



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

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
MBA FOOD AND AGRIBUSINESS**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Ηλεκτρονική μάθηση και η επίδρασή της στην εργασιακή ικανοποίηση

Αικατερίνη Π. Τσιμπίκου

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:
Μαρία Νταλιάνη, Επίκουρη Καθηγήτρια ΓΠΑ

ΑΘΗΝΑ, 2023

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

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Ηλεκτρονική μάθηση και η επίδρασή της στην εργασιακή ικανοποίηση

E-Learning and its effect on job satisfaction

Αικατερίνη Π. Τσιμπίκου

Εξεταστική Επιτροπή:

Μαρία Νταλιάνη, Επίκουρη Καθηγήτρια ΓΠΑ (επιβλέπουσα)

Αλέξανδρος Κουτσούρης, Καθηγητής ΓΠΑ

Κωνσταντίνα Κωστοπούλου, Καθηγήτρια ΓΠΑ

Ηλεκτρονική μάθηση και η επίδρασή της στην εργασιακή ικανοποίηση

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

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ενσωμάτωση των σύγχρονων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τεχνολογιών στη στρατηγική των επιχειρήσεων αποτελεί πλέον μονόδρομο ώστε να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητα και την βιωσιμότητά τους. Η ηλεκτρονική μάθηση αποτελεί ένα σύγχρονο μοντέλο εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων, το οποίο έχει ξεκινήσει να εφαρμόζεται σε αρκετές επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εστιάσει στη μελέτη της σχέσης μεταξύ της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, αρχικά παρουσιάζονται βασικές έννοιες που αφορούν στην ηλεκτρονική μάθηση και την εργασιακή ικανοποίηση. Στη συνέχεια, πραγματοποιείται εμπειρική έρευνα με τη κατάλληλου ερωτηματολογίου σε δείγμα 184 εργαζομένων σχετικά με την επίδραση της ικανοποίησή τους από την ηλεκτρονική μάθηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύονται με τη χρήση του προγράμματος SPSS.

Σύμφωνα με τα κύρια ευρήματα της έρευνας, η ηλεκτρονική μάθηση και η εργασιακή ικανοποίηση δεν εμφανίζουν διαφορές στα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων (φύλο, εκπαίδευση, εργασιακή κατάσταση, ηλικία). Συγκεκριμένα, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από την ηλεκτρονική μάθηση, καθώς οι δύο αυτές μεταβλητές έχουν στατιστικά σημαντική σχέση. Επιπρόσθετα, η διεπαφή του χρήστη με τα συστήματα ηλεκτρονικής μάθησης αλλά και η σχέση του με το περιεχόμενο τους, αποτελούν δύο μεταβλητές οι οποίες επηρεάζουν άμεσα την εργασιακή ικανοποίηση των χρηστών.

Επιστημονική Περιοχή: Σύγχρονες Τεχνολογίες Πληροφορικής

Λέξεις κλειδιά: ηλεκτρονική μάθηση, εργασιακή ικανοποίηση, ανθρώπινο δυναμικό, επιχειρήσεις, Ελλάδα

E-Learning and its effect on job satisfaction

MBA Food & Agribusiness

Department of Agricultural Economy & Development

Department of Food Science & Human Nutrition

ABSTRACT

The integration of modern Information Technologies and Technologies into the strategy of countries is now a one-way street to maintain their competitiveness and sustainability. E-learning is a modern model of employee education and training, which has started to be activated in some companies and organizations.

The purpose of this paper is to focus on the study of the relationship between e-learning and the work ability of product workers. In this context, basic concepts related to e-learning and job satisfaction are initially presented. Then, the application of empirical research with the appropriate questionnaire to a sample of 184 employees on the effect of their satisfaction with e-learning. The results of the research are analyzed using the SPSS program.

According to the main findings of the research, e-learning and job satisfaction do not show differences in the different demographic characteristics of the respondents (gender, education, work status, age). Specifically, job satisfaction is affected by e-learning, as these two variables have a statistically significant relationship. Additionally, the user's interface with e-learning systems and their relationship with their content are two variables that directly affect the job satisfaction of users.

Scientific area: Modern IT Technologies

Keywords: e-learning, job satisfaction, human resources, business, Greec

ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΥ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη φοιτήτρια, Τσιμπίκου Αικατερίνη, δηλώνω ρητά ότι η παρούσα Μεταπτυχιακή Εργασία με «Ηλεκτρονική μάθηση και η επίδρασή της στην εργασιακή ικανοποίηση», καθώς και τα ηλεκτρονικά αρχεία και πηγαίοι κώδικες που αναπτύχθηκαν ή τροποποιήθηκαν στα πλαίσια αυτής της εργασίας και αναφέρονται ρητώς μέσα στο κείμενο που συνοδεύουν, και η οποία έχει εκπονηθεί στο ΔΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας-MBA Food & Agribusiness του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, υπό την επίβλεψη της κας ΜΑΡΙΑΣ ΝΤΑΛΙΑΝΗ, αποτελεί αποκλειστικά δικό μου, μη υποβοηθούμενο πόνημα, δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής. Τα σημεία όπου έχουν χρησιμοποιηθεί ιδέες, κείμενο, αρχεία ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η μεταπτυχιακή εργασία αυτή υποβάλλεται σε μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για την απονομή του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην «Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας» του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Δεν έχει υποβληθεί ποτέ πριν για οιοδήποτε λόγο ή για εξέταση σε οποιοδήποτε άλλο πανεπιστήμιο ή εκπαιδευτικό ίδρυμα της χώρας ή του εξωτερικού. Η εργασία αποτελεί προϊόν συνεργασίας της φοιτήτριας και της επιβλέπουσας της εκπόνησής της. Τα φυσικά αυτά πρόσωπα έχουν και τα πνευματικά δικαιώματα στη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της εργασίας σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

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.

ΤΣΙΜΠΙΚΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

22/ 02/23

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο ολοκλήρωσης του Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών με τίτλο MBA FOOD & AGRIBUSINESS.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου την κα Μαρία Νταλιάνη για την καθοδήγηση της καθ' όλη την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας, αλλά και για την ευκαιρία που μου πρόσφερε να ενασχοληθώ με ένα τόσο ιδιαίτερο θέμα.

Τέλος, δεν θα μπορούσα να παραλείψω και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένεια μου και τους φίλους μου που ακόμη μια φορά με στήριξαν καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΥ	1
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	2
ΕΥΡΕΤΗΡΙΑ	5
Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή	7
1.1 Σκοπός της έρευνας.....	7
1.2 Δομή της Εργασίας.....	7
Κεφάλαιο 2^ο: Ηλεκτρονική Μάθηση	8
2.1 Ορισμοί.....	8
2.2 Ανάπτυξη η-μάθησης	10
2.3 Μορφές η-μάθησης	13
2.3.1 Ηλεκτρονικά υποστηριζόμενη μάθηση.....	13
2.3.2 Μικτή μάθηση	14
2.3.3 Ολοκληρωμένα ηλεκτρονικά μαθήματα	15
2.3.4 Άτυπη ηλεκτρονική μάθηση.....	15
2.4 Ηλεκτρονική μάθηση και εργαζόμενοι.....	16
Κεφάλαιο 3^ο : Εργασιακή ικανοποίηση	18
3.1 Βασικές έννοιες.....	18
3.2 Εκπαίδευση εργαζομένων και επιρροή στην εργασιακή τους ικανοποίηση.....	20
3.3 Ηλεκτρονική μάθηση και επιχειρήσεις.....	21
Κεφάλαιο 4: Εμπειρική Έρευνα	23
4.1. Μεθοδολογία.....	23
4.2. Αποτελέσματα	25
4.2.1 Δημογραφικά στοιχεία	26
4.2.2 Εμπειρία η-εκπαίδευσης.....	29
4.2.3 Περιεχόμενο συστημάτων η-μάθησης, διεπαφή χρήστη και δυνατότητες επικοινωνίας	29
4.2.4 Εργασιακή ικανοποίηση.....	30
4.3 Στατιστικές αναλύσεις με την χρήση του SPSS.....	30
4.3.1 Συσχετίσεις μεταβλητών	30
4.3.2 Γραμμική Παλινδρόμηση.....	35

Κεφάλαιο 5^ο : Συμπεράσματα και Μελλοντική Έρευνα	36
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	38
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	42

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1. Δείκτης συνέπειας και αξιοπιστίας Cronbach's Alpha.....	25
Πίνακας 2. Φύλο.....	26
Πίνακας 3. Εκπαίδευση.....	26
Πίνακας 4. Εργασιακή κατάσταση.....	27
Πίνακας 5. Οικογενειακή κατάσταση.....	28
Πίνακας 6. Ηλικία.....	28
Πίνακας 7. Συμμετοχή ερωτηθέντων σε ηλεκτρονική εκπαίδευση.....	29
Πίνακας 8. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση ηλεκτρονικής μάθησης και επιμέρους παραγόντων.....	30
Πίνακας 9. Εργασιακή ικανοποίηση.....	30
Πίνακας 10. T-test: φύλο.....	31
Πίνακας 11. T-test: εργασιακή κατάσταση.....	31
Πίνακας 12. T-test: οικογενειακή κατάσταση.....	31
Πίνακας 13. T-test: εκπαιδευτικό επίπεδο.....	32
Πίνακας 14. Συσχέτιση ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης.....	32
Πίνακας 15. Συσχέτιση περιεχομένου ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης.....	33
Πίνακας 16. Συσχέτιση διεπαφής χρήστη και εργασιακής ικανοποίησης.....	33
Πίνακας 17. Συσχέτιση δυνατοτήτων επικοινωνίας και εργασιακής ικανοποίησης.....	34
Πίνακας 18. Συσχέτιση αριθμού προγραμμάτων παρακολούθησης ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και εργασιακής ικανοποίησης.....	34
Πίνακας 19. Συσχέτιση των συνολικών ωρών ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.....	34
Πίνακας 20. Γραμμική παλινδρόμηση μεταξύ ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης.....	35

ΕΙΚΟΝΕΣ

Εικόνα 1: Μέγεθος της παγκόσμιας εταιρικής βιομηχανίας η- μάθησης (σε εκατ. δολάρια) .	11
Εικόνα 2: Μέγεθος της παγκόσμιας αγοράς ανά είδος η-μάθησης (σε δισεκ. δολάρια).....	12
Εικόνα 3: Τυπική και υποστηριζόμενη μάθηση.....	13
Εικόνα 4: Τα χαρακτηριστικά της μικτής μάθησης.....	14

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1. Σύνολο συγκεντρωθέντων ερωτηματολογίων.....	25
Διάγραμμα 2. Φύλο.....	26
Διάγραμμα 3. Εκπαίδευση.....	27
Διάγραμμα 4. Εργασιακή κατάσταση.....	27
Διάγραμμα 5: Οικογενειακή κατάσταση.....	28
Διάγραμμα 6: Ηλικία	29

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή

1.1 Σκοπός της έρευνας

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, παρατηρείται σταδιακή αύξηση των επιχειρήσεων που εντάσσουν την ηλεκτρονική μάθηση στις στρατηγικές τους, ως έναν εναλλακτικό τρόπο για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της σχέσης μεταξύ της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Για τους σκοπούς της εργασίας, αρχικά παρουσιάζονται βασικές έννοιες που αφορούν στην ηλεκτρονική μάθηση και την εργασιακή ικανοποίηση. Στη συνέχεια, πραγματοποιείται εμπειρική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου και κατάλληλης κλίμακας σε δείγμα 184 εργαζομένων σχετικά με την επίδραση της ικανοποίησής τους από την ηλεκτρονική μάθηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύονται με τη χρήση του προγράμματος SPSS.

1.2 Δομή της Εργασίας

Η δομή της παρούσας εργασίας διακρίνεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας (2^ο και 3^ο Κεφάλαιο) και την εμπειρική έρευνα (4^ο και 5^ο Κεφάλαιο). Πιο συγκεκριμένα, τα περιεχόμενα των κεφαλαίων αναλύονται ως εξής:

Στο **2^ο Κεφάλαιο** παρουσιάζονται βασικές έννοιες σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση.

Στο **3^ο Κεφάλαιο** παρουσιάζονται βασικές έννοιες για την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ παράλληλα αναφέρονται οι παράγοντες που την επηρεάζουν. Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό εστιάζει στην επίδραση της εκπαίδευσης των εργαζομένων γενικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση, αλλά και την εφαρμογή της ηλεκτρονικής μάθησης στις επιχειρήσεις.

Στο **4^ο Κεφάλαιο** αποτυπώνεται η έρευνα σχετικά με το βαθμό επίδρασης της ηλεκτρονικής μάθησης στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Ειδικότερα, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, η οποία περιλαμβάνει τις υποθέσεις που τέθηκαν, τη μέθοδο συλλογής δεδομένων και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, αλλά και τη μέθοδο στατιστικής ανάλυσης που ακολουθήθηκε για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

Στο **5^ο Κεφάλαιο** παρατίθενται τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας, αναφέρονται οι περιορισμοί της και δίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Τέλος, στη **Βιβλιογραφία** της παρούσας εργασίας παρατίθενται σχετικές ελληνικές και ξενόγλωσσες αναφορές που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της παρούσας εργασίας, ενώ στο **Παράρτημα** παρατίθεται το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας.

