πόσο σημαντικός εργασιακός παράγοντας είναι το ανθρώπινο δυναμικό και το να προσπαθούν με κάθε δυνατό τρόπο να τους κάνουν να νιώθουν πιο άνετα και ευχάριστα κατά την εργασία τους αποτελεί τεράστιο προσόν. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να νιώθουν πως είναι μέλος μιας εταιρείας, η οποία ενδιαφέρεται για την ποιότητα και το περιβάλλον εργασίας τους, για τα συναισθήματα και τις προτιμήσεις τους, γεγονός που τους δημιουργεί μια θετική άποψη για αυτή με αποτέλεσμα να αυξάνονται τα κίνητρά τους και να αποδίδουν καλύτερα.

Για τους παραπάνω λόγους, καλό είναι μια επιχείρηση να ενδιαφέρεται για τη δημιουργία μακροχρόνια και ισχυρών σχέσεων με το ανθρώπινο δυναμικό της, οι οποίες να διακρίνονται από εμπιστοσύνη, αφοσίωση και δεκτικότητα. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, το χτίσιμο ενός ευχάριστο περιβάλλοντος στο οποίο οι εργαζόμενοι νιώθουν χαρούμενοι και τείνουν να είναι αποδοτικοί, κρίνεται βασικό και χρήζει υψίστης σημασίας. Το άτομο έτσι νιώθει προστατευμένο και ήρεμο, πως βρίσκεται δηλαδή σε ένα περιβάλλον όπου δεν επικρατεί το άγχος και έχει τη δυνατότητα όντας «καλυμμένο», να επικεντρωθεί στην εργασία του.

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

1. Adachi M., Rohde C. L. E. & Kendle A. D. (2000). *Effects of floral and foliage displays on human emotions*, HortTechnology 10:59–63.
2. Behe B., Nelson R., Barton S., Hall C., Safley C.D. & Turner S. (1999). *Consumer preferences for geranium flower color, leaf variegation, and price*, HortScience 34:740-742.
3. Bringslimark T., Hartig T. & Patil G.G. (2007). *The psychological benefits of indoor plants: A critical review of the experimental literature*, Manuscript (under review).
4. Campbell D. E. (1979). *Interior office design and visitor response*, Journal of Applied Psychology, 64, 648-653.
5. Chang C. Y. & P. K. Chen (2005). *Human responses to window views and indoor plants in the workplace*, HortScience 40:1354–1359.
6. Coleman C.K. & Mattson R.H. (1995). *Influence of foliage plants on human stress during thermal biofeedback training*, HortTechnology 5:137–140.
7. Crawford J. R. & Henry J. D. (2004). *The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample*, British Journal of Clinical Psychology, 43, 245-265.
8. Diener E. (1984). *Subjective Well-Being*, Psychological Bulletin, 95, 542-575.
9. Diener E., Emmons R., Larsen R. & Griffin S. (1985). *The Satisfaction with Life Scale*, Journal of Personality Assessment.
10. Dodge, R. Daly, A., Huyton, J. & Sanders, L. (2012). *The challenge of defining wellbeing*, International Journal of Wellbeing, 2(3), 222-235.
11. Easterlin R. (1974). *Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence*, In Paul A. David and Melvin W. Reder, eds., Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz, New York: Academic Press, Inc.
12. Easterlin R. (2002). *The Income-Happiness Relationship*, In Wolfgang Glatzer, ed., Rich and Poor: Disparities, Perceptions, Concomitants, Boston: Kluwer Academic, 157-175.
13. Elsadek M., Liu B., Kexiu L. & Fujii E. (2021). *Foliage colors improve relaxation and emotional status of university students from different countries*, ScienceDirect, Heliyon 7e06131.
14. Elsadek M., Sato S., Fujii E., Koriesh E., Moghazy E. & Fatah Y. A. E. (2013). *Human emotional and psycho-physiological responses to plant color stimuli*, Journal of Food, Agriculture & Environment Vol.11 (3&4): 1584-1591.2013.