Κεφάλαιο 2^ο: Ηλεκτρονική Μάθηση

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να προσεγγίσει την έννοια της ηλεκτρονικής μάθησης συμπεριλαμβανομένων όλων των φασμάτων που την περιβάλλουν. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά σε μερικούς από τους ορισμούς που έχουν δοθεί στη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς επίσης διευκρινίζεται η διαφορά μεταξύ η-μάθησης και η-εκπαίδευσης, αφού παρατηρείται μια σύγχυση στην ταύτιση των δύο εννοιών. Παράλληλα, γίνεται αναφορά στην ραγδαία ανάπτυξη της ηλεκτρονικής μάθησης τα τελευταία χρόνια αλλά και έντονη ενσωμάτωσή της στα σύγχρονα μοντέλα εκπαίδευσης. Ειδικότερα, η η-μάθηση εμφανίζεται με πολλές μορφές στην καθημερινότητα μας, πάνω στις οποίες έχει γίνει περαιτέρω ανάλυση παρακάτω. Τέλος, ιδιαίτερα ενδιαφέρον στην παρούσα ενότητα αποτελεί η ανάλυση που γίνεται σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση, ως ένα απαραίτητο εργαλείο επιμόρφωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.

Προσωπικά, η ηλεκτρονική μάθηση αναφέρεται στη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών για πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό και πόρους, δίνοντας τη δυνατότητα στους μαθητές να μάθουν με τον δικό τους ρυθμό και χρόνο. Μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως διαδικτυακά μαθήματα, εικονικές τάξεις, ψηφιακά εγχειρίδια και εκπαιδευτικά βίντεο. Η ηλεκτρονική μάθηση παρέχει πολλά οφέλη, όπως μεγαλύτερη προσβασιμότητα, ευελιξία, οικονομική αποδοτικότητα και δυνατότητα εξατομίκευσης των μαθησιακών εμπειριών.

Ωστόσο, η ηλεκτρονική μάθηση έχει τους περιορισμούς της, όπως η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης με δασκάλους και συνομηθικούς, περιορισμένη πρόσβαση στην τεχνολογία και το διαδίκτυο και την ανάγκη για αυτοπειθαρχία και κίνητρο. Αντίθετα, καθώς η τεχνολογία συνεχίζει να προοδεύει, η ηλεκτρονική μάθηση έχει γίνει μια δημοφιλή εναλλακτική ή συμπλήρωμα στην παραδοσιακή εκπαίδευση που βασίζεται στην τάξη.

2.1 Ορισμοί

Η ηλεκτρονική μάθηση (η-μάθηση) (όρος στην αγγλική: electronic learning) αποτελεί μια επανάσταση στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς προσφέρει ένα εναλλακτικό μέσο πρόσβασης στο εκπαιδευτικό υλικό, κυρίως μέσω του διαδικτύου (Ζγούβα, 2004). Σύμφωνα με τους Sangra et al (2012) δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος ορισμός της η-μάθησης που θα μπορούσε να γίνει αποδεκτός από την πλειοψηφία της επιστημονικής κοινότητας, καθώς η έννοια αυτή υπόκειται σε συνεχείς αλλαγές. Οι διαφορετικές αντιλήψεις της η-μάθησης εξαρτώνται από συγκεκριμένες επαγγελματικές προσεγγίσεις και ενδιαφέροντα. Κάποιοι από τους ορισμούς που έχουν δοθεί στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρονται παρακάτω:

- «Η ηλεκτρονική μάθηση είναι η εκπαίδευση που χρησιμοποιεί ηλεκτρονικά συστήματα επικοινωνίας ως περιβάλλον επικοινωνίας, ανταλλαγής πληροφοριών και αλληλεπίδρασης μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτών» (Bermejo, 2005).
- «Η ηλεκτρονική μάθηση είναι η χρήση νέων τεχνολογιών πολυμέσων και του διαδικτύου για τη βελτίωση της ποιότητας της μάθησης, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε πόρους και υπηρεσίες, καθώς και εξ αποστάσεως ανταλλαγή και συνεργασία» (Alonso et al., 2005).
- «Η ηλεκτρονική μάθηση είναι η μάθηση που βασίζεται σε Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) με παιδαγωγική αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών και του περιεχομένου, των μαθητών και των εκπαιδευτών ή μεταξύ των μαθητών μέσω του διαδικτύου» (González-Videgaray, 2007).
- «Η ηλεκτρονική μάθηση ορίζεται ως οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών που χρησιμοποιούνται με στόχο την καλύτερη κατανόηση και εμπάθυνση των μαθητών στο εκπαιδευτικό υλικό» (Ellis et al., 2009).
- «Η ηλεκτρονική μάθηση (e-learning,) καλύπτει ένα εύρος δραστηριοτήτων, όπως η χρήση ΤΠΕ για την υποστήριξη της μάθησης, μικτές προσεγγίσεις που συνδυάζουν παραδοσιακές μεθόδους και διαδικασίες μάθησης μέσω δικτυακών τεχνολογιών καθώς επίσης και τη μάθηση που παρέχεται αποκλειστικά σε σύνδεση πραγματικού χρόνου (online) και από απόσταση.» (Τζιμογιάννης, 2017)
- «Η ηλεκτρονική μάθηση ορίζεται ως μια διαδικασία μαθησιακής κατάρτισης, η οποία προετοιμάζει, μεταφέρει και διαχειρίζεται όλες τις απαραίτητες πληροφορίες χρησιμοποιώντας διάφορα εργαλεία ΤΠΕ σε τοπικό ή παγκόσμιο επίπεδο (Masie, 2016).

Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να γίνει αναφορά και στην έννοια της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης (η-εκπαίδευση) σε αντιπαραβολή με την η-μάθηση, καθώς πολλές φορές παρατηρείται μια σύγχυση ή ταύτισή τους κατά τη χρήση τους στη βιβλιογραφία.

Πράγματι και στις δύο έννοιες χρησιμοποιούνται οι πόροι του διαδικτύου και γενικότερα οι δυνατότητες ενός ηλεκτρονικού υπολογιστή. Ωστόσο, μέσω της η-μάθησης οι εκπαιδευόμενοι έχουν την δυνατότητα να μελετήσουν μόνοι τους όλες τις πηγές πληροφοριών που τους παρέχει ο εκπαιδευτής πάντα υπό την καθοδήγησή του. Από την άλλη

πλευρά, στην η-εκπαίδευση οι εκπαιδευόμενοι μέσω την εμπειρίας και της επαφής με το αντικείμενο εκπαίδευσης αποκτούν μόνοι τους τις δικές τους γνώσεις και εμπειρίες, έχοντας πάντα την καθοδήγηση από τον εκπαιδευτή.

Επιπλέον, η η-μάθηση χαρακτηρίζεται ως μια ενεργητική διαδικασία, η οποία επικεντρώνεται στο εκπαιδευόμενο δίνοντας του όλο το απαραίτητο μαθησιακό υλικό. Αντίθετα, η η-εκπαίδευση χαρακτηρίζεται ως μια παθητική διαδικασία, η οποία επιτρέπει στο μαθητή να παιδευτεί με το αντικείμενο και να καταλήξει στα δικά του συμπεράσματα και πορίσματα (Ηλιόπουλος, 2012)

2.2 Ανάπτυξη η-μάθησης

Η ηλεκτρονική μάθηση έχει παρουσιάσει μια ιδιαίτερα κλιμάκωση τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα κατά τη περίοδο του COVID-19, όπου και παρατηρήθηκε ευρεία χρήση και διάδοσή της καθώς, σε ανύποπτη χρονική στιγμή όλα τα δια ζώσης μαθήματα διακόπηκαν και αντικαταστάθηκαν με εξ' αποστάσεως.

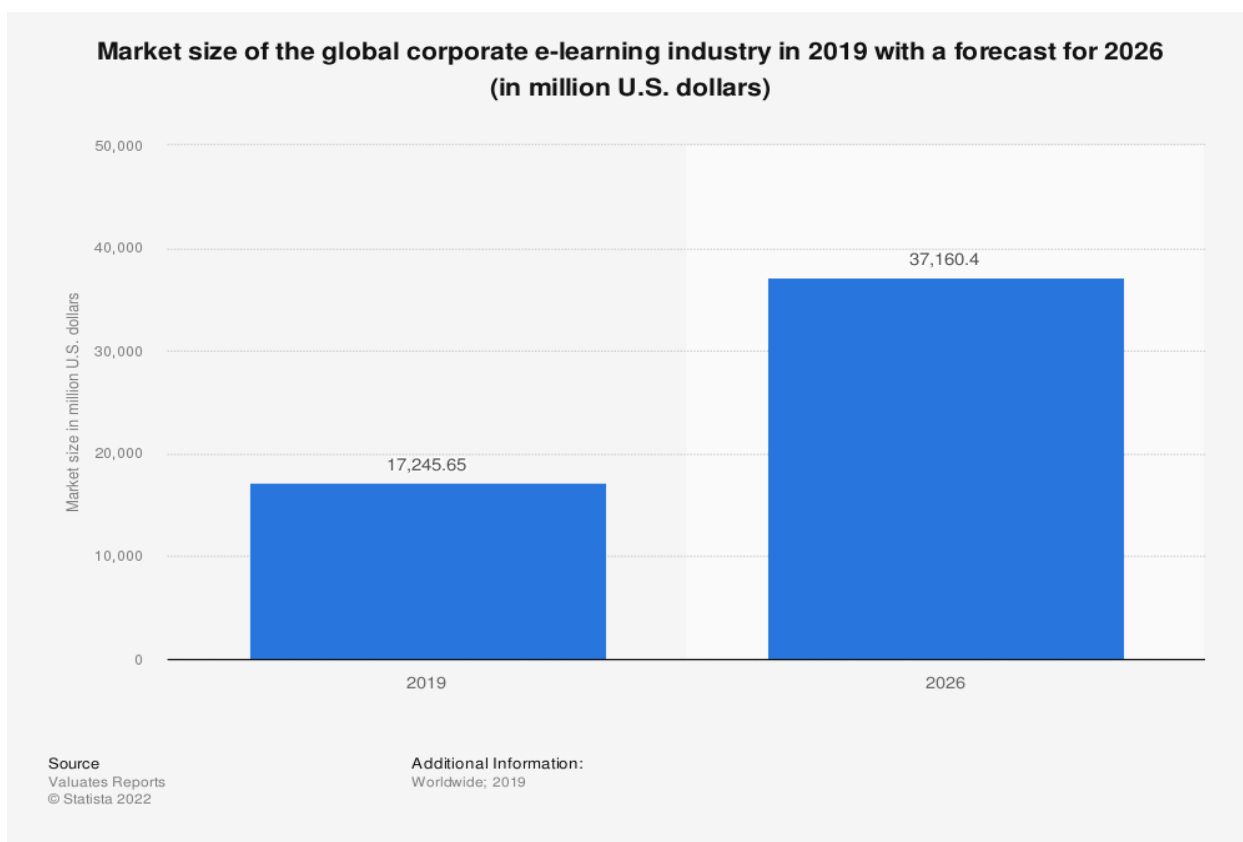
Η πρώτη εμφάνιση της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης έγινε το χρονικό διάστημα 1883 έως 1891, μέσω αλληλογραφίας (Scott, 1999). Πιο συγκεκριμένα, αρκετά προγράμματα εκπαίδευσης από απόσταση πραγματοποιήθηκαν στις Ηνωμένες Πολιτείες. Βασικό μέσω επικοινωνίας ήταν οι τηλεοράσεις και τα ραδιόφωνα, ενώ όλα τα απαραίτητα βοηθητικά υλικά αποστέλλονταν στους εκπαιδευόμενους μέσω ταχυδρομείου. (Σαλαγάρα, Α.2008)

Η επαφή του κοινωνικού συνόλου με την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση ήταν αρκετή ώστε να ξεκινήσει να αναπτύσσεται κατά το μέσο του 20^{ου} αιώνα η εκπαιδευτική τηλεόραση. Ταινίες μικρού μήκους (ντοκιμαντέρ) εμφανίζονται πλέον μέσω τηλεοπτικών εκπομπών, μεταδίδοντας το εκπαιδευτικό υλικό πιο διαδραστικά, με την βοήθεια του ήχου, των εικόνων και των βίντεο. Παράλληλα, στην αγορά άρχισαν να διατίθενται αρκετά επιμορφωτικά προγράμματα, όπως εκμάθηση ξένων γλωσσών, τα οποία γίνονται με την βοήθεια κασετών ήχου ή και άλλων παρόμοιων συσκευών εκείνης της εποχής. (Ντιγκμπασάνης, Γ. 2011).

Σήμερα, ο κλάδος της ηλεκτρονικής μάθησης αναπτύσσεται παράλληλα με την πρόοδο που έχει παρουσιαστεί στις τηλεπικοινωνίες και τις τεχνολογίες ηλεκτρονικών υπολογιστών. Πράγματι, η εξ' αποστάσεως μάθηση την σημερινή εποχή παρουσιάζει ελάχιστες ελλείψεις και μειονεκτήματα από την δια ζώσης μάθηση. Η επαφή που υπάρχει μεταξύ του εκπαιδευτή και του εκπαιδευόμενου μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή (κάμερα, ήχο) αλλά και η συνεχής ανατροφοδότηση πληροφοριών και εκπαιδευτικού υλικού μπορεί να αντικαταστήσει σε ένα μεγάλο ποσοστό την παραδοσιακή μάθηση.

Παράλληλα, αξίζει να αναφερθεί ότι ο κλάδος της η-μάθησης προβλέπεται να έχει ραγδαία ανάπτυξη τα επόμενα χρόνια, καθώς αυτή η μορφή εκπαίδευσης έχει εξυπηρετήσει και προτιμάται πλέον από ένα μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών και εκπαιδευόμενων.

Πιο συγκεκριμένα, στη Εικόνα 1 παρουσιάζεται το μέγεθος της παγκόσμιας αγοράς η-μάθησης για το 2019, καθώς και πρόβλεψη για το 2026. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι το μέγεθος της αγοράς του κλάδου παγκοσμίως για το 2019 υπολογίστηκε σε 17,2 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ. Ωστόσο, ο κλάδος προβλέπεται να αναπτυχθεί τα επόμενα χρόνια, κατά μέσο όρο 11%, φθάνοντας σε αξία πάνω από 37 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ έως το 2026.

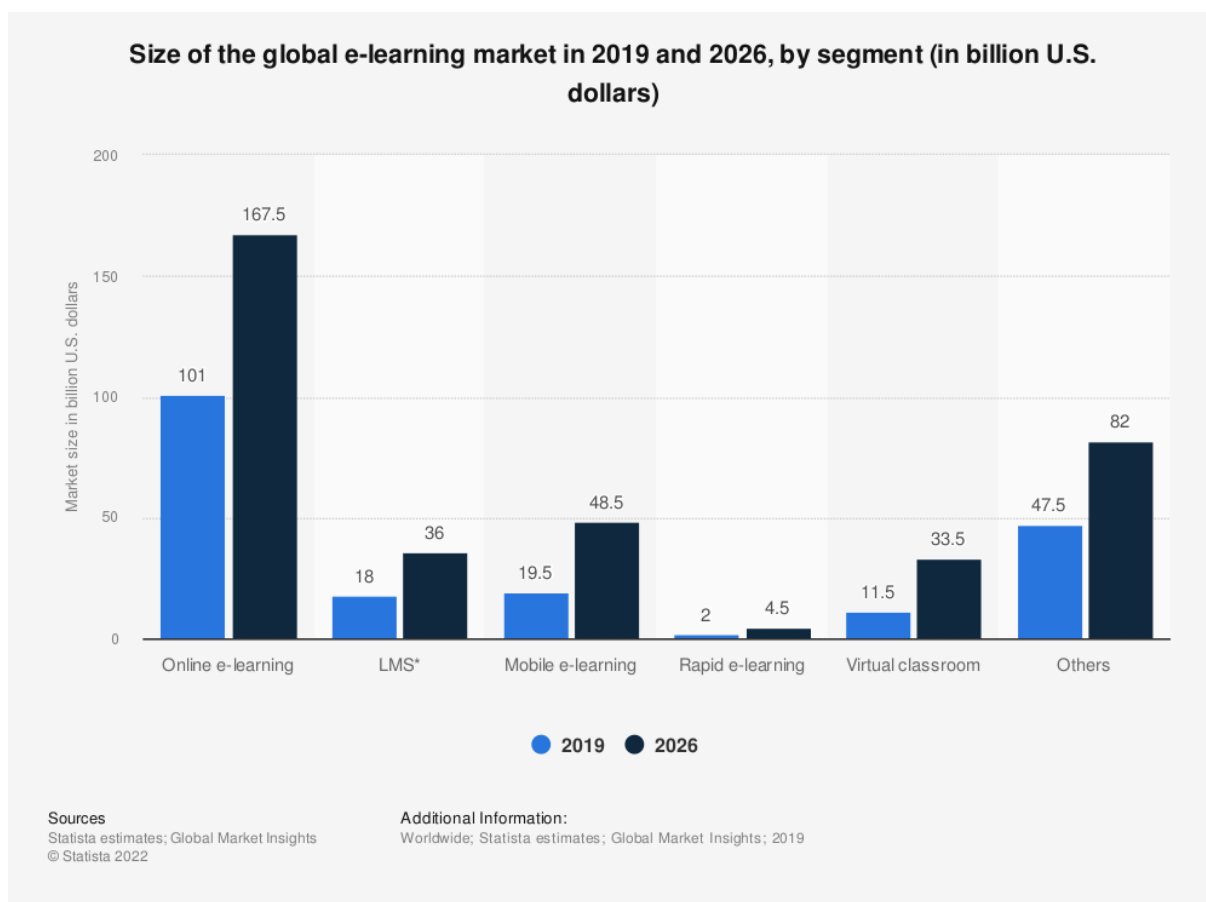


Εικόνα 1: Μέγεθος της παγκόσμιας εταιρικής βιομηχανίας η- μάθησης (σε εκατ. δολάρια)
(Πηγή: *statista.com*)

Επιπρόσθετα, στην εικόνα 2 παρουσιάζετε το μέγεθος της παγκόσμιας αγοράς η-μάθησης ανά είδος για το 2019 συγκριτικά με τη πρόβλεψη του 2026. Συγκεκριμένα, τα είδη ηλεκτρονικής μάθησης που παρουσιάζονται στο παρακάτω πίνακα είναι η διαδικτυακή η-μάθηση (online e-learning), η ταχεία η-μάθηση (rapid e-learning), η η-μάθηση μέσω κινητού τηλεφώνου (mobile e-learning), οι εικονικές τάξεις (virtual classroom) καθώς επίσης και τα συστήματα διαχείρισης μάθησης (Learning Management System (LMS)).

Την πρώτη θέση αγορών για το 2019 διακατέχει η διαδικτυακή εκπαίδευση, η οποία πέτυχε συνολικά 101 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ και προβλέπεται ένα ποσοστό αύξησης των αγορών της 66% μέχρι το 2026. Επιπλέον, τις δύο επόμενες θέσεις διακατέχουν τα συστήματα διαχείρισης μάθησης (Learning Management System (LMS)) και η εκπαίδευση μέσω κινητού τηλεφώνου (mobile e-learning) με αγορές 18 και 19,5 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ αντίστοιχα και υψηλά ποσοστά αύξησης έως το 2026.

Τέλος, τα δύο πιο χαμηλά νούμερα αγορών παρουσιάζονται στις εικονικές τάξεις (virtual classroom) αλλά και στα ταχεία ηλεκτρονικά μαθήματα με 11,5 και 2 δισεκατομμύρια δολάρια ΗΠΑ αντίστοιχα.



Εικόνα 2: Μέγεθος της παγκόσμιας αγοράς ανά είδος η-μάθησης (σε δισεκ. δολάρια)
(Πηγή: *statista.com*)

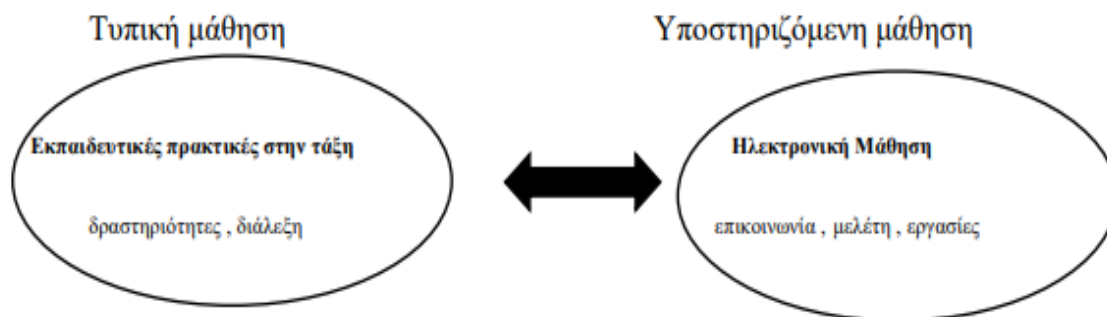
2.3 Μορφές η-μάθησης

Στόχος ενός εκπαιδευτή μέσω της μάθησης είναι η αποτελεσματικότερη κατανόηση και εμπάθυνση των μαθητών στο μαθησιακό περιεχόμενο, ανεξαιρέτως της μορφής και μεθοδολογίας που θα επιλεγθεί. Αποτελεί γεγονός ότι η βασικότερη διαφορά μεταξύ παραδοσιακής και η-μάθησης είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι δεν απαιτείται να είναι σε μια συγκεκριμένη αίθουσα (Καλογερόπουλος, 2022). Ωστόσο, η μάθηση μέσω διαδικτύου εκτός από το να προσφέρει αρκετές διευκολύνσεις ως προς την πρόσβαση των εκπαιδευόμενων έχει την δυνατότητα να καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εφαρμογών και μαθησιακών μεθόδων.

Στις μέρες μας, η η-μάθηση έχει εισέλθει στην καθημερινότητα μας με διάφορες μορφές, οι οποίες προσαρμόζονται πάντα στο έκαστο μαθησιακό πλαίσιο (Τζιμογιάννης, 2017) και θα αναλυθούν εκτενέστερα στην παρούσα ενότητα.

2.3.1 Ηλεκτρονικά υποστηριζόμενη μάθηση

Αρκετά συχνά, η η-μάθηση συναντάται ως υποστηρικτικό μέσο σε ένα πρόγραμμα διδασκαλίας. Πιο συγκεκριμένα, οι διαλέξεις και οι δραστηριότητες του μαθήματος διδάσκονται παραδοσιακά δια ζώσης (τυπική μάθηση). Ωστόσο, σε περίπτωση που ο εκπαιδευόμενος χρειαστεί επιπλέον υποστήριξη εκτός των προγραμματισμένων μαθημάτων έχει την δυνατότητα να επικοινωνήσει διαδικτυακά με τον εκπαιδευτή του και με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες (υποστηριζόμενη μάθηση). Επιπλέον, μέσω της ηλεκτρονικά υποστηριζόμενης μάθησης παρέχεται η δυνατότητα στους μαθητές να μελετήσουν το υλικό διδασκαλίας διαδικτυακά, όπως για παράδειγμα στην ιστοσελίδα του σχολείου ή σε κάποια κοινή πλατφόρμα επικοινωνίας και να εμβαθύνουν καλύτερα σε αυτό.



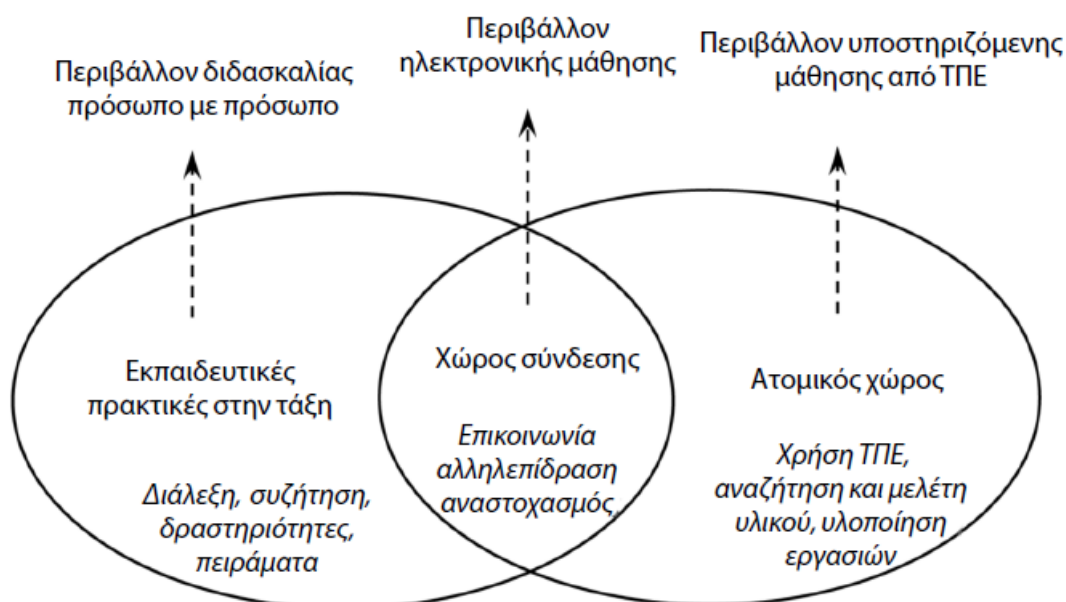
Εικόνα 3: Τυπική και υποστηριζόμενη μάθηση
(Πηγή: Τζιμογιάννης, 2017)

Στην Εικόνα 3 παρατηρείται η σχέση που υπάρχει μεταξύ τυπικής και υποστηριζόμενης μάθησης. Ειδικότερα, στην συγκεκριμένο τύπο ηλεκτρονικής μάθησης όλες οι ΤΠΕ δρουν υποστηρικτικά. Στο πλαίσιο αυτό, εξελίσσεται δυναμικά μια επανάσταση στον τομέα της

εκπαίδευσης που ενισχύει την εξατομικευμένη και την αλληλεπιδραστική μάθηση, μετατρέποντας το ρόλο του εκπαιδευτικού σε διαμεσολαβητή και υποστηρικτή της μαθησιακής διαδικασίας (Brown & Adler, 2008).

2.3.2 Μικτή μάθηση

Είναι πράγματι γεγονός ότι η διαφορά μεταξύ της ηλεκτρονικά υποστηριζόμενης μάθησης που αναφέρθηκε προηγουμένως και της μικτής μάθησης είναι μικρή και πολύ εύκολα μπορεί να υπάρξει σύγχυση μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Βασική διαφορά της μικτής μάθησης είναι ότι ένα σημαντικό μέρος του εκπαιδευτικού περιεχομένου και των μαθησιακών δραστηριοτήτων εφαρμόζεται με ψηφιακά μέσα.



Εικόνα 4: Τα χαρακτηριστικά της μικτής μάθησης
(Πηγή: Τζιμογιάννης, 2017)

Η παραπάνω εικόνα (Εικόνα 4) είναι αρκετά βοηθητική ώστε να ξεκαθαριστεί καλύτερα η μέθοδος της μικτής εκμάθησης. Ειδικότερα, στη διδασκαλία πρόσωπο με πρόσωπο, εφαρμόζονται οι εκπαιδευτικές πρακτικές, όπως η διάλεξη του εκπαιδευτή και η συζήτηση του με τους συμμετέχοντες καθώς επίσης και η συμμετοχή τους σε διάφορες δραστηριότητες ή πειράματα.