15. EPA (1991). *Indoor Air Facts No. 4 (revised) Sick Building Syndrome*, United States Environmental Protection Agency, Air and Radiation (6609J), Research and Development (MD-56).
16. Ericson K. M. M. & Fuster A. (2013). *The Endowment Effect*, Working Paper 19384, <http://www.nber.org/papers/w19384>.
17. Ferrer-i-Carbonell A. (2005). *Income and Well-being: An Empirical Analysis of the Comparison Income Effect*, *Journal of Public Economics*, 89(5-6), 997-1019.
18. Fjeld T. (2000). *The effect of interior planting on health and discomfort among workers and school children*, *HortTechnology* 10:46–52.
19. Fjeld T., Levy F., Bonnevie C., Sandvik L., Veiersted B. & Riise G. (1999). *Foliage plants both with or without additional full-spectrum fluorescent light, may reduce indoor health and discomfort complaints*, *Proc. Indoor Air* 2:616–621.
20. Fjeld T., Levy F., Bonnevie C., Sandvik L., Veiersted B. & Riise G. (1998). *The effect of indoor foliage plants on health and discomfort symptoms among office workers*, *Indoor Built Environ.* 7:204–209.
21. Frey, S. and Stutzer, A. (2002). *The economics of happiness*, *World economics*, Vol. 3, No. 1, January–March.
22. Gifford R. (2002). *Environmental psychology: Principles and practice*, 3rd ed. Optimal Books, Colville, Wash.
23. Guillén-Royo M. & Velazco J. (2006). *Exploring the relationship between happiness, objective and subjective well-being*, Evidence from rural Thailand, WeD Working Paper 16, University of Bath.
24. Haq R. (2009). *Measuring Human Wellbeing in Pakistan: Objective versus Subjective Indicators*, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 9, No. 3.
25. Hemphill M. (1996). *A note on adults' color-emotion associations*, *Genet. Psychology* 157(3):275-280.
26. Hillenbrand-Nowicki C. (1993). *Effect of plants on human perceptions and behavior within an interior atrium*, unpublished master's thesis. Virginia Polytechnic Institute and State University.
27. James P. (2007), *Indoor green space: influences your health*, Senses, Brain and Space Workshop, Salford University, 8-9 March.
28. Kahneman D. (2000). *Experienced utility and objective happiness: A moment-based approach*, In D. Kahneman & A. Tversky (Eds.), *Choices, values and frames* (pp. 673-692). New York: Cambridge University Press and the Russell Sage Foundation.