Στο περιβάλλον της ηλεκτρονικής μάθησης, οι εκπαιδευόμενοι μέσω κάποιας διαδικτυακής πλατφόρμας επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με το διδάσκοντα, αναστοχάζονται τυχόν σκέψεις, προβληματισμούς και πορίσματα που προήλθαν από το μάθημα της τάξης και από προσωπική τους έρευνα.

Στο περιβάλλον υποστηριζόμενης μάθησης από Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) ο εκπαιδευόμενος χρησιμοποιεί τις ΤΠΕ για αναζήτηση και μελέτη του υλικού καθώς και υλοποίηση των εργασιών του.

2.3.3 Ολοκληρωμένα ηλεκτρονικά μαθήματα

Η ολοκληρωμένη ηλεκτρονική μάθηση έχει την δυνατότητα να παρέχει εκπαιδευτικό περιεχόμενο και διδασκαλία μέσω διαδικτυακών υπηρεσιών, με τους συμμετέχοντες συνήθως να απουσιάζουν από τις εγκαταστάσεις του ιδρύματος. Σε ειδικές μόνο περιπτώσεις όπως συμβουλευτικές συναντήσεις, οργανωτικά σεμινάρια, εργαστήρια, εξετάσεις και κοινωνικές εκδηλώσεις μπορεί να χρειαστείτε η φυσική παρουσία τους (Τζιμογιάννης, 2017).

Σύμφωνα με τους Beetham και Sharpe (2007), μέσω των ηλεκτρονικών μαθημάτων ο εκπαιδευόμενος αποκτά άμεση σχέση με το αντικείμενο της μαθητείας μέσω διαφορετικών πρακτικών γνώσης, νέων διαδικασίες έρευνας, διαλόγου και συνδεσιμότητας.

Η ηλεκτρονική μάθηση δεν είναι απλώς η προσφορά και η επαφή του μαθητή με τον ηλεκτρονικό εξοπλισμό αλλά είναι μια νέα παιδαγωγική τάση με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο (Τζιμογιάννης, 2017). Αναμφισβήτητα, το ποσοστό επιτυχίας των ηλεκτρονικών μαθημάτων βασίζεται στο βαθμό που το περιβάλλον στο οποία εφαρμόζονται είναι διαδραστικό και υποστηρικτικό. Επιπλέον, καθοριστικό ρόλο στην επίτευξή τους αποτελεί η εύκολη πρόσβαση των εκπαιδευόμενων αλλά και ο άριστος σχεδιασμός της μεθοδολογίας και των δραστηριοτήτων που θα εφαρμοστούν από τον εκπαιδευόμενο.

Συμπερασματικά, ηλεκτρονική μάθηση μπορεί να προσφέρει πολλά στο κλάδο της εκπαίδευσης καθώς, με την χρήση της τεχνολογίας του διαδικτύου προσφέρεται η δυνατότητα στους μαθητές να διαπραγματεύονται ιδέες και ζητήματα από κοινού, καθώς επίσης να αλληλοεπιδρούν και να συνεργάζονται εξ αποστάσεως με στόχο την μάθηση (Dillenbourg et al., 1996). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα κινητά τηλέφωνα τα οποία δίνουν τη δυνατότητα στο εκπαιδευόμενο να αναζητήσει, να επικοινωνήσει και να ερευνήσει όταν βρίσκεται σε κίνηση, και δεν περιορίζεται σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο και σε μια χρονική περίοδο για να ασχοληθεί με το αντικείμενο έρευνάς του.

2.3.4 Άτυπη ηλεκτρονική μάθηση

Η άτυπη ηλεκτρονική μάθηση αναφέρεται στις περιπτώσεις που οι εκπαιδευόμενοι χρησιμοποιούν τις ΤΠΕ αλλά τις υπηρεσίες του παγκόσμιου ιστού άτυπα, χωρίς να στηρίζονται σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, στην

κατηγορία αυτή εντάσσονται οι μαγνητοσκοπημένες και μη προγραμματισμένες διαδικτυακές διαλέξεις, τα ανοιχτά μαθήματα, τα εκπαιδευτικά παιχνίδια και άλλες παρόμοιες περιπτώσεις.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η άτυπη ηλεκτρονική μάθηση εφαρμόζεται κυρίως από τον εκπαιδευόμενο σε εξατομικευμένο βαθμό. Ειδικότερα, είναι στην δική του επιλογή η ποιότητα και η πλατφόρμα αναζήτησης. Τις περισσότερες φορές δεν υπάρχει αλληλεπίδραση και συνεργασία με τον εκπαιδευτή και τους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους, καθώς δεν παρακολουθεί ένα οργανωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσεων.

2.4 Ηλεκτρονική μάθηση και εργαζόμενοι

Αποτελεί γεγονός ότι η ηλεκτρονική μάθηση είναι ένα απαραίτητο πλέον εργαλείο για την συνεχή επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Πράγματι, έχει την δυνατότητα να μεταμορφώσει τις τρέχουσες διαδικασίες μάθησης ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης και στην περίπτωση που αναπτυχθεί και εδραιωθεί σωστά, μπορεί να τις κάνει πιο αποτελεσματικές και να βελτιώσει την αποδοτικότητα ολόκληρου του οργανισμού ή της επιχείρησης (Ταλάνη, 2009).

Αρχικά, η ηλεκτρονική μάθηση ελαττώνει το κόστος μια επιχείρησης ή ενός οργανισμού καθώς μειώνεται αυτόματα το κόστος μετακίνησης των εργαζομένων αλλά και η ανάγκη για υποδομή τάξης και εκπαιδευτές. Γενικότερα, η ηλεκτρονική μάθηση θεωρείται ένα μέσο άμβλυνσης των εμποδίων του χρόνου, του τόπου και της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, τα οποία συνήθως μειώνουν την δυνατότητα πρόσβασης πολλών ατόμων στην γνώση. Κατά συνέπεια, μπορείς να προσφέρει μεγάλες ευκαιρίες βελτίωσης τόσο της κοινωνικής όσο και της επαγγελματικής θέσης των εργαζομένων (Ταλάνη, 2009).

Παράλληλα, υπάρχουν περιπτώσεις όπου δίνεται η δυνατότητα στο υπάλληλο που παρακολουθεί τα μαθήματα να προσαρμόσει το εκπαιδευτικό υλικό και το ρυθμό μάθησης ανάλογα με το φόρτο εργασίας του. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί κυρίως σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης, τα οποία παρέχουν την δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να τα παρακολουθήσουν οποιαδήποτε χρονική περίοδο.

Σύμφωνα με τους Trigwell και Reid (1998) η ηλεκτρονική μάθηση των εργαζομένων διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες:

1. Μάθηση, η οποία λαμβάνει χώρα σαν άμεσο αποτέλεσμα της εργασίας.
2. Μάθηση σχετικά με το χώρο εργασίας. (π.χ. πρακτική άσκηση βασικών δεξιοτήτων ή χρήση εργαλείου).
3. Μάθηση, η οποία επικεντρώνεται στην εργασία που καλείται να διαχειριστεί ο υπάλληλος.

Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητο σύμφωνα με τους Tynjala και Hakkinen (2003) να εξεταστεί η αλληλεπίδραση της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και των εργαζομένων από τουλάχιστον τέσσερις διαφορετικές οπτικές γωνίες:

- **Της εκμάθησης των εργαζομένων και την ανάπτυξη της τεχνογνωσίας.**

Οι εργαζόμενοι μέσω της εκμάθησης βελτιώνουν τη τεχνογνωσία τους επάνω σε αντικείμενα που αφορούν την επαγγελματική τους κατάρτιση και εξέλιξη στο αντικείμενο που απασχολούνται. Μέσω της ανάπτυξης της τεχνογνωσίας από την ηλεκτρονική εκπαίδευση, οι εργαζόμενοι μπορούν να επιτύχουν την ολοκλήρωση εργασιών σε συντομότερο χρόνο απ' ότι θα χρειαζόνταν πριν, λόγω του ότι ανέπτυξαν νέες τεχνικές δεξιότητες και βελτιώθηκαν σε διάφορους τομείς που τους αφορούν.

- **Των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και του προσωπικού**

Η σύνδεση μεταξύ ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος και του προσωπικού μιας εταιρείας μπορεί να επιτευχθεί με μεγαλύτερη ευκολία και επιτυχία εξαιτίας της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. Πράγματι, οι εκπαιδευόμενοι μια επιχείρησης έχουν την δυνατότητα να παρακολουθήσουν όλο το πακέτο των εκπαιδευτικών μαθημάτων που διεξάγονται απομακρυσμένα, εξοικονομώντας χρόνο από τυχόν μετακινήσεις που θα χρειαζόνταν για τα δια ζώσης μαθήματα. Παράλληλα μέσω αυτής της ευκολίας επωφελούνται και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα καθώς οι συμμετοχή των εργαζομένων θα γίνεται ακόμη περισσότερη.

- **Των οργανισμών και των επιχειρήσεων αλλά και την επαγγελματική ζωή των υπαλλήλων**

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν την ηλεκτρονική μάθηση για να βελτιώσουν την απόδοση των εργαζομένων τους αλλά και το χρόνο που θα χρειάζεται μια εργασία για να ολοκληρωθεί, έτσι οι υπάλληλοι θα γίνουν αποδοτικότεροι, θα βελτιώσουν την επαγγελματική του ζωή καθώς θα βοηθηθούν από την απόδοσή τους και θα επωφεληθούν από τη τεχνογνωσία που θα αποκτήσουν.

- **Της κοινωνίας και των συστημάτων εκπαίδευσης της**

Η κοινωνία μέσω αυτής της πρακτικής θα μπορούσε να δημιουργήσει στο κοινό, αισθήματα τα οποία δεν μπορεί να τα διεγείρει διαφορετικά αλλά και να το κάνει να προβληματιστεί για διάφορα θέματα που θα έπρεπε να το απασχολούν ούτως ώστε να βελτιωθεί αρχικά ποιοτικά το αίσθημα ευθύνης του κοινού και αφ' ετέρου μέσω της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης να υπάρξει μεγαλύτερο ενδιαφέρον ώστε να αποκτήσουν και τεχνογνωσία και να εξερευνήσουν κοινωνικά θέματα μόνοι τους .

Κεφάλαιο 3^ο : Εργασιακή ικανοποίηση

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να προσεγγίσει την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, συμπεριλαμβανομένων και των παραμέτρων που την επηρεάζουν. Ειδικότερα, γίνεται εκτενής ανάλυση στην παράμετρο της εκπαίδευσης των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού και εξετάζεται κατά πόσο συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίησή τους. Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην παρούσα ενότητα αποτελεί η ανάλυση που γίνεται σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση στο κλάδο των επιχειρήσεων, ως ένα εργαλείο επιμόρφωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων, που αυξάνει την απόδοση και την παραγωγικότητά τους.

Προσωπικά, η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται σε ένα θετικό συναίσθημα που έχει ένα άτομο για τη δουλειά που κάνει. Περιλαμβάνει διάφορες πτυχές της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών, των παροχών, των συνθηκών εργασίας, των συναδέλφων, του προϊσταμένου και της ασφάλειας της εργασίας. Όταν ένα άτομο είναι ικανοποιημένο με τη δουλειά του, τείνει να είναι πιο παρακινημένο, αφοσιωμένο και παραγωγικό. Μπορεί επίσης να αισθάνονται μεγαλύτερη αίσθηση εκπλήρωσης και σκοπού στη δουλειά τους.

Ωστόσο, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί επίσης να επηρεαστεί από προσωπικούς παράγοντες όπως οι αξίες, ο τρόπος ζωής και η συνολική ευτυχία. Ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία συνδέεται με καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία, καθώς και με χαμηλότερο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από την άλλη πλευρά, η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα, υψηλότερες απουσίες και μεγαλύτερη πιθανότητα εναλλαγής εργασίας. Είναι σημαντικό για τους εργοδότες να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την εργασιακή ικανοποίηση και την ευημερία μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την προσφορά ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και μια υποστηρικτική και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

3.1 Βασικές έννοιες

Στην σύγχρονη εποχή αποτελεί γεγονός ότι άμεση επιρροή στην επιβίωση και την ανάπτυξη μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού αποτελεί ο ανθρώπινος παράγοντας. Πράγματι, το ανθρώπινο δυναμικό μια εταιρείας θα πρέπει να αισθάνεται ικανοποίηση στο περιβάλλον που εργάζεται, ώστε να είναι πιο αποδοτικό.

Αναφορικά, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να φανεί σε μια επιχείρηση ή σε ένα οργανισμό με δύο βασικά κριτήρια. Αρχικά μέσω της αυξημένη παραγωγικότητας και αποδοτικότητας της αλλά και μέσω της αυξημένης αφοσίωσης των εργαζομένων της (Κάντας, Α. 1993). Για το λόγο αυτό κάθε εταιρεία θα πρέπει να εξετάζει με ιδιαίτερη προσοχή τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση του προσωπικού της.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Cano et al. (2004), παρακάτω παρουσιάζονται κάποιοι παράμετροι που μπορούν να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση των εργαζομένων μια επιχείρησης είτε θετικά είτε αρνητικά:

- Αναγνώριση: προέρχεται μέσω του επαίνου συνήθως από έναν ή περισσότερους ανώτερους, συνάδελφους, διαχειριστικό πρόσωπο, πελάτη ή το γενικό κοινό.
- Επίτευγμα: η επίτευξη των προσπαθειών ενός εργαζομένου συμπεριλαμβανομένου και περιπτώσεων όπου σημειώθηκαν αστοχίες δημιουργεί αίσθημα ικανοποίησης και περηφάνειας.
- Δυνατότητα Ανάπτυξης: όταν υπάρχει η ευελιξία μέσα σε μια επιχείρηση να αλλάζει μια κατάσταση ανεξάρτητα από το γεγονός ότι η αλλαγή μπορεί να είναι ανοδική ή καθοδική.
- Προώθηση: προσδιορίζεται ως αλλαγή στη θέση εργασίας.
- Μισθός: οποιαδήποτε μεταβολή στις αποδοχές του εργαζομένου μπορούν να επηρεάσουν την ψυχολογία του είτε θετικά είτε αρνητικά.
- Διαπροσωπικές σχέσεις - Σχέσεις που αφορούν ανωτέρους, υφισταμένους και συνομηλίκους.
- Υπευθυνότητα - Ικανοποίηση που προκύπτει όταν αναθέτονται στους εργαζομένους ευθύνες και εργασίες, οι οποίες είναι ευκαιρίες να αποδείξουν τις γνώσεις τους και τις ικανότητές τους
- Πολιτική και Διαχείριση – Εκδηλώσεις στην οποία ορισμένες ή όλες οι πτυχές της οργάνωση σχετίζονταν με την εργασία ικανοποίηση.
- Κατάσταση Λειτουργίας – Οι φυσικές συνθήκες εργασίας, οι εγκαταστάσεις και η ποιότητα της εργασίας επηρεάζει άμεσα την ψυχολογία των εργαζομένων.
- Η ίδια η εργασία – Η απόδοση που έχει ο εργαζόμενος στην δουλειά του και το αποτέλεσμα της εργασίας του σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση.

Συμπερασματικά, ο όρος εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται σε μια πολυδιάστατη έννοια η οποία επηρεάζεται κυρίως από συναισθηματικούς παράγοντες. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Locke (1976), εργασιακή ικανοποίηση χαρακτηρίζεται μια ευχάριστη συναισθηματική

κατάσταση που απορρέει από την αξιολόγηση της εμπειρίας του ατόμου και των εργασιακών του εμπειριών. Επιπλέον, επηρεάζεται άμεσα από την ίδια την εργασία και τις συνθήκες που επικρατούν αλλά και από το ίδιο άτομο και τα προσωπικά του χαρακτηριστικά (Τσερτικίδου, 2018).

3.2 Εκπαίδευση εργαζομένων και επιρροή στην εργασιακή τους ικανοποίηση

Η εκπαίδευση των εργαζομένων χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο δραστηριοτήτων, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί με σκοπό να μεταλαμπαδεύσουν στα στελέχη μιας επιχείρησης τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας ή για ένα συγκεκριμένο σκοπό (Wilson, 1999).

Την σημερινή εποχή αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι, η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα τους. Μέσω της μάθησης οι εργαζόμενοι αποκτούν νέες γνώσεις και ικανότητες καθώς επίσης ενισχύονται οι επαγγελματικές τους δεξιότητες. Σαν αποτέλεσμα αυτών επηρεάζεται άμεσα η στάση και η συμπεριφορά τους στο χώρο εργασίας (Ταλάντη, 2009).

Παράλληλα, η αύξηση της αποδοτικότητας στο προσωπικό μιας εταιρείας αυξάνει την παραγωγικότητα της, ώστε να μπορέσει να ικανοποιήσει τόσο τις τρέχουσες όσο και τις μελλοντικές ανάγκες.

Ένα επιπλέον όφελος που προκύπτει σε μια επιχείρηση, η οποία εκπαιδεύει τους υπαλλήλους της, είναι η μείωση του χρόνου προσαρμογής σε μια νέα θέση εργασίας λόγω μετάθεσης ή νέας πρόληψης. Πράγματι, παρέχοντας μια επιχείρηση στους εργαζομένους τους την δυνατότητα να εξελίξουν τις γνώσεις τους μέσω οποιαδήποτε μορφής εκπαίδευσης, είτε κλασικής είτε ηλεκτρονικής, μόνο όφελος μπορεί να επιφέρει τόσο στην ψυχολογία των εργαζομένων όσο και στην αποδοτικότητα μιας εταιρείας.

Ειδικότερα, ένας εργαζόμενος, ο οποίος συνεχώς εκπαιδεύεται στο κλάδο του, αποκτά μεγαλύτερη εξειδίκευση και γνώσεις για αυτόν και ταυτόχρονα έχει την δυνατότητα να ανταπεξέρθει σε καινούργια και πιο δύσκολα καθήκοντα που τυχόν θα του ανατεθούν. Παράλληλα, αυξάνοντας τα περιθώρια της επαγγελματικής τους εξέλιξης, πράγμα που σημαίνει ότι θα αισθάνεται ικανοποίηση και περηφάνεια.

Από την άλλη πλευρά, μια εταιρεία που παρέχει στους εργαζομένους εκπαιδευτικά προγράμματα προκαλεί στους υπαλλήλους της το αίσθημα ευγνωμοσύνης, καθώς νιώθουν ότι τους υπολογίζει και ότι επενδύει σε εκείνους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι

αποκτώντας νέες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες νιώθουν πιο λειτουργικοί και μπορούν να συνεισφέρουν ακόμη περισσότερο στην εταιρεία.

Συμπερασματικά, η συνεχής εκπαίδευση και εξέλιξη των εργαζομένων μπορεί να αποδειχθεί αρκετά ωφέλιμη τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τον οργανισμό. Μέσα από μια ορθή επιλογή μαθημάτων, η εταιρεία μπορεί να προβεί σε μια συνολική αλλαγή της κουλτούρας της, καθώς επίσης και να διαμορφώσει ένα επιχειρηματικό περιβάλλον πιο σύγχρονο και τεχνολογικά πιο εξελιγμένο.

3.3 Ηλεκτρονική μάθηση και επιχειρήσεις

Το πόσο έντονη είναι η χρήση της ηλεκτρονικής μάθησης μπορούμε να το αντιληφθούμε, αν αναλογιστούμε ότι από την αρχή της περιόδου του Covid-19 έως σήμερα, η επαφή του ανθρώπου με την εξ' αποστάσεως μάθηση έχει γίνει πλέον μια συνήθεια. Το γεγονός και μόνο ότι ο όρος διαδικτυακή μάθηση είναι πλέον οικείος και έχει εδραιωθεί ως ένα αποδεκτό εκπαιδευτικό εργαλείο αποδεικνύει ολοφάνερα την εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας και την επαφή των ανθρώπων με την τεχνολογία.

Είναι αλήθεια, ότι πολλές επιχειρήσεις έχουν εκμεταλλευτεί την εξοικείωση των ανθρώπων με την τεχνολογία εισάγοντας έμμεσα και άμεσα τους εργαζόμενους τους στην ηλεκτρονική μάθηση. Για την ακρίβεια, η ηλεκτρονική μάθηση των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού είναι δεδομένο ότι επιφέρει ραγδαίες αλλαγές στις υπάρχουσες διαδικασίες μάθησης μιας επιχείρησης. Ωστόσο, αν αναπτυχθεί και εφαρμοστεί σωστά έχει την δυνατότητα να βελτιώσει και να κάνει αποτελεσματικότερη την απόδοση μια ολόκληρης εταιρείας, καθώς επίσης και να επηρεάσει το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων της.

Ένα χαρακτηριστικό πλεονέκτημα που επιφέρει η εφαρμογή της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης σε μια επιχείρηση είναι η μείωση κόστους εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, μειώνονται όλα τα κόστη που αφορούν την μεταφορά των εργαζομένων στο τόπο εκπαίδευσης ή την φιλοξενία ενός εκπαιδευτή. Ταυτόχρονα, γίνεται ανύπαρκτη η ανάγκη εύρεσης κάποιας αίθουσας διδασκαλίας, καθώς ο καθένας μπορεί να παρακολουθήσει τα μαθήματα από τον ηλεκτρονικό του υπολογιστή.

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι σε κάποιου είδους διαδικτυακά μαθήματα δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους που τα παρακολουθούν να τα μαγνητοσκοπήσουν. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να μην χάσουν την παράδοση κάποιου μαθήματος, το οποίο δεν είχαν προλάβει να συμμετέχουν ενεργά ή ακόμη και να παρακολουθήσουν ένα μάθημα πάνω από μια φορά για καλύτερη κατανόηση και εμπάθυνση στο περιεχόμενο του μαθήματος.

Εν κατακλείδι, είναι εφικτό οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αποκτούν νέες γνώσεις και ικανότητες μέσω της ηλεκτρονικής μάθησης, να βοηθήσουν μια επιχείρηση να έχει εκθετική αύξηση σε διάφορους παράγοντες (π.χ. παραγωγικότητα), αλλά ταυτόχρονα να «συμπαράσφρουν» και τους υπόλοιπους εργαζόμενους σε μεγαλύτερη απόδοση και αλλαγή κουλτούρας.

Κεφάλαιο 4: Εμπειρική Έρευνα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει το βαθμό επίδρασης της ηλεκτρονικής εκμάθησης στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Για να μπορέσει να επιτευχθεί ωστόσο ο σκοπός αυτός ορίστηκαν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

- **Y1:** Η ηλεκτρονική μάθηση επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων.
- **Y2:** Το περιεχόμενο των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης επηρεάζει τη ικανοποίηση των εργαζομένων.
- **Y3:** Η διεπαφή του χρήστη των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων.
- **Y4:** Οι δυνατότητες επικοινωνίας που παρέχουν τα συστήματα ηλεκτρονικής εκμάθησης επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων.
- **Y5:** Ο αριθμός προγραμμάτων η-εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ένας εργαζόμενος επηρεάζει την ικανοποίησή του.
- **Y6:** Οι ώρες η-εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ένας εργαζόμενος επηρεάζουν την ικανοποίησή του.

Στη συνέχεια, αναλύονται η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της έρευνας.

4.1. Μεθοδολογία

Τα πρωτογενή δεδομένα που χρειάστηκαν να συλλεχθούν για την επίτευξη της παρούσας έρευνας συγκεντρώθηκαν με την χρήση ερωτηματολογίου. Η δημιουργία του ερωτηματολογίου βασίστηκε στην κλίμακα ικανοποίησης από την ηλεκτρονική μάθηση που αναπτύχθηκε από τους Hwang & Kim (2022) και στην κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης που αναπτύχθηκε από τους Judge et al (1998). Η κλίμακα που αφορά στην ηλεκτρονική μάθηση, αποτελείται από τρεις επιμέρους παράγοντες: το περιεχόμενο ηλεκτρονικής μάθησης, τη διεπαφή χρήστη, και τις δυνατότητες επικοινωνίας. Αναλυτικότερα, το ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε συνολικά 30 ερωτήσεις 5βάθμιας κλίμακας Likert, διακρίνεται στις παρακάτω έξι ενότητες:

A) Δημογραφικά στοιχεία

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει ερωτήσεις που σχετίζονται με δημογραφικά στοιχεία και συγκεκριμένα αποτυπώνοντας το προφίλ των εργαζομένων, με τη χρήση πέντε ερωτημάτων, τα οποία έχουν να κάνουν με: το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης καθώς και την εργασιακή κατάσταση.

B) Εμπειρία η-εκπαίδευσης

Στη ενότητα αυτή πραγματοποιήθηκε διαχωρισμός μεταξύ των χρηστών σχετικά με το αν έχουν παρακολουθήσει ή όχι κάποιο πρόγραμμα ηλεκτρονικής μάθησης. Σε περίπτωση, που ο χρήστης δεν είχε παρακολουθήσει ούτε ένα πρόγραμμα η-μάθησης δεν του δινόταν η δυνατότητα να προχωρήσει στις απάντηση των υπόλοιπων ενοτήτων.

Γ) Περιεχόμενο συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης

Η ενότητα αυτή εστιάζει στο περιεχόμενο των συστημάτων της ηλεκτρονικής μάθησης. Αναλυτικά, στην ενότητα αυτή εξετάζεται αν το περιεχόμενων των προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκμάθησης που παρακολουθήθηκαν από τους χρήστες είχε την δυνατότητα να καταγραφεί, να επιλεγθεί καθώς επίσης και αν ήταν εύκολο στην χρήση του. Παράλληλα εξετάζει την επάρκεια του περιεχομένου αλλά και το βαθμό χρήσης νέων ψηφιακών τεχνολογιών.

Δ) Διεπαφή Χρήστη

Σε αυτή την ενότητα αναφέρεται η διεπαφή των προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκμάθησης με τον χρήστη. Ειδικότερα, μερικοί από τις παραμέτρους που εξετάζονται είναι το κόστος, η λειτουργικότητα του συστήματος αλλά και το ενδιαφέρον που διεγείρεται στο χρήστη.

Ε) Δυνατότητα Επικοινωνίας

Στην συγκεκριμένη ενότητα του ερωτηματολογίου εξετάζετε η δυνατότητα επικοινωνίας με τον χρήστη. Για την ακρίβεια, στόχος της ενότητας είναι να καταγράψει το βαθμό διευκόλυνσης της επικοινωνίας, της διαμοίρασης του περιεχομένου και γενικότερα της ανατροφοδότησης μεταξύ των χρηστών.