29. Kaplan R. (1993). *Role of nature in the context of the workplace, Landscape and Urban Planning*, 26, 193-201.
30. Kaplan R. & Kaplan S. (1989). *The experience of nature: A psychological perspective*, New York: Cambridge University Press.
31. Kellert S. R. & Wilson E. O. (1993). *The biophilia hypothesis*, Island Press, Washington, D.C.
32. Kim E. & Mattson R.H. (2002). *Stress recovery effects of viewing red-flowering geraniums*, *J. Ther. Hort.* 13:4–12.
33. Larsen L., Deal B. Adams J., Tyler E. & Kweon B. (1998). *Plants in the Workplace: The Effects of Plant Density on Productivity, Attitudes, and Perceptions*, *Environment and Behavior*, 30:261.
34. Liu M., Kim E., and Mattson R.H. (2003). *Physiological and emotional influences of cut flowers arrangement and lavender fragrance on university students*, *J. Ther. Hort.* 14:18–27.
35. Locasso R. M. (1976). *The influence of a beautiful vs. an ugly interior environment on selected behavioral measures*, unpublished doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.
36. Lucas P. W., Darvell B. W., Lee P. K. D., Yuen T. D. B. & Choong M. F. (1998). *Color cues for leaf food selection by long-tailed macaques (Macaca fascicularis) with a new suggestion for the evolution of trichromatic colour vision*, *Folia Primatol.* 69:139-152.
37. Relf D. (1991). *People, places and plants*, *American Nurseryman*, April: 44-49.
38. Riley R. B. (1992). Attachment to the ordinary landscape in Altman I. & Low S. M. (Eds.), *Place attachment* (pp. 13-35), New York: Plenum.
39. Lohr V. I. & Pearson-Mims C. H. (2000). *Physical discomfort may be reduced in the presence of interior plants*, *HortTechnology* 10:53-58.
40. Lohr V.I., Pearson-Mims C.H. & Goodwin G.K. (1996). *Interior plants may improve worker productivity and reduce stress in a windowless environment*, *J. Environ. Hort.* 14:97–100.
41. McCoy J. M. (2002). *Work environments*, p. 443– 460, in: R.B. Bechtel and A. Churchman (Eds.). *Handbook of environmental psychology*. John Wiley, N.Y.
42. Orians G. & Heerwagen J. (1992). *Evolved responses to landscapes*, p.555-579 in: J.H. Barkow L. Cosmides and J. Tooby (eds.), *The Adapted Mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*, Oxford Univ. Press, NY.
43. Orwell R. L. et al. (2004). *Removal of benzene by the indoor plant/ substrate microcosm and implications for air quality*, *Water, Air, and Soil Pollution*, Vol. 157, 193-207.
44. Roelofsen P. (2002). *The impact of office environments on employee performance: the design of the workplace as a strategy for productivity enhancement*, *Journal of Facilities Management*, Vol. 1 No. 3, pp. 247-64.

45. Shibata S. & Suzuki N. (2001). *Effects of indoor foliage plants on subjects' recovery from mental fatigue*, N. Am. J. Psychol. 3:385–396.
46. Shibata S. & Suzuki N. (2002). *Effects of the foliage plant on task performance and mood*, J. Environ. Psychol. 22:265–272.
47. Shibata S. & Suzuki N. (2004). *Effects of an indoor plant on creative task performance and mood*, Scand. J. Psychol. 45:373–381.
48. Shin, D. & Johnson, D. (1978). *Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life*, Social Indicators Research, 5(1), 475–492.
49. Smith A. & Pitt M. (2008), *Preference for plants in an office environment*, Proceedings of the CIB W70 Conference in Facilities Management – Healthy and Creative Facilities, 16-18 June, Heriot-Watt University, Edinburgh, CIB No. 315, pp. 629-37.
50. Sommer R. & Summit J. (1995). *An exploratory study of preferred tree form*, Environ. Behavior 27:541-557.
51. Sundstrom E. (1986). *Work places: The psychology of the physical environment in offices and factories*, Cambridge Univ. Press, Cambridge.
52. Sundstrom E., Town J. P., Rice R. W., Osborn D. & Brill M. (1994). *Office noise, satisfaction and performance*, Environment and Behavior, 26, 195-222.
53. Tarran J. et al. (2002). *Quantification of the Capacity of Indoor Plants to Remove Volatile Organic Compounds under Flow-through Conditions*, Final Report to Horticulture Australia Ltd, Sydney.
54. Tarran J., Torpy F. & Burchett M. (2007). *Use of living pot-plants to cleanse indoor air – research review*, Proceedings of Sixth International Conference of Indoor Air Quality, Ventilation & Energy Conservation in Buildings – Sustainable Built Environment, Volume III, 249-256.
55. Terwogt M. M. & Hoeksma J. B. (1995). *Colors and emotions: Preferences and combinations*, J. General Psychology 122(1):5-17.
56. Tove F. (2000). *The effect of interior planting on health and discomfort among workers and school children*, HortTechnology 10:46-52.
57. Tucker M. & Smith A. (2008). *User perceptions in workplace productivity and strategic FM delivery*, Facilities, Vol. 26 Nos 5/6, pp. 196-212.
58. Ulrich R. S. (1979). *Visual landscapes and psychological wellbeing*, Landscape Research, 4(1), 17-23.
59. Ulrich R. S. (1983). *Aesthetic and affective response to natural environment* in Altman I. & Wohlwill J. F. (Eds.), *Behavior and the natural environment* (pp. 85-126), New York: Plenum.