ΣΤ) Εργασιακή ικανοποίηση

Στην τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου μετριέται η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, ώστε να γίνει σύγκριση κατά πόσο επηρεάζεται από την παρακολούθηση ενός ή περισσότερων προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκμάθησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ενότητες που αφορούν στην κλίμακα ηλεκτρονικής μάθησης είναι η τρίτη (Περιεχόμενο συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης), η τέταρτη (Διεπαφή χρήστη) και η πέμπτη (Δυνατότητα επικοινωνίας), ενώ η ενότητα που αφορά την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης είναι η έκτη (Εργασιακή ικανοποίηση).

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων Viber και Facebook σε άτομα διαφόρων ηλικιών, κλάδων και επαγγελματικών εμπειριών. Οι ερωτηθέντες ενημερώθηκαν για την ανωνυμία της συμμετοχής τους και για το

γεγονός ότι τα δεδομένα που θα συλλέγονταν θα αναλύονταν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

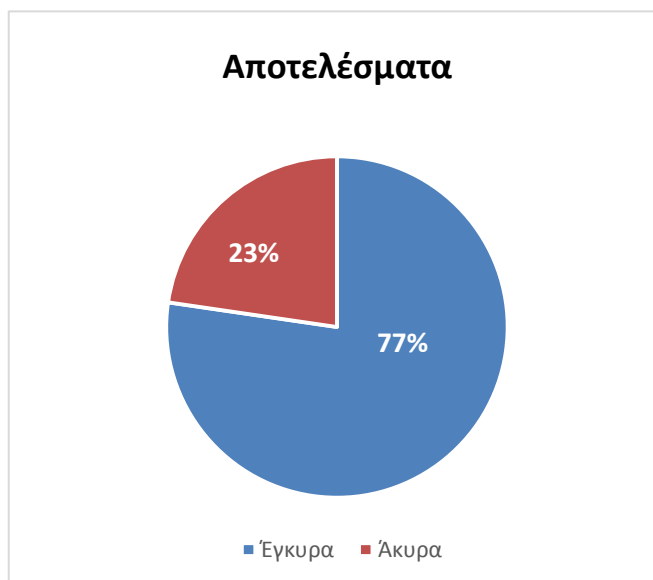
Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν, επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS. Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των αποτελεσμάτων, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος της εσωτερικής συνέπειας και αξιοπιστίας Cronbach's Alpha. Όπως μπορούμε να δούμε από τον παρακάτω Πίνακα 1, ο δείκτης αξιοπιστίας είναι μεγαλύτερος του 0,7, γεγονός που σημαίνει ότι το ερωτηματολόγιο είναι κατάλληλο για να ελέγξουμε την ηλεκτρονική μάθηση και την εργασιακή ικανοποίηση.

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	22

Πίνακας 1. Δείκτης συνέπειας και αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

4.2. Αποτελέσματα

Για την εμπειρική έρευνα το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 238 υπαλλήλους όπου μόνο οι 184 συμμετείχαν έστω και σε ένα πρόγραμμα ηλεκτρονική μάθησης. Συνεπώς, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 1), το 77% των συνολικών ερωτηματολογίων ήταν έγκυρο και το υπόλοιπο 23%.



Διάγραμμα 1. Σύνολο συγκεντρωθέντων ερωτηματολογίων

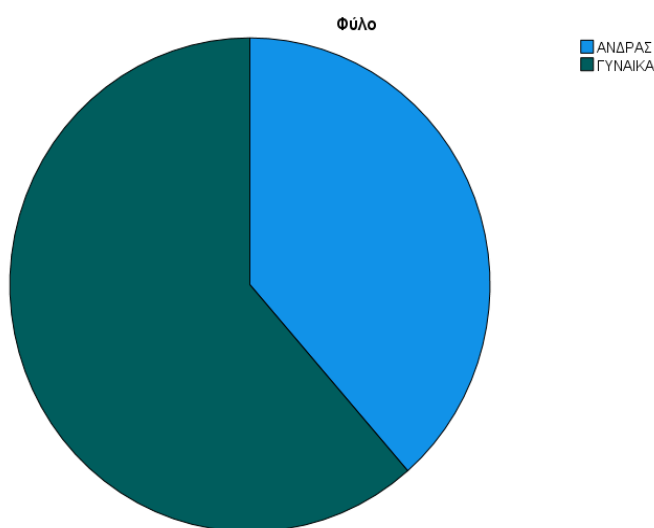
Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την ανάλυση των ερωτηματολογίων.

4.2.1 Δημογραφικά στοιχεία

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακα 2) και το αντίστοιχο διάγραμμα (Διάγραμμα 2), στο δείγμα το 61,4% (113) είναι γυναίκες και το 38,6% (71) είναι άνδρες.

	N	%
ΑΝΔΡΑΣ	71	38,6%
ΓΥΝΑΙΚΑ	113	61,4%

Πίνακας 2. Φύλο

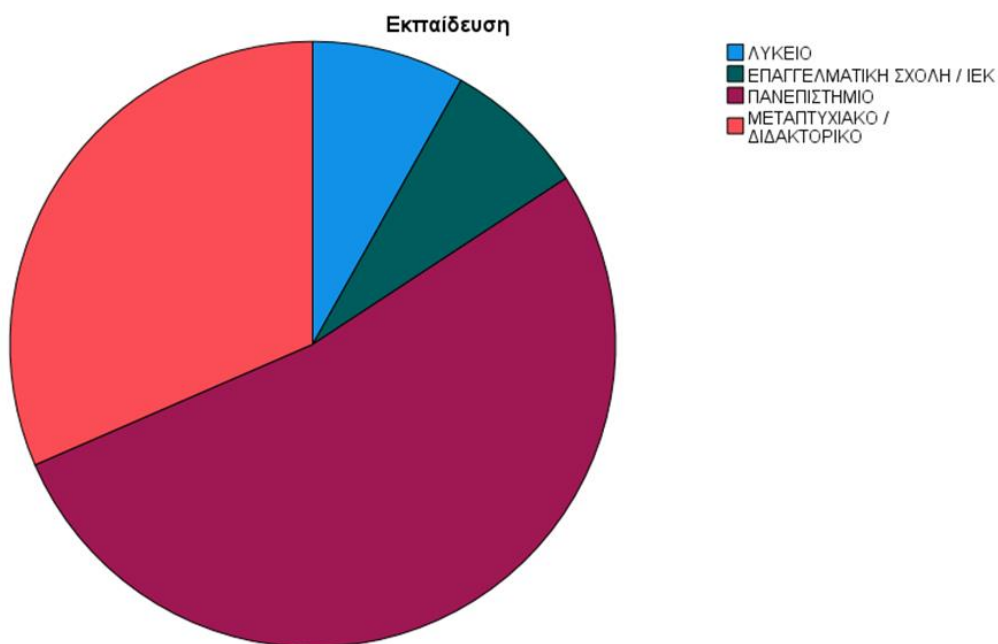


Διάγραμμα 2. Φύλο

Όσον αφορά στην εκπαίδευσή των ερωτηθέντων από τον Πίνακα 3 και το Διάγραμμα 3 το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων έχουν είτε πανεπιστημιακή εκπαίδευση (52,7%) είτε μεταπτυχιακό/διδακτορικό (31,5%). Ένα μικρότερο ποσοστό (15,8%) κατέχει μόνο απολυτήριο Λυκείου (8,2%) και το 7,6% κατέχει πτυχίο από επαγγελματική σχολή/ΙΕΚ

	N	%
ΛΥΚΕΙΟ	15	8,2%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ / ΙΕΚ	14	7,6%
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	97	52,7%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ / ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	58	31,5%

Πίνακας 3. Εκπαίδευση

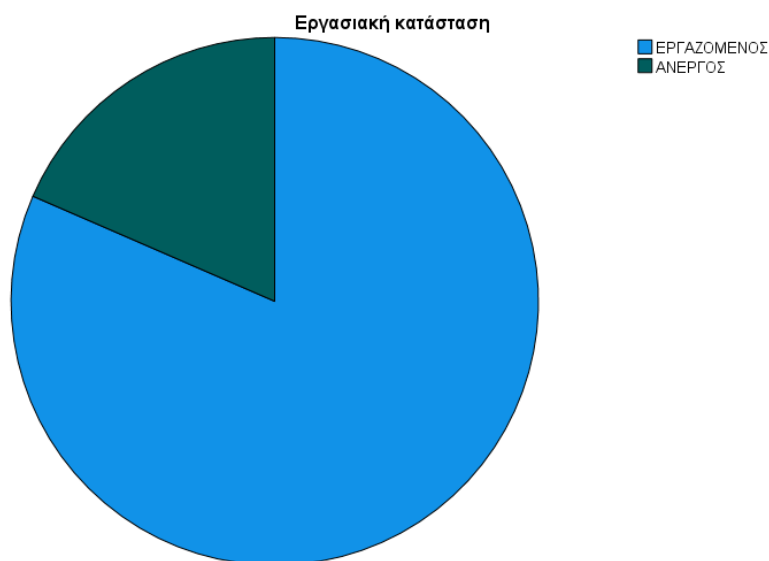


Διάγραμμα 3. Εκπαίδευση

Όσον αφορά στην εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων, παρατηρούμε από τον Πίνακα 4 και το Διάγραμμα 4 ότι το 81,5% (150) είναι εργαζόμενοι με ένα ποσοστό 18,5% (34) να είναι άνεργοι την περίοδο που λαμβάνονται τα ερωτηματολόγια.

	N	%
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	150	81,5%
ΑΝΕΡΓΟΣ	34	18,5%

Πίνακας 4. Εργασιακή κατάσταση

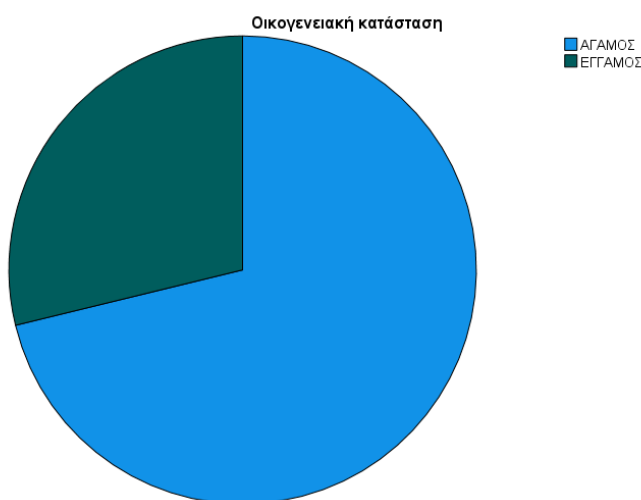


Διάγραμμα 4. Εργασιακή κατάσταση

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων από τον Πίνακα 5 και το Διάγραμμα 4 παρατηρούμε ότι το 71,2% (131) είναι άγαμοι, με τους υπόλοιπους 28,8% (53) να είναι έγγαμοι .

	N	%
ΑΓΑΜΟΣ	131	71,2%
ΕΓΓΑΜΟΣ	53	28,8%

Πίνακας 5. Οικογενειακή κατάσταση

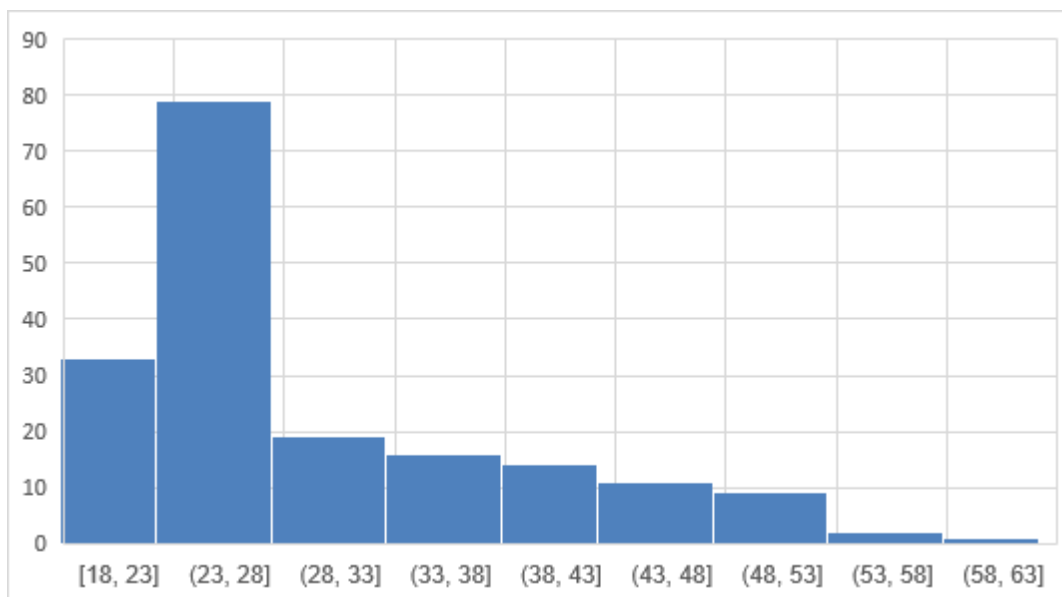


Διάγραμμα 5: Οικογενειακή κατάσταση

Τέλος, όσον αφορά στην ηλικία των ερωτηθέντων αυτή κυμαίνεται από τα 18 μέχρι τα 62 χρόνια, με μέσο όρο ερωτηθέντων να είναι στα 30,55 ($\pm 9,11$) έτη. Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακα 6) και διάγραμμα (Διάγραμμα 6) παρουσιάζεται το εύρος όλων των ηλικιών που απάντησαν το ερωτηματολόγιο της εργασίας. Παρατηρείται ότι μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί σε ηλικίες από 23-27 (43%) ενώ το μικρότερο ποσοστό αφορούν ηλικίες άνω 53.