60. Ulrich R.S. (1984). *View through a window may influence recovery from surgery*, Science 224:420-421.
61. Ulrich R. S. (1986). *Human responses to vegetation and landscapes*, Land. Urb. Plan. 13:29-44.
62. Veenhoven R. (2012). *Happiness: Also known as 'life-satisfaction' and 'subjective well-being'*, In: Kenneth C. Land, Alex C. Michalos, and M. Joseph Sirgy (Eds.) Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research. 2012 Dordrecht, Netherlands: Springer Publishers. page 63-77.
63. Watson D., Clark L. A., & Tellegen A. (1988). *Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales*, Journal of Personality and Social Psychology, 47, 1063–1070.
64. Wells M. (2000). *Office clutter or meaningful personal displays: the role of office personalization in employee and organizational well-being*, Journal of Environmental Psychology, Vol. 20 No. 3, pp. 239-55.
65. Wohlwill J. (1983). *The concept of nature: A psychologist's view* in Altman I. & Wohlwill J. F. (Eds.), Behavior and the natural environment (pp. 5-45), New York: Plenum.
66. Wolverton B. C., Johnson A. and Bounds K. (1989). *Interior Landscape Plants for Indoor Air Pollution Abatement*, Final Report, NASA Stennis Space Centre MS, USA, Wolverton Environmental Services Inc. (1991) Removal of Formaldehyde from Sealed Experimental Chambers, by Azalea, Poinsettia and Dieffenbachia”, Res. Rep. No. WES/100/01-91/005.
67. Wolverton B. C. & Nelson M. (2020). *Using plants and soil microbes to purify indoor air: lessons from NASA ad Biosphere 2 experiments*, Field Actions Science Reports.
68. Wood R. A. et al. (2002). *Potted-plant/growth media interactions and capacities for removal of volatiles from indoor air*, Journal of Horticultural Science and Biotechnology, Vol. 77 (1), 120-129.
69. Xiaoming Z., Weichun Z., Haixia Z. & Chi Z. (2015). *Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development and cross-cultural validation*, Journal of Organizational Behavior 36, 621-644.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

1. Βαβρίτσας Ν. (2008). *Παραδοσιακοί χοροί και η διδασκαλία τους: ρυθμοκινητική ανάλυση και ρυθμική αρίθμηση*, Θεσσαλονίκη, Τυπογραφείο Τσαρτσιάνης, 1^η έκδοση.
2. Ίσαρη Φ. & Πουρκός Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας*, Kallipos, Open Academic Editions, <http://hdl.handle.net/11419/5826>.
3. Μαρούση Α. (2013). *Η επίδραση των Φυτών στη Βελτίωση του Εσωτερικού Περιβάλλοντος*, Πτυχιακή Εργασία, Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καλαμάτας, Σχολή Τεχνολογίας Γεωπονίας, Τμήμα Βιολογικών Θερμοκηπιακών Καλλιεργειών και Ανθοκομίας.
4. Ουζούνη Α. (2013). *Υποκειμενική Ευημερία: Μια Βιβλιογραφική Επισκόπηση*, Διπλωματική Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών.

7. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

7.1 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Ερωτήσεις Συνεντεύξεων

No-plant workplace:

Γενική περιγραφή του χώρου εργασίας.