Ηλικίες	Σύνολο αποτελεσμάτων	Ποσοστό
18-23	33	18%
24-28	79	43%
29-33	19	10%
34-38	16	9%
39-43	14	8%
44-48	11	6%
49-53	9	5%
54-58	2	1%
59-63	1	1%
Σύνολο	184	100%

Πίνακας 6. Ηλικία



Διάγραμμα 6: Ηλικία

4.2.2 Εμπειρία η-εκπαίδευσης

Ένας από τους λόγους που επιλέχθηκαν αυτά τα ερωτηματολόγια ως έγκυρα, ήταν καθώς οι ερωτηθέντες είχαν λάβει μέρος έστω και σε μία ηλεκτρονική εκπαίδευση. Όπως μπορούμε να δούμε από τον Πίνακα 7, οι ερωτηθέντες κατά μέσο όρο συμμετείχαν σε 4,82 ($\pm 5,848$) εκπαιδεύσεις, και σε συνολικά 252,58 ($\pm 777,054$) ώρες.

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Πόσα προγράμματα η-εκπαίδευσης έχετε παρακολουθήσει;	1	40	4,82	5,848
Πόσες ώρες η-εκπαίδευσης έχετε παρακολουθήσει;	2	10000	252,58	777,054

Πίνακας 7. Συμμετοχή ερωτηθέντων σε ηλεκτρονική εκπαίδευση

4.2.3 Περιεχόμενο συστημάτων η-μάθησης, διεπαφή χρήστη και δυνατότητες επικοινωνίας

Σχετικά με τους επιμέρους παράγοντες της ηλεκτρονικής μάθησης, δηλαδή το περιεχόμενο ηλεκτρονικής μάθησης, τη διεπαφή χρήστη, και τις δυνατότητες επικοινωνίας μπορούμε να παρατηρήσουμε στο παρακάτω πίνακα (Πίνακας 8) τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση, για καθένα από αυτά τα στοιχεία με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, με τις μεγαλύτερες τιμές να δείχνουν καλύτερη βαθμολογία για το κάθε στοιχείο.

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Περιεχόμενο ηλεκτρονικής μάθησης	8	40	29,90	5,842
Διεπαφή χρήστη	5	25	17,45	3,351
Επικοινωνία	4	20	13,54	3,153
Ηλεκτρονική μάθηση	17	85	60,92	9,867

Πίνακας 8. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση ηλεκτρονικής μάθησης και επιμέρους παραγόντων

4.2.4 Εργασιακή ικανοποίηση

Τέλος, ένα στοιχείο που εξετάστηκε ήταν και η εργασιακή ικανοποίηση με τις τιμές της να κυμαίνονται από 5 μέχρι 25 και τον μέσο όρο να είναι 17,95 ($\pm 4,208$), όπως φαίνεται και στο παρακάτω πίνακα (Πίνακας 9).

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Εργασιακή ικανοποίηση	5	25	17,95	4,208

Πίνακας 9. Εργασιακή ικανοποίηση

4.3 Στατιστικές αναλύσεις με την χρήση του SPSS

4.3.1 Συσχετίσεις μεταβλητών

Στην ενότητα αυτή, αρχικά πραγματοποιείται ο έλεγχος t-test για να εντοπιστούν εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τις μεταβλητές υπό μελέτη, δηλαδή της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης, σε σχέση με: α) το φύλο, β) την εργασιακή κατάσταση, γ) την οικογενειακή κατάσταση και δ) το εκπαιδευτικό επίπεδο.

α) Έλεγχος t-test :φύλο

Συγκεκριμένα, από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 10) γίνεται εμφανές ότι η ηλεκτρονική μάθηση ($t = 0,611$ $p > ,05$) και η εργασιακή ικανοποίηση ($t = -0,127$ $p > ,05$) δεν διαφέρουν για τα δύο φύλα.

Independent Samples Test						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Εργασιακή ικανοποίηση	Equal variances assumed	,959	,329	-,127	182	,899
Ηλεκτρονική μάθηση	Equal variances assumed	3,629	,058	,611	181	,542

Πίνακας 10. T-test: φύλο

β) Έλεγχος t-test: εργασιακή κατάσταση

Εκτός από το φύλο, η ηλεκτρονική μάθηση και η εργασιακή ικανοποίηση ελέγχθηκαν ως προς τον παράγοντα εργασιακής κατάστασης. Από τον Πίνακα 11 παρατηρούμε ότι, η ηλεκτρονική μάθηση ($t=0,273$ $p>,05$) δε διαφέρει ανάλογα την εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων. Αντιθέτως, η εργασιακή ικανοποίηση ($t=3,355$ $p<,05$) διαφέρει ανάλογα την εργασιακή σχέση, κάτι που φαίνεται λογικό αν σκεφτεί κανείς ότι δεν θα απάντησαν θετικά οι άνεργοι.

Independent Samples Test						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Εργασιακή ικανοποίηση	Equal variances assumed	,138	,711	3,355	182	,001
Ηλεκτρονική μάθηση	Equal variances assumed	1,77 7	,184	,273	181	,785

Πίνακας 11. T-test: εργασιακή κατάσταση

γ) Έλεγχος t-test: οικογενειακή κατάσταση

Παράλληλα, τα δύο αυτά στοιχεία εξετάστηκαν αν αλλάζουν και διαφέρουν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 12), η ηλεκτρονική μάθηση ($t=-0,781$ $p>,05$) και η εργασιακή ικανοποίηση ($t=-1,537$ $p>,05$) δεν διαφέρουν αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση.

Independent Samples Test						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Εργασιακή ικανοποίηση	Equal variances assumed	1,014	,315	-1,537	182	,126
Ηλεκτρονική μάθηση	Equal variances assumed	,426	,515	-,781	181	,436

Πίνακας 12. T-test: οικογενειακή κατάσταση

δ) Έλεγχος t-test : εκπαιδευτικό επίπεδο

Τέλος, οι δύο αυτές μεταβλητές, συσχετίστηκαν και με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτηθέντων. Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 13), η ηλεκτρονική μάθηση ($F=0,982$ $p>,05$) δεν διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο ενώ η εργασιακή ικανοποίηση ($F=4,134$ $p<,05$) διαφέρει αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο.

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Εργασιακή ικανοποίηση	Between Groups	208,895	3	69,632	4,134	,007
	Within Groups	3031,665	180	16,843		
	Total	3240,560	183			
Ηλεκτρονική μάθηση	Between Groups	286,946	3	95,649	,982	,402
	Within Groups	17430,824	179	97,379		
	Total	17717,770	182			

Πίνακας 13. T-test: εκπαιδευτικό επίπεδο

Στην συνέχεια, παρουσιάζονται οι στατιστικές αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας με τη χρήση του λογισμικού ανάλυσης δεδομένων SPSS ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα των υποθέσεων που τέθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας.

H1: Η ηλεκτρονική μάθηση επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Η πρώτη συσχέτιση που ελέγχθηκε ήταν αν η ηλεκτρονική μάθηση επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων. Από τον Πίνακα 14 παρατηρείται ότι, υπάρχει μικρή στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλεκτρονική μάθηση και την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,171$, $p<,05$). Η συσχέτιση αυτή είναι θετική και αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ηλεκτρονική μάθηση, τόσο αυξάνεται και η εργασιακή ικανοποίηση.

Εργασιακή ικανοποίηση		
Ηλεκτρονική μάθηση	Correlation Coefficient	,171*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	183

Πίνακας 14. Συσχέτιση ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης

H2: Το περιεχόμενο των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Αφού εξετάστηκε συνολικά η ηλεκτρονική μάθηση, πραγματοποιήθηκαν και συσχετίσεις σχετικά με τις επιμέρους μεταβλητές της. Η πρώτη υποδιαίρεση που εξετάστηκε ήταν το περιεχόμενο των συστημάτων της ηλεκτρονικής μάθησης. Από τον Πίνακα 15 γίνεται κατανοητό ότι, το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής μάθησης έχει μικρή στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,248$, $p<,05$). Η συσχέτιση αυτή είναι θετική και αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής μάθησης, τόσο αυξάνεται και η εργασιακή ικανοποίηση.

		Εργασιακή ικανοποίηση
Περιεχόμενο ηλεκτρονικής μάθησης	Correlation Coefficient	,248
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	184

Πίνακας 15. Συσχέτιση περιεχομένου ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης

H3: Η διεπαφή του χρήστη των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Μία ακόμα παράμετρος της ηλεκτρονικής μάθησης που εξετάστηκε ήταν και η διεπαφή με τον χρήστη. Από τον Πίνακα 16 γίνεται κατανοητό ότι, η διεπαφή του χρήστη έχει μικρή στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,183$, $p<,05$). Η συσχέτιση αυτή είναι θετική και αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από τη διεπαφή του χρήστη, τόσο αυξάνεται και η εργασιακή ικανοποίηση.

		Εργασιακή ικανοποίηση
Διεπαφή χρήστη	Correlation Coefficient	,183
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	183

Πίνακας 16. Συσχέτιση διεπαφής χρήστη και εργασιακής ικανοποίησης

H4: Οι δυνατότητες επικοινωνίας που παρέχουν τα συστήματα ηλεκτρονικής εκμάθησης επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Η τελευταία παράμετρος της ηλεκτρονικής μάθησης που εξετάστηκε ήταν οι δυνατότητες επικοινωνίας που παρέχουν τα συστήματα ηλεκτρονικής μάθησης. Από τον Πίνακα 17

γίνεται κατανοητό ότι, οι δυνατότητες επικοινωνίας δεν έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,128$, $p>,05$).

Εργασιακή ικανοποίηση		
Δυνατότητες επικοινωνίας	Correlation Coefficient	-,128
	Sig. (2-tailed)	,083
	N	184

Πίνακας 17. Συσχέτιση δυνατοτήτων επικοινωνίας και εργασιακής ικανοποίησης

H5: Ο αριθμός προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ένας εργαζόμενος επηρεάζει την ικανοποίησή του.

Ένα ακόμα στοιχείο που εξετάστηκε ήταν εάν ο αριθμός των προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ο εργαζόμενος επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Από τον Πίνακα 18 γίνεται κατανοητό ότι, ο αριθμός των προγραμμάτων δεν έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,132$, $p>,05$).

Εργασιακή ικανοποίηση		
Αριθμός προγραμμάτων	Correlation Coefficient	,132
	Sig. (2-tailed)	,074
	N	184

Πίνακας 18. Συσχέτιση αριθμού προγραμμάτων παρακολούθησης ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και εργασιακής ικανοποίησης

H6: Οι ώρες ηλεκτρονικής εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ένας εργαζόμενος επηρεάζουν την ικανοποίησή του.

Τέλος, το τελευταίο στοιχείο που εξετάστηκε ήταν εάν οι ώρες των προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκπαίδευσης που έχει παρακολουθήσει ο εργαζόμενος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Από τον Πίνακα 19 γίνεται κατανοητό ότι, οι ώρες των προγραμμάτων δεν έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση ($r=0,070$, $p>,05$).

Εργασιακή ικανοποίηση		
Ώρες προγραμμάτων	Correlation Coefficient	,070
	Sig. (2-tailed)	,347
	N	183

Πίνακας 19. Συσχέτιση των συνολικών ωρών ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και της εργασιακής ικανοποίησης

4.3.2 Γραμμική Παλινδρόμηση

Προκειμένου να μελετηθεί εάν η συμμετοχή των ερωτηθέντων σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίησή τους, στην ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή η εργασιακή ικανοποίηση και ως ανεξάρτητη η ηλεκτρονική μάθηση.

Στον Πίνακα 20, παρουσιάζεται η γραμμική παλινδρόμηση μεταξύ της μεταβλητής της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης, όπου ο δείκτης μεταξύ των μεταβλητών $R=0,251$, ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2=0,063$ και ο συντελεστής Adjusted $R^2=0,058$. Επιπλέον, από το πίνακα ANOVA παρατηρείται ότι το $Sig=0,001$ ($<0,05$), επομένως είναι στατιστικά σημαντική η σχέση της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης. Οπότε το μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε είναι σωστό, και ο συντελεστής προσδιορισμού R^2 δηλώνει ότι το μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε ερμηνεύει τη σχέση μεταξύ ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης κατά 6,3%.

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,251 ^a	,063	,058
a. Predictors: (Constant), Ηλεκτρονική μάθηση			

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,557	1	203,557	12,149	,001 ^b
	Residual	3032,782	181	16,756		
	Total	3236,339	182			
a. Dependent Variable: Εργασιακή ικανοποίηση						
b. Predictors: (Constant), Ηλεκτρονική μάθηση						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,410	1,898		6,013	,000
	Ηλεκτρονική μάθηση	,107	,031	,251	3,485	,001
a. Dependent Variable: Εργασιακή ικανοποίηση						

Πίνακας 20. Γραμμική παλινδρόμηση μεταξύ ηλεκτρονικής μάθησης και εργασιακής ικανοποίησης

Κεφάλαιο 5^ο : Συμπεράσματα και Μελλοντική Έρευνα

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, όλο και περισσότερες εταιρείες ενσωματώνουν την ηλεκτρονική μάθηση στη στρατηγική τους ως εναλλακτικό τρόπο ανάπτυξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εστιάσει στη μελέτη της σχέσης μεταξύ της ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων των επιχειρήσεων.