Πώς αισθάνεται σε αυτόν; Ευχάριστα / Δυσάρεστα. Γιατί;

Αισθάνεται ευεξία - αποδοτικότητα / κατάπτωση στο χώρο εργασίας; Γιατί;

Σκέφτεται να κάνει κάποια αλλαγή στο χώρο; (πχ. redecorating, φωτισμός, φυτά κλπ). Γιατί;

Πώς και δεν έτυχε να έχει φυτά στο χώρο εργασίας; Δική του απόφαση;

πού το αποδίδει;

Workplace with plants:

Γενική περιγραφή του χώρου εργασίας.

Πώς αισθάνεται σε αυτόν; Ευχάριστα / Δυσάρεστα. Γιατί;

Αισθάνεται ευεξία – αποδοτικότητα / κατάπτωση στο χώρο εργασίας; Γιατί;

Σκέφτεται να κάνει κάποια αλλαγή στο χώρο; (πχ. redecorating, φωτισμός, φυτά κλπ). Γιατί;

Τι είδους και πόσα φυτά έχει στο χώρο εργασίας; Δική του απόφαση; Περιγραφή των φυτών.

Αν είναι πλαστικά, γιατί προτίμησε αυτά αντί για αληθινά;

πού το αποδίδει;

7.2 ΕΙΚΟΝΕΣ

<u>Employee Well-being Scale</u>
<u>(LWB – Life Well-being)</u>
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τη ζωή μου.
Είμαι κοντά στο όνειρό μου στις περισσότερες πτυχές της ζωής.
Τον περισσότερο καιρό αισθάνομαι πραγματική ευτυχία.
Είμαι σε καλή προσωπική κατάσταση στη ζωή μου.
Η ζωή μου είναι πολύ ευχάριστη.
Δεν θα άλλαζα σχεδόν καθόλου τον τωρινό τρόπο ζωής μου ακόμα και αν έπρεπε να ξαναζήσω τη ζωή μου.
<u>(WWB – Work Well-being)</u>
Είμαι ικανοποιημένος/η με τα εργασιακά μου καθήκοντα.
Γενικά αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την δουλειά που κάνω τώρα.
Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην εργασία μου.
Πάντοτε βρίσκω τρόπους για να εμπλουτίσω την εργασία μου.
Η εργασία έχει πραγματικό νόημα για εμένα.
Βασικά νιώθω ικανοποίηση με ό,τι έχω επιτύχει στην τωρινή μου δουλειά.
<u>(PWB – Psychological Well-being)</u>
Αισθάνομαι ότι έχω αναπτυχθεί ως άτομο.
Διαχειρίζομαι καλά τις καθημερινές μου ενασχολήσεις/υποθέσεις.
Γενικά, αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου και έχω αυτοπεποίθηση.
Οι άλλοι πιστεύουν είμαι πρόθυμος/η να μοιραστώ το χρόνο μου με άλλους.
Είμαι καλός/η στο να δημιουργώ ευέλικτα εργασιακά ωράρια.
Λατρεύω να κάνω βαθιές συζητήσεις με συγγενικά ή φιλικά πρόσωπα ούτως ώστε να καταλαβαίνουμε καλύτερα ο ένας τον άλλο.

Εικόνα 5: Κλίμακα «Ευημερίας Εργαζομένων»

ΚΛΙΜΑΚΑ ΘΕΤΙΚΩΝ-ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ (PANAS)

Positive Affect

Ατομο με ενδιαφέροντα

Σε εγρήγορση

Προσεκτικός/ή

Εμπνευσμένος/η

Δυνατός/ή

Δραστήριος/α

Αποφασισμένος/η

Ενθουσιώδης

Περήφανος/η

Σε ένταση

Negative Affect

Ευέξαπτος/η

Αγχωμένος/η

Θυμωμένος/η

Ανήσυχος/η

Ντροπιασμένος/η

Νευρικός/ή

Ενοχικός

Εχθρικός/ή

Αναστατωμένος/η

Φοβισμένος/η

Εικόνα 6: Κλίμακα «Θετικών-Αρνητικών Συναισθημάτων»