Για την εμπειρική έρευνα το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 238 υπαλλήλους όπου μόνο οι 184 συμμετείχαν έστω και σε ένα πρόγραμμα ηλεκτρονική μάθησης. Συνεπώς, χρησιμοποιήθηκε δείγμα από 184 υπαλλήλους. Αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, οι γυναίκες αποτέλεσαν το 61,4% του δείγματος ενώ οι άνδρες το 38,6%. Όσο αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων οι ηλικιακές κατηγορίες με το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν από 24 έως 28 χρονών με ποσοστό 43%, 18-23 με ποσοστό 18% και από 29-33 με ποσοστό 10%. Παράλληλα το 81,5% των ερωτηθέντων εργάζονταν ενώ το υπόλοιπο 18,5% ήταν άνεργοι. Ακόμη, το 52,7% είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου ή TEI, ενώ ακολουθούν με ποσοστό 31,5% οι απόφοιτοι μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών. Κατά μέσο όρο, οι συμμετέχοντες έχουν παρακολουθήσει 4,82 προγράμματα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και συνολικά 252 .

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η ηλεκτρονική μάθηση και η εργασιακή ικανοποίηση δεν εμφανίζουν διαφορές στα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Αυτό σημαίνει ότι όποια ομάδα ερωτηθέντων εξετασθεί τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα είναι παρόμοια, καθώς έχουν και παρόμοιους μέσους όρους. Ακόμη, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι ισχύουν τα παρακάτω:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ ηλεκτρονικής μάθησης και της εργασιακής ικανοποίησης. Η ηλεκτρονική μάθηση μπορεί να επηρεάσει κατά 6,3% την εργασιακή ικανοποίηση.
- Η σχέση του περιεχομένου των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης και της διεπαφής του χρήστη είναι στατιστικά σημαντική σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και της συχνότητας παρακολούθησης προγραμμάτων ηλεκτρονικής εκπαίδευσης, καθώς και ούτε με τις ώρες παρακολούθησης τέτοιων προγραμμάτων.
- Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δυνατοτήτων επικοινωνίας που παρέχουν τα συστήματα ηλεκτρονικής μάθησης και της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Τα προαναφερθέντα αποτελέσματα είναι χρήσιμα για τις επιχειρήσεις, καθώς μπορούν να συμβάλλουν στην περαιτέρω βελτίωση, ανάπτυξη και χρήση των συστημάτων ηλεκτρονικής μάθησης στον εργασιακό χώρο.

Σχετικά με τους περιορισμούς της έρευνας, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε συνολικά 238 άτομα, από τα οποία μόνο τα 184 είχαν παρακολουθήσει έστω και ένα πρόγραμμα ηλεκτρονική μάθησης. Αυτό σημαίνει ότι το 23% από τα ερωτηματολόγια που διαμοιράστηκαν δεν αξιοποιήθηκε καθόλου στην παρούσα έρευνα.

Σχετικά με την μελλοντική έρευνα που θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί, ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη του συγκεκριμένου θέματος εστιασμένη σε επιπλέον χαρακτηριστικά που παρουσιάζει η ηλεκτρονική μάθηση και τα οποία θα μπορούσα να επηρεάσουν την εργασιακή ικανοποίηση. Για την ανάδειξη αυτών των χαρακτηριστικών, προτείνεται να εφαρμοστεί μια μικτή μέθοδος συλλογής πρωτογενών δεδομένων, η οποία θα περιλαμβάνει δια ζώσης συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους, ώστε να αποφευχθεί η παρερμηνεία των ερωτήσεων. Παράλληλα, θα είναι δυνατό να ληφθούν απαντήσεις που εμβαθύνουν στις αιτίες που σχετίζονται με την επίδραση της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένα Βιβλιογραφία

Aboagye, E., Yawson, J. A., & Appiah, K. N. (2021). COVID-19 and E-learning: The challenges of students in tertiary institutions. *Social Education Research*, 1-8.

Alonso, F., López, G., Manrique, D., & Viñes, J. M. (2005). An instructional model for web- based e- learning education with a blended learning process approach. *British Journal of educational technology*, 36(2), 217-235.

Beetham, H., & Sharpe, R. (Eds.) (2007). *Rethinking pedagogy for a digital age: Designing and delivering e-learning*. routledge.

Bermejo, S. (2005). Cooperative electronic learning in virtual laboratories through forums. *IEEE Transactions on Education*, 48(1), 140-149.

Cano, Jamie, and J. X. Castillo (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural education*, 45.3 65-74.

Dillenbourg, P., Baker, M., Blaye, A., & O'Malley, C. (1996). The evolution of research on collaborative learning. In E. Spada & P. Reiman (Eds.), *Learning in humans and machine: Towards an interdisciplinary learning science* (pp. 189–211). Oxford, UK: Elsevier.

Ellis, R. A., Ginns, P., & Piggott, L. (2009). E- learning in higher education: some key aspects and their relationship to approaches to study. *Higher Education Research & Development*, 28(3), 303-318.

González Videgaray, M. D. C. (2007). Evaluación de la reacción de alumnos y docentes en un modelo mixto de aprendizaje para educación superior. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*.

Harandi, S. R. (2015). Effects of e-learning on Students' Motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 423-430.

Hu, K., AlSaqqaf, A., & Swanto, S. (2020). E-learning readiness among English language teachers in Sabah, Malaysia: A pilot study. *Journal of English Language Teaching Innovations and Materials (Jeltim)*, 2(2), 120-127.

Hwang, S., & Kim, H. K. (2022). Development and validation of the e-learning satisfaction scale (eLSS). *Teaching and Learning in Nursing*.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (Journal of Applied Psychology, 1998), adapted from Brayfield and Rothe (Journal of Applied Psychology, 1951).

Kimiloglu, H., Ozturan, M., & Kutlu, B. (2017). Perceptions about and attitude toward the usage of e-learning in corporate training. *Computers in Human Behavior*, 72, 339-349.

Kisanga, D., & Ireson, G. (2016). Test of e-Learning Related Attitudes (TeLRA) scale: Development, reliability and validity study. *International Journal of Education and Development using ICT*, 12(1).

Masie, E. (2016), E-learning definition of Masie Elliot Learning Center. Retrieved from <https://www.elearninglearning.com/masie/>

Navimipour, N. J., & Zareie, B. (2015). A model for assessing the impact of e-learning systems on employees' satisfaction. *Computers in Human Behavior*, 53, 475-485.

Sangrà, A., Vlachopoulos, D., & Cabrera, N. (2012). Building an inclusive definition of e-learning: An approach to the conceptual framework. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(2), 145-159.

Scott, J. C. (1999). The Chautauqua Movement: Revolution in Popular Higher Education. *Journal of Higher Education*, Vol. 70, 1999.

Seely Brown, J., & Adler, R. P. (2008). Open education, the long tail, and learning 2.0. *Educause review*, 43(1), 16-20.

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48(6), 1273-1296.

Trigwell, K., and Reid, A. (1998). 'Introduction: Work-based learning and the students' perspective', *Higher Education Research and Development* 17(2), 141–154.

Tynjälä, P., Välimaa, J., & Sarja, A. (2003). Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher education*, 46(2), 147-166.

Wilson, J.P. (1999). *Human Resource Development: Learning and Training for Individuals and Organizations*. London: Kogan Page

Yilmaz, R. (2017). Exploring the role of e-learning readiness on student satisfaction and motivation in flipped classroom. *Computers in Human Behavior*, 70, 251-260.

Zareie, B., & Navimipour, N. J. (2016). The effect of electronic learning systems on the employee's commitment. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 167-175.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Ζγούβα, Α. (2004). Η εφαρμογή του e-learning στην κατάρτιση των εργαζομένων: δυνατότητες και πρακτικές (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας).

Θεόδωρος Χ. Ασύγχρονη Εκπαίδευση από απόσταση. Εφαρμογή, Αποτελέσματα & Προοπτικές (Thesis, Τεχνολογικό Ίδρυμα Μεσολογίου).

Καλογερόπουλος, Γ. (2022). Ηλεκτρονική μάθηση και η εφαρμογή της στην εποχή της πανδημίας στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική—Βιομηχανική ψυχολογία* (3η). Ελληνικά Γράμματα.

Μάκρη, Α.Θ. και Βλαχόπουλος, Δ. (2017). Ηλεκτρονική μάθηση: η πολυσημία και πολυπλοκότητα της έννοιας. *Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*, 9(5A), 133-147.

Ντιγκμπασάνης, Γ. (2011). Σύγχρονη τηλεεκπαίδευση και συναλλακτική εγγύτητα. (Master's thesis, Εκπαιδευτική & Κοινωνική Πολιτικής).

Οικονόμου, Α. (2020). Πώς οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν το αίσθημα ικανοποίησης και την ποιότητα της απόδοσης των εργαζομένων (Master's thesis, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών).

Σαλαγάρα, Α. Σ. (2008). Αξιολόγηση ηλεκτρονικής μάθησης στο χώρο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μέσω δημιουργίας μοντέλων ροής αξίας. (Thesis, Πανεπιστήμιο Αιγαίου).

Στασινοπούλου, Π. (2014). Ικανοποίηση των εργαζομένων: μελέτη περίπτωσης εταιρείας που δραστηριοποιείται στην εισαγωγή, προώθηση και διανομή πρωτοποριακών ιατρικών προϊόντων και τεχνολογιών στην Ελλάδα (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Σταυροπούλου, Ε. (2022). Ηλεκτρονική εκπαίδευση και η επίδρασή της στην παρακίνηση των εργαζομένων (Master's thesis, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών).

Ταλάντη, Ι. (2009). Εκπαίδευση εργαζομένων μέσω προγραμμάτων ηλεκτρονικής μάθησης αξιοποιώντας τη θεωρία της απόδοσης: διερευνώντας τους παράγοντες που επηρεάζουν την μεταφορά της εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Τζιμογιάννης, Α. (2017). Ηλεκτρονική μάθηση. Θεωρητικές προσεγγίσεις και εκπαιδευτικοί σχεδιασμοί. Αθήνα: Κριτική.

Τσερτικίδου, Μ. (2019). Εργασιακές σχέσεις και η επίδρασή τους στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση σε εταιρείες τροφίμων. (Master's thesis, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών).

Φακουλάς, Σ. (2020). Συστήματα διαχείρισης μάθησης: η περίπτωση αξιοποίησης τεσσάρων συστημάτων διαχείρισης μάθησης στη πρωτοβάθμια εκπαίδευση. (Thesis, Πανεπιστήμιο Αιγαίου).

Π Α Ρ Α Ρ Τ Η Μ Α

Ερωτηματολόγιο της έρευνας

Ενότητα 1^η : Δημογραφικά στοιχεία:

1. Ηλικία (αριθμός)
2. Φύλο
 - Άνδρας
 - Γυναίκα
3. Οικογενειακή κατάσταση
 - Άγαμος
 - Έγγαμος
4. Εκπαίδευση
 - Δημοτικό
 - Γυμνάσιο
 - Λύκειο
 - Επαγγελματική Σχολή/ΙΕΚ
 - Πανεπιστήμιο
 - Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό
5. Εργασιακή κατάσταση
 - Εργαζόμενος
 - Άνεργος

Ενότητα 2^η: Εμπειρία η-εκπαίδευσης:

6. Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης; (ΝΑΙ/ΟΧΙ)
7. Πόσα προγράμματα η-εκπαίδευσης έχετε παρακολουθήσει (αριθμός);
8. Πόσες ώρες η-εκπαίδευσης έχετε παρακολουθήσει (αριθμός);

Ενότητα 3^η: Περιεχόμενο Συστημάτων Ηλεκτρονικής Μάθησης:

9. Μπορώ να επιλέξω το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης.
 - Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ
 - Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
 - Συμφωνώ
 - Συμφωνώ απόλυτα
10. Μπορώ να καταγράψω το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης.
 - Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ

- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

11. Στα συστήματα η- μάθησης χρησιμοποιούνται νέες ψηφιακές τεχνολογίες

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

12. Τα συστήματα η-μάθησης είναι εύκολα στη χρήση

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

13. Το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης είναι ενημερωμένο

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

14. Το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης είναι επαρκές

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

15. Το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης ταιριάζει στις ανάγκες μου

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

16. Το περιεχόμενο των συστημάτων η-μάθησης είναι ενδιαφέρον

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Ενότητα 4^η : Διεπαφή Χρήστη

17. Θέλω να προτείνω τα συστήματα η-μάθησης

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

18. Τα συστήματα η-μάθησης ενισχύουν την εμπύθιση (δηλαδή την αίσθηση που έχει ο μαθητευόμενος ότι βρίσκεται μέσα στο εικονικό περιβάλλον)

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

19. Το κόστος της η-μάθησης είναι λογικό

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

20. Η λειτουργία των συστημάτων η-μάθησης είναι συνολικά ικανοποιητική

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

21. Τα συστήματα η-μάθησης είναι ευσταθή/ σταθερά

- Διαφωνώ απόλυτα

- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Ενότητα 5^η : Δυνατότητες επικοινωνίας

22. Τα συστήματα η-μάθησης διευκολύνουν την επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

23. Στα συστήματα η-μάθησης είναι διαθέσιμη η επικοινωνία ένας προς έναν

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

24. Τα συστήματα η-μάθησης διευκολύνουν τη διαμοίραση περιεχομένου

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

25. Τα συστήματα η-μάθησης παρέχουν ανατροφοδότηση, ερωτήσεις και απαντήσεις από τους εκπαιδευτές

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Ενότητα 6^η : Εργασιακή ικανοποίηση

26. Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

27. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

28. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

29. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην δουλειά μου

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

30. Θεωρώ τη δουλειά μου κάπως δυσάρεστη

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε Διαφωνώ - Ούτε Συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα