



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

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

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Είδος εργασίας και ποιότητα ζωής: η συσχέτισή τους ως προς τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή επίτευξη

Αστέριος Θ. Δόγρανλης

Επιβλέπων καθηγητής:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΑΘΗΝΑ 2023

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

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Είδος εργασίας και ποιότητα ζωής: η συσχέτισή τους ως προς τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή επίτευξη

Type of work and quality of life: their relationship concerning leisure time use, job satisfaction and job achievement

Αστέριος Θ. Δόγρανλης

Εξεταστική Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης, Αναπλ. Καθηγητής Παν/μιο Πειραιώς (επιβλέπων)

Κωνσταντίνα Κωστοπούλου, Καθηγήτρια ΓΠΑ

Μαρία Νταλιάνη, Επίκουρη Καθηγήτρια ΓΠΑ

Είδος εργασίας και ποιότητα ζωής: η συσχέτισή τους ως προς τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή επίτευξη

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

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ποιότητα ζωής είναι η εργασία, και ειδικότερα το είδος της εργασίας. Αν ο εργαζόμενος αισθάνεται αποξενωμένος από την παραγωγική διαδικασία ενδέχεται να υποστεί σωματική και ψυχική καταπόνηση και εξάντληση, με πιθανότητα εμφάνισης ψυχοσωματικών συνδρόμων.

Για να διερευνηθούν οι επιπτώσεις του είδους της εργασίας στην ποιότητα της ζωής τους, 215 εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως εργασιακού περιβάλλοντος, απάντησαν διαδικτυακά σε ερωτηματολόγιο για το αν και το πώς αξιοποιούν τον ελεύθερο χρόνο τους, αν αισθάνονται ικανοποίηση στη δουλειά τους, και αν νιώθουν ότι είναι αποτελεσματικοί στα καθήκοντά τους.

Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία αισθάνονται μικρότερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν εργασία γραφείου. Μεγαλύτερη ικανοποίηση και εντονότερη αίσθηση αποτελεσματικότητας στην εργασία έχουν τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και καλύτερες απολαβές. Αναδείχθηκε ότι η ύπαρξη ελεύθερου χρόνου, η ικανοποίηση στην εργασία και η εργασιακή επίτευξη αλληλοσυσχετίζονται θετικά.

Επιστημονική περιοχή: Εργασιακή ευημερία

Λέξεις κλειδιά: είδος εργασίας, ποιότητα ζωής, ελεύθερος χρόνος, εργασιακή ικανοποίηση, αποτελεσματικότητα στην εργασία

Type of work and quality of life: their relationship concerning leisure time use, job satisfaction and job achievement

MBA Food & Agribusiness

Department of Agricultural Economics & Development

Department of Food Science & Human Nutrition

ABSTRACT

An important factor influencing the quality of life is employment, particularly the type of work. If an employee feels alienated from the productive process, they may experience physical and mental stress and exhaustion, possibly leading to psychosomatic syndromes.

To explore the impact of the type of work on their quality of life, 215 employees, regardless of their work environment, responded to an online questionnaire about how and if they use their leisure time if they feel job satisfaction, and if they believe they are effective in their duties.

The results revealed that manual labourers experience less job satisfaction than office workers. Individuals with higher educational levels and better compensation reported greater job satisfaction and a stronger sense of effectiveness in their work. It was also found that leisure time, job satisfaction, and work achievement are positively interrelated.

Scientific area: Labor welfare

Keywords: type of work, quality of life, leisure time, job satisfaction, job effectiveness

*Στους γονείς μου, Θωμά και Κωνσταντίνα και στον αδελφό μου Στάθη,
για την πίστη τους σε εμένα,
και στη γιαγιά μου τη Σπυριδούλα και τον παππού μου Αστέριο,
που δεν είναι εδώ μαζί μου εδώ και λίγο καιρό,
αλλά σίγουρα με καμαρώνουν από κει ψηλά...*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με τη φοίτησή μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Πειραιώς, πραγματοποιήθηκε για εμένα ένας υψηλός στόχος. Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, ένα αρκετά απαιτητικό αλλά συνάμα πολύ όμορφο ταξίδι φτάνει στο τέλος του. Αισθάνομαι, λοιπόν, την ανάγκη να ευχαριστήσω εκείνους τους ανθρώπους που συνέβαλαν τα μέγιστα για την πραγματοποίησή του.

Πρωτίστως, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Φιλόθεο Νταλιάνη, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε από την πρώτη στιγμή, και για τη μεγάλη τιμή που μου έκανε να συνεργαστούμε. Η πολύτιμη βοήθειά του κατά την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα στην ολοκλήρωσή της.

Επιπλέον, θέλω να ευχαριστήσω τον Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, κύριο Ευστάθιο Κλωνάρη, καθώς και όλους τους καθηγητές για τις γνώσεις και τις εμπειρίες που αποκόμισα. Αυτές οι εμπειρίες και οι γνώσεις ανέδειξαν και δικαίωσαν απόλυτα την επιλογή μου.

Ευχαριστώ, επίσης, τους φίλους μου, οι οποίοι με υποστήριξαν στην προσπάθειά μου αυτή και με βοήθησαν προωθώντας το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για την παρούσα έρευνα, προκειμένου να γίνει συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερων δεδομένων.

Ένα τεράστιο 'ευχαριστώ' στον αδελφικό μου φίλο Κώστα Κουλουβάκο, για τον υπερβάλλοντα ζήλο που επέδειξε στο ζήτημα αυτό.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω εγκάρδια την οικογένειά μου που πιστεύει σε εμένα όλα αυτά τα χρόνια. Τους υπέροχους γονείς μου, οι οποίοι μου δείχνουν πάντα την απεριόριστη στήριξή τους σε κάθε μου εγχείρημα και σε κάθε επίπεδο, τόσο ψυχολογικό όσο και συναισθηματικό, καθώς και τον αδερφό μου για τη συνεχή έμπρακτη υποστήριξή του.

ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΥ

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, στην Διοίκηση επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας με τίτλο *«Είδος εργασίας και ποιότητα ζωής: η συσχέτισή τους ως προς τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή επίτευξη»* έχει συγγραφεί αποκλειστικά από εμένα στο σύνολο της. Δεν έχει υποβληθεί, ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού προγράμματος στην Ελλάδα ή το εξωτερικό. Επιπλέον δεν είναι τμήμα εργασίας ή εργασία επαγγελματικού ή ακαδημαϊκού χαρακτήρα.

Επιπροσθέτως δηλώνω υπεύθυνα ότι οι πηγές που ανέτρεξα για να ολοκληρώσω την συγκεκριμένη εργασία αναφέρονται στο σύνολό τους, ενώ γίνεται πλήρης αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Η παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του μεταπτυχιακού μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	1
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	5
2.1. Ορισμός εργασίας.....	5
2.2. Χαρακτηριστικά εργασίας.....	5
2.3. Είδη εργασίας.....	6
2.4. Επαγγελματική εξουθένωση.....	7
3. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ.....	11
4. ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ.....	14
4.1. Ο ρόλος του ελεύθερου χρόνου.....	15
4.2. Εργασιακή ικανοποίηση	18
4.3. Αποτελεσματικότητα στην εργασία.....	20
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	24
5.1. Ερευνητικά ερωτήματα και σχεδιασμός της μελέτης	24
5.2. Ερωτηματολόγιο.....	24
5.3. Κλίμακες.....	25
5.3.1. Κλίμακα «Χρήση ελεύθερου χρόνου».....	25
5.3.2. Κλίμακα «Ικανοποίηση από την εργασία».....	25
5.3.3. Κλίμακα «Εργασιακή επίτευξη».....	25
5.4. Περιγραφή των στατιστικών μεθόδων.....	26
6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	28
6.1. Δημογραφικά Στοιχεία.....	28
6.2. Παρούσα εργασιακή κατάσταση.....	30
6.3. Ανάλυση των κλιμάκων.....	32
6.3.1. Η διάσταση «Χρήση ελεύθερου χρόνου».....	32
6.3.2. Η διάσταση «Ικανοποίηση από την εργασία».....	35
6.3.3. Η διάσταση «Εργασιακή επίτευξη».....	37

6.4. Συσχετίσεις μεταβλητών.....	40
6.4.1. Εξαρτημένη μεταβλητή «Χρήση ελεύθερου χρόνου».....	40
6.4.2. Εξαρτημένη μεταβλητή «Ικανοποίηση από την εργασία».....	42
6.4.3. Εξαρτημένη μεταβλητή «Εργασιακή επίτευξη».....	44
6.5. Αλληλοσυσχέτιση εξαρτημένων μεταβλητών.....	46
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	51
7.1. Ανασκόπηση των αποτελεσμάτων.....	51
7.2. Περιορισμοί της έρευνας.....	55
7.3. Μελλοντική Έρευνα.....	55
7.4. Πρακτικές προεκτάσεις.....	56
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	58
9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - Ερωτηματολόγιο.....	65

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΕΣ:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Φύλο του δείγματος	28
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Είδος εργασίας των ερωτώμενων	28
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ηλικία των ερωτώμενων	29
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Μέσο ύψος και μέσο βάρος του δείγματος	29
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος	29
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Μηνιαίο εισόδημα του δείγματος	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Ημέρες σωματικής δραστηριότητας	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Ένταση σωματικής δραστηριότητας	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Διάρκεια σωματικής δραστηριότητας	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Περιγραφή σωματικής δραστηριότητας	32
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Συνολικός χρόνος εβδομαδιαίας σωματικής δραστηριότητας	32
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Επιλογές στον ελεύθερο χρόνο	33
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Ικανοποίηση από την εργασία	36
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Εργασιακή επίτευξη	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Χρήση ελεύθερου χρόνου»	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Έλεγχος Kolmogorov-Smirnov για τις μεταβλητές «Χρήση ελεύθερου χρόνου» και «φύλο»	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Ικανοποίηση από την εργασία»	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Έλεγχος Kolmogorov-Smirnov για τις μεταβλητές «Ικανοποίηση από την εργασία» και «είδος εργασίας»	44
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Εργασιακή επίτευξη»	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Αλληλοσυσχέτιση εξαρτημένων μεταβλητών	47
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και χρήσης ελεύθερου χρόνου...48	
ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και εργασιακής επίτευξης.....49	
ΠΙΝΑΚΑΣ 24: Γραμμική παλινδρόμηση εργασιακής επίτευξης και χρήσης ελεύθερου χρόνου.....50	

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ:

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Ιστόγραμμα διαχείρισης ελεύθερου χρόνου	35
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Ιστόγραμμα ικανοποίησης από την εργασία	37
ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Ιστόγραμμα εργασιακής επίτευξης	39
ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και χρήσης ελεύθερου χρόνου ...48	
ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και εργασιακής επίτευξης.....49	
ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Γραμμική παλινδρόμηση εργασιακής επίτευξης και χρήσης ελεύθερου χρόνου ... 50	

ΣΧΗΜΑΤΑ:

ΣΧΗΜΑ 1: Ιεραρχία των αναγκών του Maslow22
ΣΧΗΜΑ 2: Οι δύο παράγοντες της θεωρίας του Herzberg22

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία είναι η εφαρμογή δυνάμεων, γνώσεων και ικανοτήτων για την επίλυση ενός οικονομικού ή κατασκευαστικού προβλήματος ή για τη δημιουργία κάποιας νέας προσέγγισης. Συνήθως, η εργασία περιλαμβάνει την εξέταση κάποιου προβλήματος, την επίλυσή του και την εφαρμογή των αποτελεσμάτων. Η εργασία μπορεί να γίνει είτε με προσωπική πρωτοβουλία και δυνάμεις, είτε με συλλογικό συντονισμό πολλών ατόμων για επίλυση εντολών και χρήση υλικών που διαθέτει η επιχείρηση. Από την άλλη πλευρά η ποιότητα ζωής είναι η συνολική εμπειρία ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων και τα στοιχεία που συνδέονται με τη ζωή τους. Τέτοια στοιχεία είναι η υγεία, η εκπαίδευση, η εργασία, οι κοινωνικές δεσμεύσεις, οι δραστηριότητες και το επίπεδο ευημερίας και ικανοποίησης.

Η εργασία μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου. Πρώτον, μπορεί να βοηθήσει τον εργαζόμενο να διατηρήσει ενεργή ζωή με την προσφορά οικονομικής και κοινωνικής ή ακόμα και φιλικής σταθερότητας, αλλά και υπεύθυνης εργασίας. Η εργασία μπορεί να δώσει στον εργαζόμενο την επιτυχία, την ικανοποίηση και την ελπίδα στο μέλλον. Ακόλουθα, η εργασία μπορεί να δώσει στον εργαζόμενο την ευκαιρία να συνεργαστεί με άλλους ανθρώπους και να αναπτύξει νέες ικανότητες και γνώσεις. Επίσης, η εργασία μπορεί να δώσει στον εργαζόμενο την ευκαιρία να αναπτύξει οργανωτικές δεξιότητες και να δοκιμάσει τις ικανότητές του. Επιπλέον, η εργασία μπορεί να δώσει στον εργαζόμενο την ευκαιρία να διατηρήσει τη δημιουργικότητά του σε υψηλότερα επίπεδα ώστε να επιλέξει τις υποχρεώσεις του και τα ενδιαφέροντά του.

Ο σύγχρονος άνθρωπος αφιερώνει μεγάλο ποσοστό του χρόνου του στην εργασία του. Συχνά το ποσοστό των ωρών που περνάνε οι άνθρωποι στην εργασία ξεπερνά το ένα τρίτο της μέρας. Μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, μπορεί να υπερβεί και τις 40 ώρες την εβδομάδα, με αποκορύφωμα την Κολομβία, όπου ο μέσος εργαζόμενος απασχολείται 47,7 ώρες την εβδομάδα (FORTUNE GREECE, 2019). Καθώς οι άνθρωποι περνούν τόσο πολύ χρόνο στους χώρους εργασίας τους αρχίζουν να βλέπουν τη δουλειά τους ως πολύ κομβικό τομέα για την παροχή νοήματος και ταυτότητας στη ζωή τους. Παρατηρούν ότι το είδος της εργασίας προκαλεί πολυκύμαντες συνέπειες αφού είναι δεδομένο πως, ανάλογα με το είδος της εργασίας, κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικές δυσκολίες, είτε

σωματικές είτε ψυχολογικές (Demerouti et al., 2001). Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο η συγκεκριμένη εργασία έχει ως στόχο να διερευνήσει αν και κατά πόσο συσχετίζεται η ποιότητα ζωής με το είδος της εργασίας.

Στην παρούσα μελέτη το είδος της εργασίας χωρίστηκε σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τις χειρωνακτικές εργασίες και τις εργασίες γραφείου. Αυτές οι κατηγορίες συγκρίθηκαν με τρία χαρακτηριστικά της ποιότητας ζωής, δηλαδή τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή επίτευξη, έτσι ώστε να φανεί αν τελικά επηρεάζεται. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου όπου συμμετείχαν 215 τυχαία επιλεγμένοι εργαζόμενοι. Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τα πράγματα που συνηθίζουν να κάνουν στον ελεύθερό τους χρόνο, για το πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν με την τωρινή τους εργασία, όπως επίσης και το αν αισθάνονται ότι παράγουν έργο στην τωρινή τους εργασία.

Η μελέτη ξεκινά με το θεωρητικό μέρος, όπου, στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται ο ορισμός της εργασίας και των ειδών εργασίας, και ακόλουθα, στο τρίτο κεφάλαιο, της ποιότητας ζωής. Στη συνέχεια, στο τέταρτο κεφάλαιο, αναλύεται η αλληλεπίδραση της εργασίας με την ποιότητα ζωής, με τον προσδιορισμό και αποσαφήνιση του ελεύθερου χρόνου, της εργασιακής ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας στην εργασία. Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία μέσω της οποίας διεξάχθηκε η έρευνα. Στο έκτο κεφάλαιο παρατίθενται τα αποτελέσματα, με τα δημογραφικά στοιχεία, τις μεταβλητές και τις σημαντικότερες συσχετίσεις. Στο τελευταίο κεφάλαιο, εκτός από την ανασκόπηση, θα παρατεθούν οι περιορισμοί της έρευνας, οι προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση και οι πρακτικές προεκτάσεις. Η εργασία κλείνει με τις βιβλιογραφικές αναφορές και το παράρτημα με την παρουσίαση του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε.

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως εργασία εννοούμε οποιαδήποτε προσπάθεια, σωματική, πνευματική ή στις περισσότερες των περιπτώσεων συνδυασμός και των δύο, η οποία καταβάλλεται έτσι ώστε να παραχθεί κάποιο έργο. Μάλιστα ο πυρήνας της σημασίας της, σύμφωνα με τους Baumeister και Vohs (2002), χαρακτηρίζεται ως *δεσμός* που εξαρτάται από τα θετικά αποτελέσματα τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό στον οποίο δραστηριοποιείται (Baumeister και Vohs, 2002). Η εργασία είναι μια διαδικασία που υπάρχει από την αρχαιότητα και κατά το πέρασμα του χρόνου τα είδη απασχόλησης των ανθρώπων μεταβάλλονται. Το αποκορύφωμα αυτών των μεταβολών συμβαίνει τα τελευταία 30 περίπου χρόνια όπου παρατηρούμε διάφορες δουλειές να προσαρμόζονται στις πολύ περισσότερες ανάγκες του σήμερα, άλλες να μην είναι πλέον τόσο παραγωγικές όσο παλιότερα, ενώ κάποιες έχουν εξαφανισθεί εντελώς γιατί δεν καλύπτουν καμία απολύτως ανάγκη της σημερινής αγοράς. Αυτές οι εργασίες έχουν αντικατασταθεί από άλλες πιο καινοτόμες οι οποίες μπορούν να δώσουν λύση πολύ αποτελεσματικότερα και γρηγορότερα, δεδομένου ότι κάθε εργασία έχει διαφορετικές δυσκολίες και απαιτήσεις.

2.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας σύμφωνα με τους Hackman και Oldham (1975) καθορίζει πέντε βασικές διαστάσεις. Πρόκειται για την ταυτότητα εργασίας, την αυτονομία, την ποικιλία δεξιοτήτων, τη σημασία εργασίας και την ανατροφοδότηση. Τα χαρακτηριστικά αυτά δημιουργούν θετικές ψυχολογικές καταστάσεις στο προσωπικό. Αυτές οι θετικές ψυχολογικές καταστάσεις με τη σειρά τους επηρεάζουν τόσο τις προσωπικές καθώς και τις εργασιακές συνέπειες. Όταν τα πρωταρχικά εργασιακά χαρακτηριστικά είναι υψηλά το μοντέλο προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν καλή απόδοση στη δουλειά τους και θα παρακινούνται, ενώ ταυτόχρονα θα είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους σε υψηλό βαθμό.

Γενικότερα υπάρχουν πολλά χαρακτηριστικά μιας εργασίας που μπορεί να είναι σημαντικά και είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη. Μερικά από τα πιο κοινά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν (Greenhaus et. al., 2010):

- Τα καθήκοντα και τις ευθύνες των εργαζομένων. Αυτά είναι τα καθήκοντα και οι δραστηριότητες που απαιτεί μια εργασία να εκτελεστούν. Είναι πάρα πολύ σημαντικό να υπάρχει ξεκάθαρη κατανόηση σχετικά με το τι αναμένεται να πραγματοποιηθεί στη δουλειά.
- Το εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό περιλαμβάνεται το φυσικό περιβάλλον όπου συντελείται η εργασία, καθώς και ολόκληρη η κουλτούρα του οργανισμού.
- Το πρόγραμμα και οι ώρες. Οι εργασίες μπορεί να έχουν διαφορετικά χρονοδιαγράμματα, όπως εργασία πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης ή εργασία με βάρδιες. Είναι σημαντικό να υπάρχει πρόνοια σχετικά με το πρόγραμμα μιας δουλειάς και το πώς αυτό θα ταιριάζει με τις προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις του κάθε εργαζομένου.
- Την αποζημίωση και τις παροχές. Περιλαμβάνει τον μισθό ή το ωρομίσθιο για την εργασία, καθώς επίσης και τυχόν παροχές όπως υγειονομική περίθαλψη, συνταξιοδοτικά προγράμματα ή άδεια μετ' αποδοχών.
- Τις ευκαιρίες για ανάπτυξη και πρόοδο: Ορισμένες θέσεις εργασίας προσφέρουν ευκαιρίες για εξέλιξη σταδιοδρομίας. Αυτές οι ευκαιρίες μπορούν να υπάρξουν είτε εντός του ίδιου οργανισμού είτε μέσω της μετάβασης σε μια νέα δουλειά ή τομέα.
- Τις δεξιότητες και τα προσόντα. Διαφορετικές θέσεις εργασίας μπορεί να απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες και προσόντα. Είναι σημαντικό να εξεταστεί εάν υπάρχουν οι απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρίες για μια συγκεκριμένη εργασία.
- Η τοποθεσία: Η τοποθεσία μιας εργασίας μπορεί να είναι σημαντική για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του κόστους ζωής, της πρόσβασης σε ανέσεις και της δυνατότητας μετακίνησης στην εργασία.

2.3. ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές εργασίες που μπορούν να έχουν οι άνθρωποι. Για παράδειγμα, ένας τρόπος διαχωρισμού των εργασιών είναι να τις κατατάξουμε

σε χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου. Ορισμένες εργασίες περιλαμβάνουν τη χρήση των χεριών ώστε να κατασκευάζονται ή να επισκευάζονται πράγματα, όπως οι σεφ και οι τεχνίτες σε ανακαινίσεις. Άλλες δουλειές περιλαμβάνουν περισσότερο τη χρήση του εγκεφάλου για την επίλυση προβλημάτων ή για τη βοήθεια ατόμων. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν ο δάσκαλος και ο γιατρός. Μερικές δουλειές έχουν να κάνουν με τη δημιουργία καλλιτεχνημάτων, όπως οι καλλιτέχνες. Επιπλέον, κάποιες άλλες δουλειές αφορούν τη συνομιλία με ανθρώπους και τη βοήθεια η οποία παρέχεται σε αυτούς, όπως η δουλειά σε ένα κατάστημα ή το να είσαι ταξιδιωτικός πράκτορας. Υπάρχουν γενικότερα πάρα πολλές διαφορετικές δουλειές και κατηγορίες εργασιών με τις οποίες μπορεί να ασχοληθεί κάποιος (Csikszentmihalyi, 1990).

Συνεπώς οι εργασίες μπορούν να χωριστούν με αρκετά κριτήρια. Τα κριτήρια συνεπάγονται διάφορες κατηγοριοποιήσεις. Τέτοιες κατηγοριοποιήσεις ενδέχεται να γίνουν ανάλογα με τον τομέα ενασχόλησης, όπως για παράδειγμα οι εργασίες στον τομέα της εστίασης. Άλλος διαχωρισμός μπορεί να γίνει με βάση εάν αυτές οι εργασίες είναι εργασίες αστικών ή αγροτικών περιοχών. Επιπλέον, ο διαχωρισμός μπορεί να έχει να κάνει με τη διάρκεια των εργασιών κατά την πάροδο του έτους. Κάποιες εργασίες χαρακτηρίζονται ως εποχιακές και άλλες είναι εργασίες που λαμβάνουν χώρα σε ολόκληρο το έτος. Αυτές είναι κάποιες μόνο από τις κατηγορίες που μπορεί να γίνει ο διαχωρισμός των εργασιών. Από τις συγκεκριμένες κατηγοριοποιήσεις στη συγκεκριμένη εργασία θα χρησιμοποιηθεί ο διαχωρισμός με βάση τις χειρωνακτικές εργασίες και τις εργασίες γραφείου, ο οποίος αποτελεί και έναν από τους πιο συνήθεις διαχωρισμούς όσον αφορά την εργασία (Dosi, 1982). Με τον όρο χειρωνακτική εργασία εννοούμε τη δουλειά που πραγματοποιεί κάποιος κυρίως με τα χέρια του και όχι τόσο με το μυαλό του, δηλαδή η δουλειά που έχει μεγαλύτερη σωματική κόπωση, ενώ με τον όρο εργασίες γραφείου εννοούμε όλες τις εργασίες στις οποίες υπάρχει μικρή σωματική κόπωση αλλά συνήθως μεγάλη πνευματική προσπάθεια (Autor, 2015).

2.4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης (professional burnout) χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά στη διεθνή βιβλιογραφία το 1974 από τον

Freudenberger, και έκτοτε έχει καθιερωθεί έναντι οποιουδήποτε άλλου ορισμού (Παππά και συν., 2008). Ο Freudenberger, σύμφωνα με τη Γεωργοπούλου (2018), προσπάθησε να εξηγήσει το φαινόμενο αυτό, όπως επίσης και την επίδραση του άγχους, για διάφορα ήδη πιεστικά επαγγέλματα υψηλών απαιτήσεων, κάτω από την επιπλέον αυτή συνθήκη πίεσης. Η προσπάθεια να δοθεί εκ νέου ορισμός το 1995, παρουσίαζε την επαγγελματική εξουθένωση ως ψυχοσωματική καταπόνηση των εργαζόμενων από την πλήρη εξάντληση των προσωπικών ψυχικών αποθεμάτων τους, ενώ την ίδια ώρα κάνουν προσπάθεια να προσαρμοστούν στις καθημερινές δυσκολίες που έχουν σχέση με την επαγγελματική τους δραστηριότητα (Arnold et al., 1995). Η Christina Maslach (1982) από την πλευρά της ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως «το σύνδρομο της ψυχοσωματικής εξάντλησης όπου ο απασχολούμενος είναι αρνητικά προϋδρασμένος τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους ασθενείς λόγω του πλέον μειωμένου ενδιαφέροντος για την εργασία του η οποία δεν αποτελεί πλέον πηγή ικανοποίησης γι' αυτόν» (Maslach, 1982).

Τρεις δεκαετίες αργότερα η Maslach, αυτή τη φορά με τους συνεργάτες της (Maslach et al., 2016), παρουσίασαν τρία στάδια όσον αφορά το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα στάδια αυτά παρουσιάζονται παρακάτω:

A) Συναισθηματική εξάντληση. Στο συγκεκριμένο στάδιο εμφανίζονται τα πρωταρχικά ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα. Ο εργαζόμενος μέσα από το συνδυασμό της ψυχικής κόπωσης και της σωματικής κούρασης οδηγείται σε έλλειψη διάθεσης, ενώ έχει μηδενική όρεξη να προσφέρει στην εργασία του. Το άτομο αυτό αντιμετωπίζει δυσκολίες όσον αφορά τις απαιτήσεις στην εργασία του ενώ διακατέχεται από γενικότερο αίσθημα απογοήτευσης (Maslach et al., 2016, Γρίβα, 2019).

B) Αποπροσωποποίηση. Η συγκεκριμένη παράμετρος σχετίζεται με την απρόσωπη στάση καθώς και με την κυνική και επιθετική συμπεριφορά που υιοθετεί ένας εργαζόμενος κατά την αποξένωσή του από την εργασιακή του καθημερινότητα. Στην ουσία ο εργαζόμενος παρουσιάζει έναν αμυντικό μηχανισμό απέναντι στην εξουθένωση (Φουλίδου, 2018, Γρίβα, 2019).

Γ) Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Όσον αφορά τη συγκεκριμένη διάσταση ο εργαζόμενος έχει την αίσθηση ότι δεν είναι αποτελεσματικός και δεν είναι ικανός να προσφέρει στη δική του εργασία. Ο απασχολούμενος

αισθάνεται απαισιόδοξος ενώ διακατέχεται από αρνητισμό και η απόδοσή του είναι αισθητά μειωμένη (Maslach et al., 2008, Γρίβα, 2019).

Ο πρώτος που διαχώρισε τις παρόμοιες έννοιες της πνευματικής ανικανότητας λόγω της εξάντλησης από την επαγγελματική εξουθένωση ήταν ο Pines το 1982. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί σύνολο συμπεριφορών και συναισθημάτων που εκδηλώνονται σε πάρα πολύ πιεστικά και στρεσογόνα περιβάλλοντα. Το burnout mental disability ή αλλιώς η - όπως αναφέρθηκε παραπάνω - πνευματική ανικανότητα, το οποίο αποτελεί το τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχει σαν κύριο χαρακτηριστικό την πολύ έντονη εξάντληση και τη διαρκώς μειούμενη απόδοση του ατόμου (Pines & Kanner, 1982 ; Γρίβα, 2019). Λίγα χρόνια αργότερα ο Pines αναφέρει πως το σημαντικότερο ρόλο στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης παίζει ο εργασιακός περιγυρος, ενώ η προσωπικότητα του κάθε εργαζόμενου, όπως επίσης και τα κίνητρά του απλά ενισχύουν την εξουθένωση, και παράλληλα επηρεάζουν το βαθμό της (Pines, 1993). Τα κίνητρα τα κατηγοριοποιεί ο Pines ως εξής:

- A) Καθολικά: Περιλαμβάνονται στόχοι αλλά και προσδοκίες για επαγγελματική καταξίωση καθώς επίσης και για κοινωνική αναγνώριση.
- B) Ατομικά: Αντιστοιχούν στα προσωπικά πρότυπα.
- Γ) Επαγγελματικά: Αυτά είναι βασισμένα στην κοινωνικοποίηση αλλά και στη συμμετοχή στην εργασία

Το παραπάνω μοντέλο δε βρήκε εφαρμογή μόνο στους επαγγελματίες αλλά και στις οικογενειακές σχέσεις καθώς επίσης και στις πολιτικές συγκρούσεις.

Υπάρχουν πάρα πολλά ψυχοσωματικά συμπτώματα τα οποία έχουν μικρή ή μεγάλη σχέση με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε οργανικό επίπεδο έχουμε την εμφάνιση συμπτωμάτων όπως (Bianchi et al, 2015):

- i) Η δυσκολία στον ύπνο
- ii) Η πάρα πολύ έντονη κούραση
- iii) Οι μυοσκελετικοί πόνοι
- iv) Οι έντονοι πονοκέφαλοι
- v) Τα συχνά προβλήματα με το γαστρεντερικό σύστημα

vi) Το αρκετά αδύναμο ανοσοποιητικό σύστημα

Όσον αφορά το συναισθηματικό επίπεδο, σύμφωνα με τη Σταυροπούλου και συν. (2010), συντελείται διολίσθηση σε συναισθηματική εξάντληση, η διάθεση του εργαζόμενου πιθανότατα θα παρατηρείται αρνητική ή κυνική, ενώ πιθανόν να εμφανίζει σημάδια έλλειψης ενδιαφέροντος για την εργασία του. Επιπλέον, πιθανότατα θα γίνει ορατή η μείωση της αυτοπεποίθησής του, και παράλληλα θα νιώθει τύψεις και ενοχές χωρίς να υπάρχει κάποιος ιδιαίτερος ή ακόμα και προφανής λόγος. Επιπροσθέτως, το άτομο παρουσιάζει ευερεθιστότητα και έντονες αλλαγές στη διάθεσή του, και συνήθως απομονώνεται από το σύνολο των συνεργατών του. Όσον αφορά τη συμπεριφορά τους, τα άτομα που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση, συγκρούονται συχνά με τους συναδέλφους τους αλλά και τον κοντινό τους κύκλο, ενώ μπορεί, πέρα από τη μειωμένη απόδοση στην εργασία τους και την έλλειψη συγκέντρωσης, να παρουσιάζουν αυξομειώσεις στο χρόνο που εργάζονται, είτε να απέχουν αρκετά συχνά από την εργασία τους, είτε να δουλεύουν αρκετές παραπάνω ώρες και να οδηγούνται σε επίπεδα εργασιομανίας. Τέλος, παρατηρείται ότι λόγω της έλλειψης συγκέντρωσης οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι οδηγούνται σε πολλά ατυχήματα μέσα στη μέρα τους, ενώ δεν είναι λίγες οι φορές που μαρτυρούν ότι καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες αλκοόλ αλλά και φαρμάκων.

3. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

Η έννοια της ποιότητας ζωής παρουσιάζει επίσης ποικίλες προσεγγίσεις. Οι Muldoon et al. (1998) αναφέρουν πως η ποιότητα ζωής διαφέρει από την άμεση αντανάκλαση των ρεαλιστικών και πραγματικών συνθηκών στη ζωή των ανθρώπων. Αντιθέτως, την ορίζουν ως την αξιολόγηση των ίδιων των ατόμων ως προς τις ίδιες τις συνθήκες αυτές. Αυτό παρέχει πληθώρα αποτελεσμάτων και στοιχεία είτε αντικειμενικά είτε υποκειμενικά, ενώ με τον ορισμό αυτό περιλαμβάνονται πάρα πολλές έννοιες, αρκετές εμπειρίες και γνώσεις, καθώς επίσης και αξίες, είτε όσον αφορά ένα σύνολο (συλλογικές αξίες), είτε όσον αφορά το κάθε άτομο ξεχωριστά (ατομικές αξίες). Ο Oliveira (2018) επισημαίνει τη σημασία της αξιολόγησης της ποιότητας ζωής, με απώτερο σκοπό τη μέτρηση στις συνθήκες διαβίωσης αλλά και της αντίληψης των συνθηκών αυτών για έναν πληθυσμό τονίζοντας όμως την πολυπλοκότητα του συγκεκριμένου αυτού στοιχείου. Μέσα στον ορισμό της ποιότητας ζωής για το σύγχρονο άνθρωπο περιλαμβάνεται η σωματική ευεξία, η ψυχική ευεξία αλλά και η κοινωνική ευεξία. Όσον αφορά τη σωματική ευεξία, τα σημεία αναφοράς που εξετάζονται είναι το επίπεδο σωματικής λειτουργίας, η παρουσία πόνου, όπως επίσης και η έλλειψη ή η παρουσία νόσου ή αναπηρίας. Για την ψυχική ευεξία τα σημεία αναφοράς είναι η παρατήρηση της ψυχοσυναισθηματικής προσαρμοστικότητας του ατόμου, με κλίμακες που αφορούν την αυτοεκτίμηση, τη γενικότερη έννοια της ευεξίας, τη συνολική ικανοποίηση, αλλά και το άγχος, την ικανότητα προσαρμογής και την κατάθλιψη. Όσον αφορά τώρα την κοινωνική ευεξία, η αντανάκλασή της μετριέται μέσω του βαθμού γενικής ικανοποίησης του ατόμου από την ίδια του τη ζωή, από τη συμμετοχή του σε κοινωνικές δραστηριότητες και την άσκηση κοινωνικών ρόλων, όπως επίσης και από τις διαπροσωπικές σχέσεις, την κοινωνική στήριξη και φυσικά από το στενό του περιβάλλον, δηλαδή τους φίλους και την οικογένειά του. Κατ' αντιστοιχία, η υγεία του κάθε ατόμου σαν έννοια περιλαμβάνει τις σωματικές, τις ψυχικές και τις κοινωνικές πτυχές, και τη σχέση του με το περιβάλλον, και για το λόγο αυτό η ποιότητα ζωής η οποία σχετίζεται με την υγεία αναδεικνύεται σε πολυδιάστατη έννοια (Hays et al., 2010; Karimi et. al, 2016).

Παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής είναι το μορφωτικό επίπεδο, το ασταθές εισόδημα, η κακή διατροφή καθώς επίσης και η γενικότερη κακή υγεία. Κοινότητες οι οποίες περιλαμβάνουν πολλούς ανθρώπους με αυτά τα χαρακτηριστικά, παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά με χαμηλή ποιότητα ζωής (Cardoso et al., 2018). Επιπλέον, οι μακροχρόνιες ασθένειες και τα αυτοάνοσα νοσήματα έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας ζωής, ενώ παράλληλα αυξάνεται η οικονομική επιβάρυνση και το κόστος ζωής. Δηλαδή, οι δύο αυτοί παράγοντες παρουσιάζονται ως αντιστρόφως ανάλογοι. Ωστόσο, σε χώρες όπου παρατηρείται πολύ μεγάλη ανισότητα και τα ποσοστά των ανθρώπων που ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας είναι πάρα πολύ υψηλά, παρατηρείται ότι οι μακροχρόνιες ασθένειες επιβαρύνουν αρκετά λιγότερο την ποιότητα ζωής (Dhingra et al., 2016). Η ποιότητα ζωής μπορεί να μειώνεται από τα πρόσκαιρα ή χρόνια προβλήματα υγείας και την οικονομική επιβάρυνση, αυξάνεται όμως από την ανακουφιστική φροντίδα. Με τον όρο της ανακουφιστικής φροντίδας εννοείται η πρόληψη όσον αφορά την ανακούφιση του πόνου. Η ανακουφιστική φροντίδα είναι μία από τις προσεγγίσεις που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής τόσο του ασθενή, όσο και της οικογένειάς του όταν αντιμετωπίζονται ασθένειες οι οποίες είναι απειλητικές για την ίδια τη ζωή του ασθενή (Bowers et al., 2022). Αυτό μπορεί να συμβεί μέσα από την άμεση αναγνώριση και την ορθή αξιολόγηση και θεραπεία των προβλημάτων που δημιουργεί η ασθένεια. Παράλληλα, πραγματοποιείται θεραπεία σωματικών, πνευματικών και ψυχολογικών προβλημάτων καθώς επίσης και του πόνου.

Κάποια ξαφνικά αγχωτικά γεγονότα στην ζωή του κάθε ανθρώπου μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα ζωής (Lindahl et al., 2021). Αυτό συμβαίνει διότι τα αιφνίδια συμβάντα επηρεάζουν την ατομική αίσθηση της συνοχής. Επειδή όμως η αίσθηση συνοχής στη ζωή ενός ατόμου συσχετίζεται με την ποιότητα ζωής του γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι ένα ξαφνικό ατύχημα που επηρεάζει την υγεία, όπως παραδείγματος χάρη ένα κάταγμα, έχει άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής. Επιπλέον, η κατάσταση της ψυχικής υγείας ενός ατόμου επηρεάζει την ποιότητα ζωής του (Galletta et. al, 2019). Αυτό συμβαίνει διότι η κατάσταση ψυχικής υγείας επηρεάζει τη σωματική υγεία, η οποία με τη σειρά της έχει αποδειχτεί πως επηρεάζει την ποιότητα ζωής. Επομένως, η βελτίωση της ψυχικής υγείας, μέσω του σχεδιασμού προσαρμοστικών παρεμβάσεων με διάφορες

μεθόδους, είναι ικανή να βελτιώσει με τη σειρά της την ποιότητα ζωής. Οι Eriksson και Lindström στη συστηματική τους ανασκόπηση (2007) υποστηρίζουν πως η αίσθηση της συνοχής επηρεάζει την ποιότητα ζωής και αυτό ισχύει για αρκετούς διαφορετικούς πληθυσμούς ασθενών. Άλλη έρευνα μελέτησε την αντίστροφη διαδικασία, δηλαδή τους τρόπους με τους οποίους ανταποκρίνονται οι άνθρωποι στις σωματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις ασθενειών. Το αποτέλεσμα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξε πως η καλύτερη ποιότητα ζωής και η ικανοποίηση από τη ζωή είχε αντίκτυπο και στον τρόπο που αντιμετώπιζαν οι ασθενείς τα ψυχοσωματικά τους προβλήματα (Lin, 2013).

4. ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

Από τους διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής θα αναφερθούμε παρακάτω σε τρεις που σχετίζονται άμεσα με την εργασία. Πρόκειται για τη συμβολή του ελεύθερου χρόνου (Greenhaus, Powell, 2006), την ύπαρξη ή όχι της εργασιακής ικανοποίησης (Frone, 2003), και το αν η αποτελεσματικότητα στην εργασία επηρεάζει θετικά την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου (Kalliath, Morris, 2002).

Πρώτα θα εξετάσουμε την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Η ποιότητα της εργασιακής ζωής ορίζεται σύμφωνα με τους Τσούνη και Σαράφη (2016) ως οι προσωπικές προσδοκίες που έχει κάποιο άτομο από την εργασία σε σχέση με την τωρινή του εργασία, όπως επίσης και τις υποκείμενες εμπειρίες που την εμπεριέχουν. Κατά τους Martel και Dupuis (2006) ορίζεται σαν κατάσταση την οποία βιώνει ένα άτομο μετά την εκπλήρωση των εργασιακών του στόχων οι οποίοι μάλιστα επιδρούν θετικά στη γενικότερη ποιότητα ζωής του, καθώς επίσης και στην εν γένει κοινωνική πραγματικότητά του. Επιπλέον η διάκριση της ποιότητας της εργασιακής ζωής προέρχεται από 8 διαστάσεις οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω (Rose et al, 2006):

- A) Ενσωμάτωση στην κοινωνία
- B) Σύνθεση
- Γ) Εν δυνάμει επαγγελματική ανέλιξη και εξέλιξη
- Δ) Ευκαιρίες για άνοδο και συναγωνισμό με αξιοκρατικά κριτήρια
- E) Ικανοποιητική οικονομική ανταμοιβή, ανταγωνιστική σε σχέση με την υπόλοιπη αγορά
- ΣΤ) Συνθήκες εργασίας βασισμένοι στην τήρηση των κανόνων κυρίως ασφάλειας και μετέπειτα υγιεινής
- Z) Περιβάλλον εργασίας
- H) Κοινωνική πλευρά που έχει η συγκεκριμένη εργασία

Παράγοντες προσδιορισμού της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής, σύμφωνα με τη Γρίβα (2019), είναι η επαγγελματική ικανοποίηση η οποία διακρίνεται σε εξωγενή και ενδογενή, καθώς και τα επιμέρους στοιχεία της. Σύμφωνα με τη Δούνια (2017), η εξωγενής επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως το πλαίσιο στο επαγγελματικό περιβάλλον, και έχει συσχέτιση με τις εγκαταστάσεις των κτιρίων εργασίας, το χρόνο τον οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος, το ωράριο εργασίας, τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζεται, το μισθό και τα μπόνους τα οποία λαμβάνει, καθώς επίσης και την ασφάλεια, η οποία αποτελεί αδιαπραγμάτευτο παράγοντα. Όσον αφορά την ενδογενή, σύμφωνα με τους Τσουνή και Σαράφη (2016), αυτή έχει σχέση με το περιεχόμενο αλλά και τη φύση αυτή καθαυτή της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης πρωτοβουλιών, το βαθμό υπευθυνότητας, τη χρησιμοποίηση δεξιοτήτων, αλλά και την ελεύθερη επιλογή όσον αφορά τον τρόπο εκτέλεσης της οποιαδήποτε εργασίας.

4.1. ΡΟΛΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Ως ελεύθερο χρόνο θα μπορούσαμε να ορίσουμε τον προσωπικό χρόνο που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος για ανάπαυση, για προαγωγή του πνεύματός του, για ανάδειξη και καλλιέργεια των ταλέντων του και τη γενικότερη αξιοποίηση της κλίσης του (Stebbins, 2002). Πρέπει να τονιστεί ότι στον ελεύθερο χρόνο δεν περιλαμβάνεται ο εργάσιμος χρόνος, ούτε και ο λεγόμενος νεκρός χρόνος, ο χρόνος δηλαδή μετακίνησης για τις διάφορες δραστηριότητες μέσα στη μέρα. Ο Veblen, ο οποίος έδωσε το δικό του ορισμό για τον ελεύθερο χρόνο μέσα από το έργο του *Η θεωρία της αργόσχολης τάξης*, επισήμανε τη διαφορά στην αξιοποίησή του από δύο κοινωνικές ομάδες με εντελώς διαφορετικά ταξικά χαρακτηριστικά. Η μία ομάδα στήριζε την παραγωγική διαδικασία ενώ η άλλη ασχολούνταν με επίπλαστες ασχολίες οι οποίες είχαν ως στόχο να εντυπωσιάσουν την πρώτη κοινωνική τάξη (Κωνσταντοπούλου, 2010). Οι Riesman et al. (1961) από τη δικιά τους πλευρά εστίασαν στην ατομική χρήση του ελεύθερου χρόνου μέσα από την αποτύπωση των κοινωνικών χαρακτηριστικών τα οποία αναπτύσσει κάθε άτομο ανάλογα με τη χρονική περίοδο στην οποία γεννιέται, όπως στο Μεσαίωνα, στην εποχή της Αναγέννησης ή στον εικοστό πρώτο αιώνα (Κωνσταντοπούλου, 2010). Για το λόγο αυτό ο Riesman θεωρεί πως οι επιρροές που δέχεται ο σύγχρονος άνθρωπος από το

σημερινό τρόπο ζωής, κατά τον οποίο κυριαρχεί η μαζική υπερκατανάλωση, τον οδηγούν να αξιοποιεί τον ελεύθερό του χρόνο καταναλώνοντας πάσης φύσεως προϊόντα και ωθώντας τον να αναζητά συνέχεια οικονομικούς πόρους. Αυτό έχει ως συνέπεια να εργάζεται περισσότερο αλλά ταυτόχρονα να έχει λιγότερο ελεύθερο χρόνο (Κορωναίου, 1996). Ο Friedmann (1986) από την πλευρά του ταύτισε τις έννοιες του ελεύθερου χρόνου με την ευχαρίστηση η οποία, όπως ισχυρίζεται, λείπει από τη σύγχρονη εποχή στο πλαίσιο της εργασίας, καθώς οι εργασίες συστηματοποιούνται και οι εργαζόμενοι ασχολούνται με πιο εξειδικευμένα θέματα. Για το λόγο αυτό ο Friedmann (1986) θεωρεί πως οι άνθρωποι είναι πνευματικά και σωματικά κουρασμένοι (Κορωναίου, 1996). Έτσι μέσα από τον ελεύθερο χρόνο πιστεύει πως στις μέρες μας οι ενεργητικές τους δραστηριότητες των ανθρώπων αποτελούν αφύπνιση και κυρίως διέξοδο από τη μονοτονία στην οποία θεωρεί πως ζουν. Τέτοιες δραστηριότητες μπορεί να είναι εκπαιδευτικές, πολιτισμικές καθώς και άλλες στις οποίες το άτομο καλείται να γίνει ο δημιουργός. Επιπλέον, ο Friedmann (1986) τονίζει πως θα πρέπει οπωσδήποτε ο σύγχρονος άνθρωπος να αποφεύγει τις παθητικές δραστηριότητες στον ελεύθερό του χρόνο, κατά τις οποίες παρακολουθεί απλά και μόνο επειδή του είναι ευχάριστο χωρίς να του προσφέρει καμία απολύτως βελτίωση σε τίποτα (Κωνσταντοπούλου, 2010).

Όσον αφορά την αναγκαιότητα του σύγχρονου ανθρώπου να περνάει αρκετό και ποιοτικό ελεύθερο χρόνο, ο Gorz από τη δική του οπτική (1997) παρουσιάζει την άποψη πως ο ελεύθερος χρόνος, σε συνδυασμό με την εργασία, διαμορφώνει την προσωπικότητα και τις συνήθειες του ατόμου στη μεταμοντέρνα εποχή, ενώ οι «αυτόνομες δραστηριότητες» προσφέρουν στον κάθε άνθρωπο τους τρόπους οι οποίοι θα προσδώσουν ποιότητα ζωής. Παράλληλα ο Gorz (1997) έκανε την ίδια ακριβώς παρατήρηση με τον Riesman, όσον αφορά τον καταναλωτισμό των σύγχρονων ατόμων και τις συνήθειες να δουλεύουν όλο και περισσότερες ώρες για να καλύψουν τις αυξανόμενες πλασματικές ανάγκες τους, ότι υπονομεύεται δηλαδή ο ήδη περιορισμένος ελεύθερος χρόνος τους. Έναν διαφορετικό ορισμό έδωσε ο R. Stebbins (2002), ο οποίος ελεύθερο χρόνο όρισε την ελεύθερη επιλογή ανάμεσα σε δραστηριότητες που ανήκουν στην κατηγορία του σοβαρού ελεύθερου χρόνου (serious leisure) και του μη σοβαρού ελεύθερου χρόνου (casual leisure). Ως σοβαρό ελεύθερο χρόνο (serious leisure) θεωρεί την αξιοποίηση του χρόνου αυτού σε

κάποια ερασιτεχνική ή εθελοντική δραστηριότητα η οποία προσφέρει στο άτομο βαθιά ικανοποίηση ενώ το άτομο βρίσκει ουσία και ενδιαφέρον στη συγκεκριμένη δραστηριότητα. Συνήθως η δραστηριότητα αυτή έχει να κάνει με την ανάδειξη και βελτίωση κάποιων ειδικών δεξιοτήτων γνώσεων και εμπειριών (Stebbins, 1999). Ο απλός ή μη σοβαρός (casual leisure) έχει να κάνει κυρίως με τις κοινωνικές συναναστροφές, τις εξόδους, και άλλες πολλές δραστηριότητες οι οποίες σαν κύριο χαρακτηριστικό τους έχουν ότι δε χρειάζονται καμία απολύτως δέσμευση ως προς την ώρα ενασχόλησης και τη συχνότητα. Τα δύο συγκεκριμένα είδη ελεύθερου χρόνου είναι εξίσου σημαντικά και θα πρέπει να υπάρχει ενασχόληση και με τα δύο ανάλογα με την επιλογή του κάθε ανθρώπου έτσι ώστε να βρει ισορροπία στη ζωή του.

Η αναγκαιότητα του ελεύθερου χρόνου στις μέρες μας είναι αδιαμφισβήτητη και παρακάτω παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό (Duxbury & Higgins, 2012):

- i) Ο τεράστιος ανταγωνισμός που βιώνει η κοινωνία μας σήμερα σε κάθε επίπεδο.
- ii) Η εντατικοποίηση της εργασίας. Αυτό συμβαίνει λόγω των υπερωριών και λόγω των άσχημων συνθηκών εργασίας, ιδιαίτερα στα εξαντλητικά επαγγέλματα όπου υπάρχει τεράστια ψυχοσωματική καταπόνηση.
- iii) Η λεπτομερής εξειδίκευση η οποία δεν αφήνει τον εργαζόμενο να πάρει τις δικιές του δημιουργικές πρωτοβουλίες αλλά δουλεύει σα να είναι ρομπότ.
- iv) Οι συνεχόμενες απαιτήσεις της εποχής και η ασταθής οικονομία λόγω των συνεχόμενων οικονομικών κρίσεων, που οδηγούν τους εργαζόμενους για λόγους επιβίωσης σε δεύτερη απασχόληση ή υπεραπασχόληση.
- v) Ο όλο αυξανόμενος ρυθμός ζωής που οδηγεί σε έντονο άγχος και αίσθηση μοναξιάς πιο έντονα από ποτέ.
- vi) Η ραγδαία αύξηση στους χρόνους μετακίνησης λόγω κυρίως της αρκετά αυξανόμενης κίνησης στους δρόμους των πόλεων.

4.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Σύμφωνα με τους Cronley και Kim (2017) η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως η πνευματική προοπτική ενός εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένων των αισθημάτων του για την εργασία του, καθώς και την οργάνωσή της. Επιπλέον μέσα από την επίτευξη αξιών εργασίας προκύπτει ότι η εργασιακή ικανοποίηση μετατρέπεται σε ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση.

Σαν έννοια η εργασιακή ικανοποίηση είναι αρκετά πολυδιάστατη. Τις δύο πιο συχνά χρησιμοποιούμενες προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης παρουσίασαν οι Locke το 1976 και Spector το 1997. Η πρώτη προσέγγιση του Locke όρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως το βαθμό με τον οποίο οι άνθρωποι αρέσκονται (ως ικανοποίηση) ή αντιπαθούν (ως δυσαρέσκεια) τη δουλειά τους. Η μετέπειτα προσέγγιση του Spector, 20 χρόνια μετά, ήταν πιο ψυχολογική. Προσδιόρισε την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης ως την ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας κάποιου, δηλαδή, αν έχουμε επίτευξη ή διευκόλυνση της επίτευξης των εργασιακών αξιών του (Spector, 1997).

Μια άλλη οπτική έρχεται μερικά χρόνια αργότερα από τους George και Jones (2005). Οι συγκεκριμένοι την ορίζουν ως συνδυασμό συναισθημάτων και πεποιθήσεων σε τομείς όπως τον νοητικό, τον συναισθηματικό και τον σωματικό. Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί επίσης να οριστεί ως η ανταπόκριση των συναισθημάτων του εργαζομένου σε παράγοντες που έχουν συσχέτιση με την εργασία. Όταν επιτυγχάνεται η ικανοποίηση το αποτέλεσμα είναι ο εργαζόμενος να είναι ευχαριστημένος, άνετος, να έχει εμπιστοσύνη, προσωπική ανάπτυξη και διάφορες ευκαιρίες που τις χαρακτηρίζει ως θετικές. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η ανοδική κινητικότητα, η αναγνώριση και η αξιολόγηση, η οποία βασίζεται σε αξιοκρατικά πρότυπα με χρηματική αξία ως αποζημίωση (George & Jones, 2008; Robbins & Judge, 2007).

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από τους ακόλουθους 4 παράγοντες (Kazaz, Manisali & Ulubeyli, 2008):

- 1) Χαρακτηριστικά εργασίας: Η φύση της εργασίας από μόνη της είναι ικανή να δώσει ικανοποίηση σε κάποιον εργαζόμενο. Κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να έχει και διαφορετικές προτιμήσεις όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που αναζητά. Οι πέντε διαστάσεις που είναι ικανές να μπορούν να αυξήσουν τα κίνητρα και την ικανοποίηση της εργασίας είναι οι εξής:
 - i) Η ποικιλία των δεξιοτήτων
 - ii) Η ταυτότητα της εργασίας
 - iii) Η σημασία της εργασίας
 - iv) Η αυτονομία
 - v) Η ανατροφοδότηση
- 2) Ανταμοιβές: Όπως είναι απολύτως λογικό ο μισθός που λαμβάνει ένας εργαζόμενος αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και συγκαταλέγεται στις εξωτερικές ανταμοιβές. Εκτός από τον μισθό, και η προαγωγή αποτελεί μια μορφή εξωτερικής ανταμοιβής η οποία δίνεται από την ίδια τη διοίκηση με στόχο την παρακίνηση των εργαζομένων. Γενικότερα οι εξωτερικές ανταμοιβές πραγματοποιούνται ως εξής:
 - i) Μέσω της άμεσης αποζημίωσης η οποία δίνεται από την ίδια την εταιρεία με τη μορφή των οικονομικών ανταμοιβών. Σε αυτά συγκαταλέγονται ο μισθός και άλλα κίνητρα, όπως παραδείγματος χάρη τα μπόνους και άλλα.
 - ii) Μέσω της μη χρηματικής αποζημίωσης. Ένα παράδειγμα αποτελούν όλες οι βελτιώσεις που έχουν να κάνουν με τις συνθήκες της εργασίας καθώς και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
 - iii) Μέσω της έμμεσης αποζημίωσης. Αυτές οι αποζημιώσεις μπορεί να είναι κάποιες μορφές ασφάλισης, κάποιες ειδικές άδειες καθώς επίσης και αρκετές άλλες έξτρα διευκολύνσεις.

Επιπλέον, ένας εργαζόμενος μπορεί να λαμβάνει εργασιακή ικανοποίηση και από το ίδιο το έργο που παράγει, πράγμα που ορίζεται ως εσωτερική ανταμοιβή.
- 3) Σχέσεις με ανωτέρους: Ο ρόλος της ηγεσίας είναι πάρα πολύ σημαντικός και είναι καθοριστικός για την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και για την απόδοση

μιας εταιρείας. Υπάρχουν πάρα πολλά στοιχεία και ενδείξεις τα οποία υποδηλώνουν τη σχέση με τους προϊσταμένους. Τέσσερα από τα βασικότερα είναι τα εξής:

- i) Η επικοινωνία με τους ανωτέρους.
 - ii) Η τεχνική βοήθεια η οποία τους παρέχεται από κάποιον ανώτερο ο οποίος είναι ικανός να βοηθήσει σε ένα πιο εξειδικευμένο ζήτημα.
 - iii) Η βοήθεια η οποία δίνεται στη λήψη αποφάσεων από πιο έμπειρους.
 - iv) Η ανάθεση καθηκόντων που δέχεται ο εκάστοτε εργαζόμενος. Τα καθήκοντα πρέπει να είναι ρεαλιστικά αλλά παράλληλα εντός των στόχων της εταιρείας. Να υπάρχει δηλαδή ο σωστός προγραμματισμός και ο προϊστάμενος να μοιράζει τις εργασίες και τα πόστα όσο το δυνατόν πιο δίκαια για όλους τους συναδέλφους.
- 4) Σχέσεις με συναδέλφους: Οι συνάδελφοι και αυτοί με τη σειρά τους μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή ικανοποίηση. Τα στοιχεία τα οποία δείχνουν κατά πόσο είναι καλές ή κακές οι σχέσεις με τους συναδέλφους είναι τα εξής
- i) Η συνεργασία που έχουν μεταξύ τους
 - ii) Η υποστήριξη την οποία δέχονται όταν εκείνοι τη ζητήσουν
 - iii) Η επικοινωνία την οποία έχουν μεταξύ τους
 - iv) Οι πιο γενικές σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους τους

Η ικανοποίηση της εργασίας φαίνεται να συνδέεται με τη νοηματοδότηση της εργασίας. Αυτό συμβαίνει καθώς συμβάλλει στη σημαντική βελτίωση της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα, στις αξίες, στα συναισθήματα επάρκειας ή ανεπάρκειας καθώς επίσης και στην οργανωτική εμπιστοσύνη και τα επίπεδα αφοσίωσης των εργαζομένων. Τα κίνητρα και οι επιδόσεις των εργαζομένων έχουν αυξησει το ενδιαφέρον των οργανισμών για την συγκεκριμένη αυτή έννοια (Locke, 1976).

4.3. Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έννοια της αποτελεσματικότητας της εργασίας ορίζεται ως η ικανότητα της εκπλήρωσης των στόχων από τους εργαζομένους¹. Οι Καρατζιά - Σταυλιώτη και

¹ Πρέπει να γίνει ένας διαχωρισμός όσον αφορά τις έννοιες της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας της εργασίας. Ως αποδοτικότητα ορίζεται η ικανότητα να πραγματοποιείται η

Λαμπρόπουλος (2006) αναφέρονται στην αποτελεσματικότητα της εργασίας ως την ικανότητα ενός εργαζομένου ή τμήματος ή και ολόκληρου του οργανισμού και τη δυνατότητά του να φέρει εις πέρας το σκοπό του. Ο συγκεκριμένος ορισμός συσχετίζει άμεσα την αποτελεσματικότητα με τον σκοπό ο οποίος επιδιώκεται. Εύλογα συμπεραίνεται πως ανάλογα με το πόσο συγκεκριμένος ή αόριστος είναι ο σκοπός τόσο ευκολότερη ή δυσκολότερη αντίστοιχα θα είναι ή μέτρηση της αποτελεσματικότητας της εργασίας. Ο Ζαβλάνος (2002) περιλαμβάνει στον όρο αποτελεσματικότητα της εργασίας όλα εκείνα τα αποτελέσματα που παράγονται σε ένα πολύ συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και σε έναν συγκεκριμένο τομέα εργασίας. Ο Ράπτης (2008) πάλι σχετίζει το αποτέλεσμα με τις προσδοκίες που υπάρχουν για το αποτέλεσμα.

Όσον αφορά τα κίνητρα που θα πρέπει να δοθούν σε έναν εργαζόμενο ώστε να βελτιστοποιηθεί όσο γίνεται η απόδοσή του στην εργασία δύο είναι οι επικρατέστερες θεωρίες οι οποίες εξηγούν τις ανάγκες των εργαζομένων. Οι θεωρίες αυτές είναι των Maslow και Herzberg, ενώ υπάρχουν αρκετές πολύ μεγάλες και πετυχημένες εταιρείες οι οποίες έχουν ακολουθήσει τις κατευθυντήριες γραμμές τους για να δώσουν κίνητρα και να χαράξουν πολιτικές μέσα από τις συγκεκριμένες θεωρίες².

Η λεγόμενη ως *Maslow's Need Hierarchy* θεωρία αποτελείται από πέντε διαφορετικά επίπεδα. Τα επίπεδα αυτά είναι οι βασικές ανάγκες, η ασφάλεια, το ανήκειν, η εκτίμηση, και τέλος η αυτοπραγμάτωση. Πάρα πολλοί οργανισμοί χρησιμοποιούν την ιεραρχία αναγκών του Maslow. Στόχος των εταιρειών αυτών είναι ο στρατηγικός σχεδιασμός των κινήτρων. Έρευνες πως οι νομισματικοί παράγοντες είναι πιο αποτελεσματικοί σε σχέση με τους μη νομισματικούς έχουν αποδειχθεί στον τραπεζικό ή χρηματοπιστωτικό κλάδο (Delic et al, 2017). Μια

επίτευξη των στόχων των εργαζομένων, οι οποίοι στόχοι έχουν τεθεί για ένα αρκετά συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, με όσο το δυνατόν μικρότερο δυνατό κόστος και με όσο το δυνατόν υψηλότερο επίπεδο υπηρεσιών. Αυτές οι δύο έννοιες συχνά διαχωρίζονται αρκετά δύσκολα αλλά είναι αδιαμφισβήτητη αλήθεια πως σε οποιονδήποτε τομέα της απασχόλησης δεν αρκεί μόνο η αποτελεσματικότητα της εργασίας αλλά είναι απαραίτητη και η αποδοτικότητα ώστε να έχουμε την απαραίτητη παραγωγή με το χαμηλότερο δυνατό κόστος (Γεωργίου, 2012).

² Χαρακτηριστικά παραδείγματα εταιρειών που έχουν σαν οδηγό τις συγκεκριμένες θεωρίες για την ανάπτυξη και καταξίωσή τους είναι η GOOGLE (Martin, 2019) ή εκείνη της τράπεζας HSBC (Baker & Hart, 2008).

έρευνα από τον Derfuss απέδειξε πως αποκλειστικά και μόνο οι νομισματικοί παράγοντες είναι ικανοί να επηρεάσουν τα κίνητρα και την απόδοση των υπαλλήλων, ενώ οι μη νομισματικοί παράγοντες δε βοηθάνε καθόλου στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της απόδοσης των εργαζομένων (Derfuss, 2016). Αυτό που μπορούμε να συμπεράνουμε είναι ότι θα πρέπει οι οργανισμοί να επιλέγουν για τους εργαζομένους έναν συνδυασμό των νομισματικών και των μη νομισματικών τεχνικών παρακίνησης προκειμένου να δουν τους στόχους τους να πραγματοποιούνται.

ΣΧΗΜΑ 1: Ιεραρχία των αναγκών του Maslow



Πηγή: Faizul Haque et.al, 2014 (μετάφραση του μεταπτυχιακού φοιτητή)

Η θεωρία του Herzberg, θεωρία των δύο παραγόντων κινήτρων/υγιεινής, θεωρείται αποδεκτή από το ευρύτερο ερευνητικό κοινό στο πεδίο των κινήτρων και συναφών θεμάτων (Faizul Haque et al, 2014).

ΣΧΗΜΑ 2: Οι δύο παράγοντες της θεωρίας του Herzberg

Κίνητρα	Παράγοντες Υγιεινής
επίτευξη	εποπτεία
αναγνώριση	εργασιακή πολιτική
ομάδες εργασίας	σχέση με προϊστάμενο
υπευθυνότητα	εργασιακές συνθήκες

προαγωγή	αποδοχές
εξέλιξη	σχέση με συναδέλφους
	προσωπική ζωή
	σχέση με υφισταμένους
	κύρος
	ασφάλεια

Πηγή: Faizul Haque et.al, 2014 (μετάφραση του μεταπτυχιακού φοιτητή)

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1. Ερευνητικά ερωτήματα και σχεδιασμός της μελέτης

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν ήταν τα εξής:

Πρώτο ερώτημα: Οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία βιώνουν μικρότερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν εργασία γραφείου;

Δεύτερο ερώτημα: Οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο αποτελεσματικοί όταν έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο;

Τρίτο ερώτημα: Οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και αισθάνονται αποτελεσματικοί;

Τέταρτο ερώτημα: Η εργασιακή ικανοποίηση, η αίσθηση της αποτελεσματικότητας και η ύπαρξη ελεύθερου χρόνου συσχετίζονται μεταξύ τους;

Για τη διερεύνηση των παραπάνω ερωτημάτων σχεδιάστηκε συγχρονική μελέτη, η οποία πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά. Το δείγμα αποτέλεσαν 215 (διακόσιοι δεκαπέντε) ενήλικοι εργαζόμενοι.

Τα κριτήρια ένταξης στη μελέτη ήταν i) ενήλικες 18 (δεκαοχτώ) ετών και άνω, ii) κατανόηση της ελληνικής γλώσσας. Δεν υπήρχαν κριτήρια αποκλεισμού.

5.2. Ερωτηματολόγιο

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με χρήση ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε σε ηλεκτρονική φόρμα, διάρκειας περίπου δέκα λεπτών, κατά το διάστημα Μάιος έως Ιούνιος 2023. Αρχικά οι συμμετέχοντες έδωσαν πληροφορίες για τα βασικά δημογραφικο-κοινωνικά χαρακτηριστικά τους. Τα βασικά χαρακτηριστικά ήταν το είδος της εργασίας, το φύλο, η ηλικία, το ύψος, το βάρος, η οικογενειακή κατάσταση, το μηνιαίο εισόδημα και το επίπεδο εκπαίδευσης. Η ενότητα Α αφορά τη συχνότητα, την ένταση, τη διάρκεια και το είδος των σωματικών δραστηριοτήτων, η ενότητα Β αφορά τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, η ενότητα Γ1 την εργασιακή ικανοποίηση και η ενότητα Γ2 την εργασιακή επίτευξη.

5.3. Κλίμακες

5.3.1. Κλίμακα «Χρήση ελεύθερου χρόνου»

Η κλίμακα «Χρήση ελεύθερου χρόνου» της ενότητας Β προέρχεται από 16 ερωτήσεις της μορφής πώς χρησιμοποιείται ο ελεύθερος χρόνος (*Στον ελεύθερό μου χρόνο...*) και πιθανές απαντήσεις π.χ. με την οικογένεια, το μπαρ, την κηπουρική κλπ. Απαντάται με πεντάβαθμη κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=Συμφωνώ απόλυτα). Όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερη είναι η χρήση του ελεύθερου χρόνου από τον ερωτώμενο.

5.3.2. Κλίμακα «Ικανοποίηση από την εργασία»

Η κλίμακα «Ικανοποίηση από την εργασία» της ενότητας Γ1 προέρχεται από 6 ερωτήσεις που αφορούν το νοηματικό και συναισθηματικό αντίκτυπο στη δουλειά, π.χ. αν είναι ικανοποιημένος/η από τα καθήκοντα, αν την απολαμβάνει, αν του/της δίνει κάποιο νόημα κλπ. Απαντάται με πεντάβαθμη κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 5=Συμφωνώ απόλυτα). Όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση του ερωτώμενου από την εργασία του.

5.3.3. Κλίμακα «Εργασιακή επίτευξη»

Η κλίμακα «Εργασιακή επίτευξη» της ενότητας Γ2 προέρχεται από 5 ερωτήσεις της μορφής του τι συμβαίνει το τελευταίο διάστημα (*Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά...*) και πιθανές απαντήσεις π.χ. αν τελείωσε η εργασία έγκαιρα, αποτελεσματικά, κατά προτεραιότητα κλπ. Απαντάται με πεντάβαθμη κλίμακα Likert (1=Σπάνια, 5=Πάντα). Όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερη θεωρεί ο/η ερωτώμενος/η την αποτελεσματικότητά του.

Όσον αφορά την ενότητα Α με τις δραστηριότητες, ο αριθμός ημερών της εβδομάδας, κατά την οποία συντελείται μια δραστηριότητα, σημειώνεται με οκτάβαθμη κλίμακα Likert (0=καμία ημέρα, 7=7 ημέρες), η έντασή της με πεντάβαθμη κλίμακα Likert (1=Καθόλου έντονη, 5=Πολύ έντονη), και η διάρκεια της σε λεπτά. Οι υψηλές βαθμολογίες αυτών των χαρακτηριστικών δηλώνουν υψηλή σωματική δραστηριότητα. Η περιγραφή της δραστηριότητας δηλώθηκε

περιγραφικά και ακολούθησε ομαδοποίηση 3 κατηγοριών (αερόβια / αναερόβια γυμναστική, ομαδικά αθλήματα).

5.4. Περιγραφή των στατιστικών μεθόδων

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (N) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση). Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών.

Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθούσε την κανονική κατανομή και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (student's t-test). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διατάξιμης μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούσαν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient).

Στην περίπτωση που η εξαρτημένη μεταβλητή ήταν ποσοτική μεταβλητή, υπήρχαν περισσότερες από 2 ανεξάρτητες μεταβλητές και προέκυπταν σημαντικές παρατηρήσεις στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression). Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p. Το τεστ Mann-Whitney χρησιμοποιήθηκε για τη σύγκριση των μέσων τιμών μεταξύ των ομάδων όταν δεν υπήρχε κανονικότητα.

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν την κλίμακα «Χρήση ελεύθερου χρόνου» ήταν 0,72, για τα στοιχεία που αφορούν την κλίμακα «Ικανοποίηση από την εργασία» ήταν 0,91 και για τα στοιχεία που αφορούν την κλίμακα «Εργασιακή επίτευξη» ήταν 0,82, γεγονός που δηλώνει καλή έως εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.

Ως προς το είδος της εργασίας, η ισχύς του δείγματος υπολογίστηκε στο 95%.

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το IBM SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences).

6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1. Δημογραφικά στοιχεία

Το δείγμα όπως ειπώθηκε αποτελούνταν από 215 ενήλικες εργαζόμενους. Η πλειοψηφία ήταν γυναίκες (56,7%). Οι περισσότεροι ασχολούνταν με εργασία γραφείου (56,3%). Ήταν κυρίως νέοι στην ηλικία (το 45,6% 26-35 χρονών, το 29,3% 18-25 χρονών). Τα χαρακτηριστικά τους παρουσιάζονται στους πίνακες 1 έως 7. Το μέσο ύψος τους ήταν περίπου 1.70 m και το μέσο βάρος τους 72 kgr. Οι περισσότεροι έμεναν με τους γονείς τους (38,1%), ενώ μόνοι έμεναν το 19,1%, με τον/τη σύζυγο/σύντροφο το 19,1%, και με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά το 20,9%. Δήλωσαν κυρίως μέτρια οικονομική κατάσταση, με τους μισούς περίπου (51,2%) με μηνιαίο εισόδημα λιγότερο από 800 ευρώ, και το 35,8% δήλωσε 800-1200 ευρώ. Οι περισσότεροι (39,1%) δήλωσαν απόφοιτοι πανεπιστημίου, το 21,4% κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 17,2% απόφοιτοι επαγγελματικής σχολής/ΙΕΚ, και το 20,5% απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Φύλο του δείγματος

		ΦΥΛΟ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	93	43,3	43,3	43,3
	Γυναίκα	122	56,7	56,7	100,0
Total		215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Είδος εργασίας των ερωτώμενων

		ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εργασία γραφείου	121	56,3	56,3	56,3
	Χειρονακτική εργασία	94	43,7	43,7	100,0
Total		215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ηλικία των ερωτώμενων

		ΗΛΙΚΙΑ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 χρονών	63	29,3	29,3	29,3
	26-35 χρονών	98	45,6	45,6	74,9
	36-45 χρονών	26	12,1	12,1	87,0
	46-55 χρονών	18	8,4	8,4	95,3
	56 και άνω χρονών	10	4,7	4,7	100,0
	Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Μέσο ύψος και μέσο βάρος των ερωτώμενων

		ΥΨΟΣ	ΒΑΡΟΣ
N	Valid	215	215
	Missing	0	0
	Mean	170,52	72,05
	Std. Deviation	19,273	19,903

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μένω μόνος/η	41	19,1	19,1	19,1
	Μένω με τον/τη σύζυγο/σύντροφό μου	41	19,1	19,1	38,1
	Μένω με τους γονείς μου	82	38,1	38,1	76,3
	Μένω με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά	45	20,9	20,9	97,2
	Άλλο	6	2,8	2,8	100,0
	Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Μηνιαίο εισόδημα του δείγματος

		ΜΗΝΙΑΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	λιγότερα από 800 ευρώ	110	51,2	51,2	51,2
	801-1200 ευρώ	77	35,8	35,8	87,0
	1201-2000 ευρώ	24	11,2	11,2	98,1
	2001-3500 ευρώ	3	1,4	1,4	99,5
	περισσότερα από 3500	1	,5	,5	100,0
	Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος

		ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος δημοτικού	1	,5	,5	,5
	Απόφοιτος γυμνασίου/λυκείου	44	20,5	20,5	20,9
	Απόφοιτος/η επαγγελματικής σχολής/IEK	37	17,2	17,2	38,1
	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	84	39,1	39,1	77,2
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	46	21,4	21,4	98,6
	Κάτοχος διδακτορικού	3	1,4	1,4	100,0
	Total	215	100,0	100,0	

6.2. Παρούσα εργασιακή κατάσταση

Το 75,3% δήλωσαν αναλογικά 2-5 μέρες δραστηριότητας. Ασχολούνταν κυρίως με αερόβια γυμναστική (58,6%), ακολουθούμενη από την αναερόβια (34,4%) και τα ομαδικά αθλήματα (7%). Ο μέσος όρος κάθε δραστηριότητας ήταν 64,60 λεπτά (std 35,75), ενώ δήλωναν ότι πραγματοποιούνταν κυρίως με μέτρια ένταση (33%) και αρκετά έντονη ένταση (29,8%). Ο μέσος όρος των συνολικών εβδομαδιαίων λεπτών δραστηριότητας, τα οποία προέκυψαν από τον πολ/σμό του αριθμού ημερών με το χρόνο κάθε δραστηριότητας, ήταν 218,93 λεπτά (std 166,5).

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Ημέρες σωματικής δραστηριότητας

A1. Πόσες ημέρες την εβδομάδα κάνεις κάποια σωματική δραστηριότητα;

Αριθμός ημερών	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	21	9,8	9,8	9,8
1	18	8,4	8,4	18,1
2	45	20,9	20,9	39,1
3	51	23,7	23,7	62,8
4	35	16,3	16,3	79,1
5	31	14,4	14,4	93,5
6	7	3,3	3,3	96,7
7	7	3,3	3,3	100,0
Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Ένταση σωματικής δραστηριότητας

A2. Ποια η ένταση της δραστηριότητας αυτής;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	,5	,5	,5
Καθόλου έντονη	36	16,7	16,7	17,2
Ελάχιστα έντονη	33	15,3	15,3	32,6
Μέτριας έντασης	71	33,0	33,0	65,6
Αρκετά έντονη	64	29,8	29,8	95,3
Πολύ έντονη	10	4,7	4,7	100,0
Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Διάρκεια σωματικής δραστηριότητας

A3. Πόσο διαρκεί η δραστηριότητα αυτή;

N	Valid	215
	Missing	0
Mean		64,60
Std. Deviation		35,752

ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Περιγραφή σωματικής δραστηριότητας

A4. Περιγράψτε τη δραστηριότητα αυτή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	αερόβια γυμναστική	126	58,6	58,6	58,6
	αναερόβια γυμναστική	74	34,4	34,4	93,0
	ομαδικά αθλήματα	15	7,0	7,0	100,0
	Total	215	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Συνολικός χρόνος εβδομαδιαίας σωματικής δραστηριότητας

Συνολικά λεπτά εβδομαδιαίας δραστηριότητας

N	Valid	215
	Missing	0
Mean		218,93
Std. Deviation		166,498

6.3. Ανάλυση των κλιμάκων

6.3.1. Η διάσταση «Χρήση ελεύθερου χρόνου»

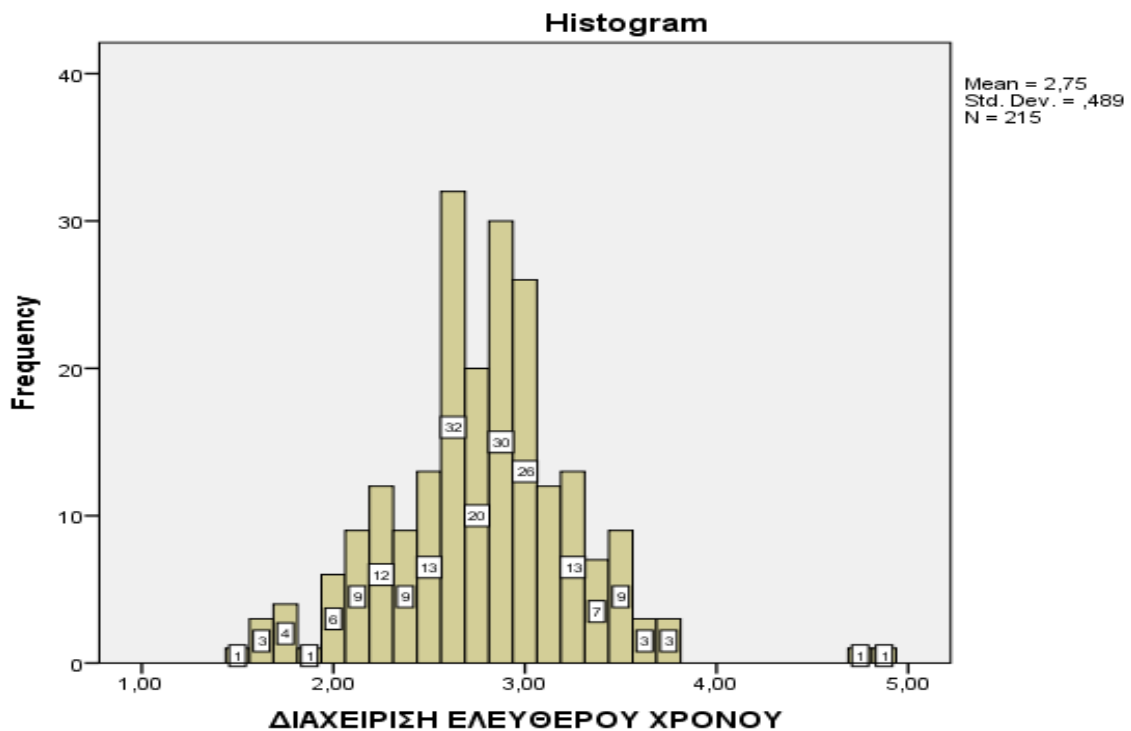
Ως προς τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, η μεγαλύτερη προτίμηση δηλώθηκε για την οικογένειά τους με 3,41 (std 1,04), τους φίλους με 3,38 (std 1,04), φίλους σε καφέ ή μπαρ με 3,37 (std 1,09), και τον προγραμματισμό της ελεύθερης ημέρας με 3,33 (std 1,20), και η μικρότερη για ανάγνωση εφημερίδων με 1,72 (std 0,94), ενασχόληση με κηπουρική με 1,72 (std 1,07), και παρακολούθηση τηλεπαιχνιδιών στην τηλεόραση με 1,80 (std 0,99).

ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Επιλογές στον ελεύθερο χρόνο

Στοιχείο	Απαντήσεις					Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ουδέτερη γνώμη	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα		
1. Όταν μου περισσεύει ένα λεπτό το περνάω με τους φίλους μου	10 (4,7)	28 (13,0)	79 (36,7)	66 (30,7)	32 (14,9)	3,38	1,04
2. Προτιμάω να περνάω τον ελεύθερό μου χρόνο μαζί με την οικογένειά μου	7 (3,3)	32 (14,9)	79 (36,7)	60 (27,9)	37 (17,2)	3,41	1,04
3. Χαλαρώνω καλύτερα όταν συναναστρέφομαι με φίλους σε μπαρ ή καφετέρια.	11 (5,1)	36 (16,7)	64 (29,8)	70 (32,6)	34 (15,8)	3,37	1,09
4. Μου αρέσει να серφάρω στο διαδίκτυο όταν έχω ελεύθερη μέρα	20 (9,3)	45 (20,9)	74 (34,4)	57 (26,5)	19 (8,8)	3,05	1,09
5. Μου αρέσει να περιηγούμαι σε διάφορες ιστοσελίδες	20 (9,3)	51 (23,7)	77 (35,8)	52 (24,2)	15 (7,0)	2,96	1,07
6. Επισκέπτομαι συχνά ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης	23 (10,7)	39 (18,1)	72 (33,5)	62 (28,8)	19 (8,8)	3,07	1,12
7. Στον ελεύθερό μου χρόνο, μου αρέσει να επικοινωνώ με τους φίλους μου μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης	35 (16,3)	47 (21,9)	64 (29,8)	52 (24,2)	17 (7,9)	2,86	1,19
8. Σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, ψάχνω να βρω φίλους ή κοιτάω τα προφίλ άλλων ανθρώπων	86 (40,0)	63 (29,3)	40 (18,6)	22 (10,2)	4 (1,9)	2,05	1,08
9. Μου αρέσει να έχω προγραμματίσει την ελεύθερή μου ημέρα.	18 (8,4)	34 (15,8)	63 (29,3)	58 (27,0)	42 (19,05)	3,33	1,20
10. Πάντα προγραμματίζω τον ελεύθερό μου χρόνο	27 (12,6)	53 (24,7)	69 (32,1)	45 (20,9)	21 (9,8)	2,91	1,16
11. Μου αρέσει να σηκώνομαι νωρίς ώστε να έχω περισσότερο ελεύθερο χρόνο	21 (9,8)	42 (19,5)	58 (27,0)	53 (24,7)	41 (19,1)	3,24	1,24
12. Στον ελεύθερό μου χρόνο μου αρέσει να πηγαίνω για ψώνια	41 (19,1)	56 (26,0)	62 (28,8)	43 (20,0)	13 (6,0)	2,68	1,17

13. Στον ελεύθερό μου χρόνο παρακολουθώ τηλεόραση	61 (28,4)	55 (25,6)	60 (27,9)	28 (13,0)	11 (5,1)	2,41	1,18
14. Στον ελεύθερό μου χρόνο ξεφυλλίζω τις εφημερίδες	117 (54,4)	58 (27,0)	28 (13,0)	9 (4,2)	3 (1,4)	1,71	0,94
15. Παρακολουθώ τηλεπαιχνίδια στην τηλεόραση	110 (51,2)	58 (27,0)	32 (14,9)	11 (5,1)	4 (1,9)	1,80	0,99
16. Η μεγαλύτερη ξεκούρασή μου είναι η κηπουρική	128 (59,5)	45 (20,9)	25 (11,6)	9 (4,2)	8 (3,7)	1,72	1,07

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Ιστόγραμμα διαχείρισης ελεύθερου χρόνου



Από το ιστόγραμμα φαίνεται ότι η μέση βαθμολογία της διάστασης «Χρήση ελεύθερου χρόνου» ήταν 2,75, η τυπική απόκλιση 0,49, η διάμεσος 2,75, η ελάχιστη τιμή 1,50 και η μέγιστη τιμή 4,88.

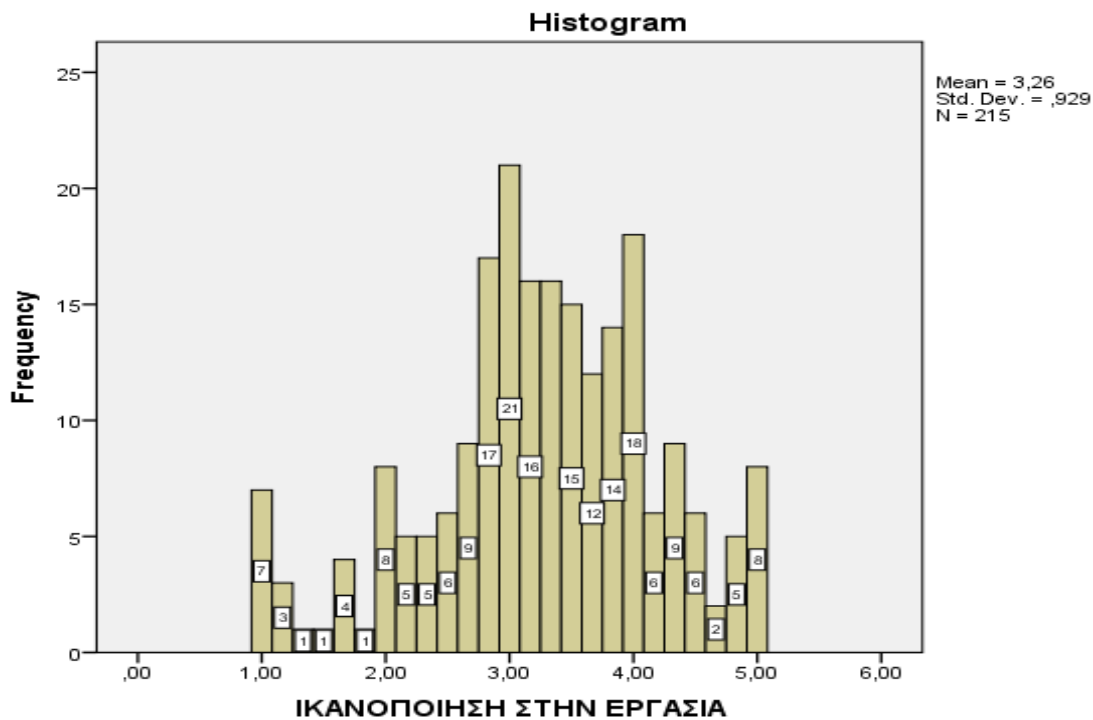
6.3.2. Η διάσταση «Ικανοποίηση από την εργασία»

Ως προς την ικανοποίηση από την εργασία σημειώθηκαν παραπλήσιες δηλώσεις, με τη μεγαλύτερη ικανοποίηση να απορρέει από τα επιτεύγματα με 3,40 (std 1,11), και τη μικρότερη από την απόλαυση της εργασίας με 3,06 (std 1,19).

ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Ικανοποίηση από την εργασία

Στοιχείο	Απαντήσεις					Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ουδέτερη γνώμη	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα		
1. Είμαι ικανοποιημένος/η με τα εργασιακά μου καθήκοντα	18 (8,4)	28 (13,0)	83 (38,6)	66 (30,7)	20 (9,3)	3,20	1,05
2. Γενικά αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την δουλειά που κάνω τώρα	16 (7,4)	31 (14,4)	74 (34,4)	64 (29,8)	30 (14,0)	3,28	1,11
3. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην εργασία μου	26 (12,1)	40 (18,6)	73 (34,0)	48 (22,3)	28 (13,0)	3,06	1,19
4. Πάντοτε βρίσκω τρόπους για να εμπλουτίσω την εργασία μου	21 (9,8)	26 (12,1)	65 (30,2)	74 (34,4)	29 (13,5)	3,30	1,15
5. Η εργασία έχει πραγματικό νόημα για εμένα	20 (9,3)	23 (10,7)	68 (31,6)	73 (34,0)	31 (14,4)	3,33	1,14
6. Βασικά νιώθω ικανοποίηση με ό,τι έχω επιτύχει στην τωρινή μου δουλειά	16 (7,4)	25 (11,6)	65 (30,2)	75 (34,9)	34 (15,8)	3,40	1,11

ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Ιστόγραμμα ικανοποίησης από την εργασία



Από το ιστόγραμμα φαίνεται ότι η μέση βαθμολογία της διάστασης «Ίκανοποίηση από την εργασία» ήταν 3,26, η τυπική απόκλιση 0,93, η διάμεσος 3,33, η ελάχιστη τιμή 1,00 και η μέγιστη τιμή 5,00 (Γράφημα 2).

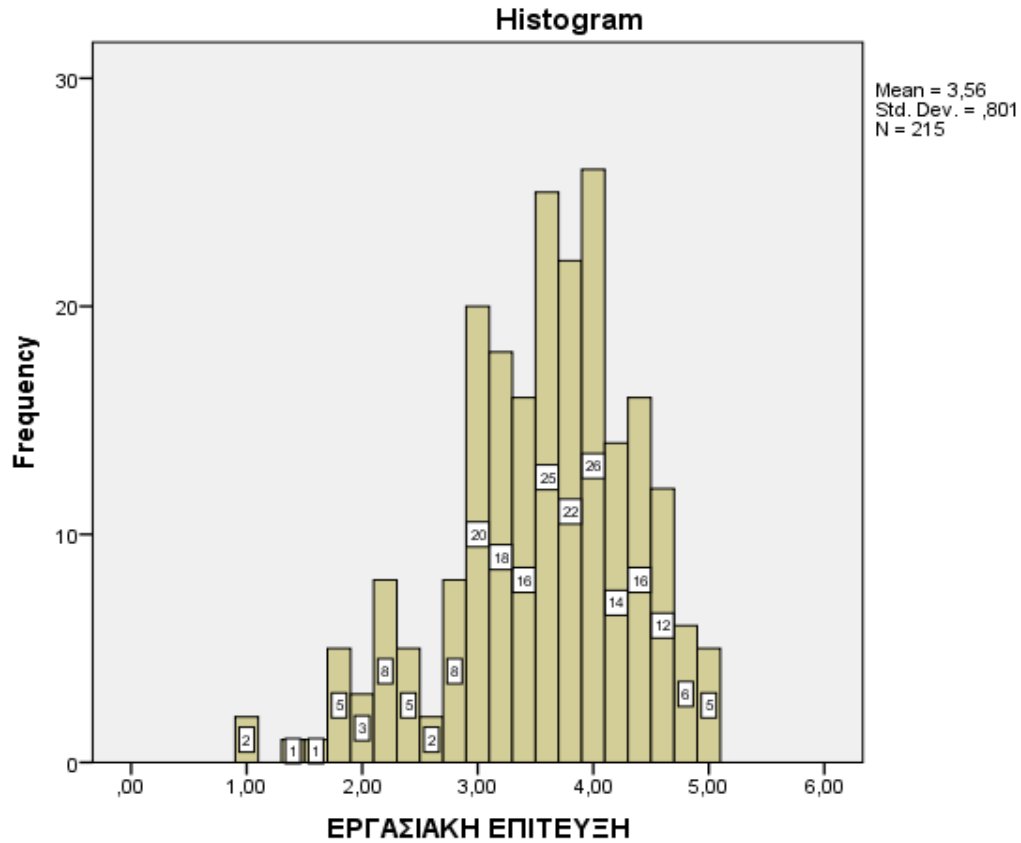
6.3.3. Η διάσταση «Εργασιακή επίτευξη»

Ως προς την αποτελεσματικότητα στην εργασία σημειώθηκαν επίσης παραπλήσιες δηλώσεις, με ανώτερη εκτίμηση την αυτοαξιολόγηση (*Ήμουν σε θέση να εκτελέσω...*) με 3,80 (std 0,97), και κατώτερη τον έγκαιρο σχεδιασμό και εκτέλεση με 3,44 (std 1,04).

ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Εργασιακή επίτευξη

Στοιχείο	Απαντήσεις					Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	Σπάνια	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Πάντα		
1. Κατάφερα να σχεδιάσω την εργασία μου ώστε να την τελειώσω εγκαίρως	10 (4,7)	26 (12,1)	71 (33,0)	75 (34,9)	33 (15,3)	3,44	1,04
2. Είχα – συνεχώς - στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου	12 (5,6)	30 (14,0)	58 (27,0)	78 (36,3)	37 (17,2)	3,46	1,10
3. Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες	15 (7,0)	16 (7,4)	57 (26,5)	88 (40,9)	39 (18,1)	3,56	1,09
4. Ήμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά	7 (3,3)	13 (6,0)	45 (20,9)	101 (47,0)	49 (22,8)	3,80	0,97
5. Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά.	10 (4,7)	22 (10,2)	61 (28,4)	87 (40,5)	35 (16,3)	3,53	1,03

ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Ιστόγραμμα εργασιακής επίτευξης



Όπως φαίνεται από το ιστόγραμμα η μέση βαθμολογία της διάστασης «Εργασιακή επίτευξη» ήταν 3,56, η τυπική απόκλιση 0,80, η διάμεσος 3,60, η ελάχιστη τιμή 1,00 και η μέγιστη τιμή 5,00 (Γράφημα 3).

6.4. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

6.4.1. Εξαρτημένη μεταβλητή «Χρήση ελεύθερου χρόνου»

Για τα δημογραφικά στοιχεία και το είδος της εργασίας προέκυψαν οι ακόλουθες συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Χρήση ελεύθερου χρόνου»:

ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Χρήση ελεύθερου χρόνου»

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Εξαρτ. Μεταβλητή: Χρήση ελεύθερου χρόνου (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Ηλικία^γ	0,03 ^γ	0,69 ^γ
Φύλο^β		0,01^β
Άντρας	2,65 (0,56)	
Γυναίκα	2,82 (0,42)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο^γ	-0,03 ^γ	0,62 ^γ
Μηνιαίο εισόδημα^γ	-0,05 ^γ	0,43 ^γ
Οικογενειακή κατάσταση^δ		0,46 ^δ
Μένω μόνος/η	2,66 (0,40)	
Μένω με τον/τη σύζυγο/σύντροφό μου	2,78 (0,55)	
Μένω με τους γονείς μου	2,74 (0,52)	
Μένω με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά	2,83 (0,40)	
Άλλο	2,56 (0,73)	
Είδος εργασίας^β		0,747 ^β
Εργασία γραφείου	2,76 (0,45)	
Χειρωνακτική εργασία	2,73 (0,54)	
Ύψος^α	-0,05 ^α	0,49 ^α
Βάρος^α	-0,05 ^α	0,47 ^α

Ένταση δραστηριότητας^γ	0,01 ^γ	0,87 ^γ
Περιγραφή δραστηριότητας^δ		0,81 ^δ
Αερόβια γυμναστική	2,75 (0,48)	
Αναερόβια γυμναστική	2,72 (0,51)	
Ομαδικά αθλήματα	2,81 (0,49)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά

^α Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^β Έλεγχος t

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

^δ Έλεγχος One-way ANOVA

Προέκυψε στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο 0,05 μόνο για τη μεταβλητή «φύλο» ($p=0,01$). Δεδομένου ότι το δείγμα $N=215 > 50$, ελέγχουμε την κανονικότητα από το τεστ Kolmogorov-Smirnov, από όπου φαίνεται ότι η τελευταία ισχύει ($p=0,153$ και $p=0,05 > 0,05$).

ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Έλεγχος Kolmogorov-Smirnov για τις μεταβλητές «Χρήση ελεύθερου χρόνου» και «φύλο»

Tests of Normality							
	ΦΥΛΟ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΧΡΗΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	Αντρας	,082	93	,153	,935	93	,000
	Γυναίκα	,081	122	,050	,986	122	,240

a. Lilliefors Significance Correction

Δεν προέκυψε επίσης αμφισβήτηση της υπόθεσης των ίσων διακυμάνσεων του δείγματος σε επίπεδο 0,05 (Levene Statistic $p=0,147$). Η εξασφάλιση κανονικότητας και ίσων διακυμάνσεων μας επιτρέπει να διερευνήσουμε την επίδραση των αντρών ή των γυναικών. Χρησιμοποιώντας γραμμική παλινδρόμηση με προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression)

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Φύλο	0,17	0,04 έως 0,30	0,01

συμπεραίνουμε ότι

- Οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στη διάσταση «Χρήση ελεύθερου χρόνου» σε σχέση με τους άντρες.

6.4.2. Εξαρτημένη μεταβλητή «Ικανοποίηση από την εργασία»

Για τα δημογραφικά στοιχεία και το είδος της εργασίας προέκυψαν οι ακόλουθες συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Ικανοποίηση από την εργασία»:

ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Ικανοποίηση από την εργασία»

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Εξαρτ. Μεταβλητή: Ικανοποίηση από την εργασία (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Ηλικία^γ	0,11 ^γ	0,12 ^γ
Φύλο^β		0,71 ^β
Άντρας	3,29 (0,96)	
Γυναίκα	2,24 (0,90)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο^γ	0,17 ^γ	0,01^γ
Μηνιαίο εισόδημα^γ	0,29 ^γ	0,00^γ
Οικογενειακή κατάσταση^δ		0,22 ^δ
Μένω μόνος/η	3,41 (0,94)	
Μένω με τον/τη σύζυγο/σύντροφό μου	3,14 (0,87)	
Μένω με τους γονείς μου	3,15 (0,95)	
Μένω με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά	3,47 (0,93)	
Άλλο	3,06 (0,81)	

Είδος εργασίας^β		0,00^β
Εργασία γραφείου	3,43 (0,89)	
Χειρωνακτική εργασία	3,04 (0,93)	
Ύψος^α	-0,02 ^α	0,80 ^α
Βάρος^α	0,16 ^α	0,02^α
Ένταση δραστηριότητας^γ	0,05 ^γ	0,45 ^γ
Περιγραφή δραστηριότητας^δ		0,24 ^δ
Αερόβια γυμναστική	3,20 (1,02)	
Αναερόβια γυμναστική	3,30 (0,80)	
Ομαδικά αθλήματα	3,61 (0,69)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά

α Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

β Έλεγχος t

γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

δ Έλεγχος One-way ANOVA

Παρατηρείται μικρή θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση σε επίπεδο 0,05 όσον αφορά τις μεταβλητές «Εκπαιδευτικό επίπεδο» ($r=0,17$, $p=0,01$), «Μηνιαίο εισόδημα» ($r=0,29$, $p=0,00$) και «Βάρος» ($r=0,16$, $p=0,02$). Στατιστική σημαντικότητα προέκυψε επίσης για τη μεταβλητή «Είδος εργασίας» ($p=0,00$). Ελέγχουμε την κανονικότητα από το τεστ Kolmogorov-Smirnov, από όπου φαίνεται ότι δεν ισχύει ($p=0,029$ και $p=0,23 < 0,05$).

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Έλεγχος Kolmogorov-Smirnov για τις μεταβλητές «Ικανοποίηση από την εργασία» και «είδος εργασίας»

Tests of Normality							
	ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Εργασία γραφείου	,086	121	,029	,972	121	,012
	Χειρωνακτική εργασία	,099	94	,023	,968	94	,023

a. Lilliefors Significance Correction

Προχωράμε σε μη παραμετρικούς έλεγχο, εφόσον δεν ισχύει η προϋπόθεση της κανονικότητας, και συγκεκριμένα το Mann – Whitney U τεστ.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ is the same across categories of ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Επειδή $p=0,002 < 0,05$ απορρίπτεται η H_0 και δεχόμαστε την H_1 , δηλαδή υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για την ικανοποίηση που προέρχεται από το είδος της εργασίας, και συγκεκριμένα:

- **Οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασία γραφείου αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν χειρωνακτική εργασία.**

6.4.3. Εξαρτημένη μεταβλητή «Εργασιακή επίτευξη»

Για τα δημογραφικά στοιχεία και το είδος της εργασίας προέκυψαν οι ακόλουθες συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Εργασιακή επίτευξη»:

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Συσχετίσεις με τη μεταβλητή «Εργασιακή επίτευξη»

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Εξαρτ. Μεταβλητή: Εργασιακή επίτευξη (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Ηλικία^γ	0,11 ^γ	0,12 ^γ
Φύλο^β		0,57 ^β
Άντρας	3,59 (0,74)	
Γυναίκα	3,53 (0,85)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο^γ	0,22 ^γ	0,00^γ
Μηνιαίο εισόδημα^γ	0,14 ^γ	0,04^γ
Οικογενειακή κατάσταση^δ		0,83 ^δ
Μένω μόνος/η	3,51 (0,74)	
Μένω με τον/τη σύζυγο/σύντροφό μου	3,53 (0,79)	
Μένω με τους γονείς μου	3,60 (0,75)	
Μένω με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά	3,60 (0,94)	
Άλλο	3,23 (0,98)	
Είδος εργασίας^β		0,28 ^β
Εργασία γραφείου	3,61 (0,79)	
Χειρωνακτική εργασία	3,49 (0,81)	
Ύψος^α	-0,03 ^α	0,63 ^α
Βάρος^α	-0,01 ^α	0,89 ^α
Ένταση δραστηριότητας^γ	0,10 ^γ	0,17 ^γ
Περιγραφή δραστηριότητας^δ		0,11 ^δ
Αερόβια γυμναστική	3,46 (0,87)	
Αναερόβια γυμναστική	3,68 (0,72)	
Ομαδικά αθλήματα	3,75 (0,80)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

α Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

β Έλεγχος t

γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

δ Έλεγχος One-way ANOVA

Παρατηρείται μικρή θετική συσχέτιση με την εργασιακή επίτευξη σε επίπεδο 0,05 όσον αφορά τις μεταβλητές «Εκπαιδευτικό επίπεδο» ($r=0,22$, $p=0,00$) και «Μηνιαίο εισόδημα» ($r=0,14$, $p=0,04$).

6.5. Αλληλοσυσχέτιση εξαρτημένων μεταβλητών

Στη συνέχεια θα δούμε τις συσχετίσεις μεταξύ των εξαρτημένων συνεχών μεταβλητών, και συγκεκριμένα μεταξύ των «Χρήση ελεύθερου χρόνου», «Ικανοποίηση από την εργασία» και «Εργασιακή επίτευξη». Στον παρακάτω πίνακα 12 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις εξαρτημένες μεταβλητές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Αλληλοσυσχέτιση εξαρτημένων μεταβλητών

		Correlations		
		ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	ΧΡΗΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	Pearson Correlation	1	,217**	,395**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	215	215	215
ΧΡΗΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	Pearson Correlation	,217**	1	,247**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	215	215	215
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Pearson Correlation	,395**	,247**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	215	215	215

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από τον πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων είναι θετικές. Ασθενείς συσχετίσεις παρουσιάζουν οι διαστάσεις «Χρήση ελεύθερου χρόνου» με «Εργασιακή επίτευξη» ($r=0,217$, $p=0,001$), και «Χρήση ελεύθερου χρόνου» με «Ικανοποίηση από την εργασία» ($r=0,247$, $p=0,000$). Μέτρια συσχέτιση παρουσιάζουν οι διαστάσεις «Ικανοποίηση από την εργασία» και «Εργασιακή επίτευξη» ($r=0,395$, $p=0,000$).

Οι αντίστοιχες γραμμικές παλινδρομήσεις των παραπάνω μεταβλητών αμέσως παρακάτω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και χρήσης ελεύθερου χρόνου

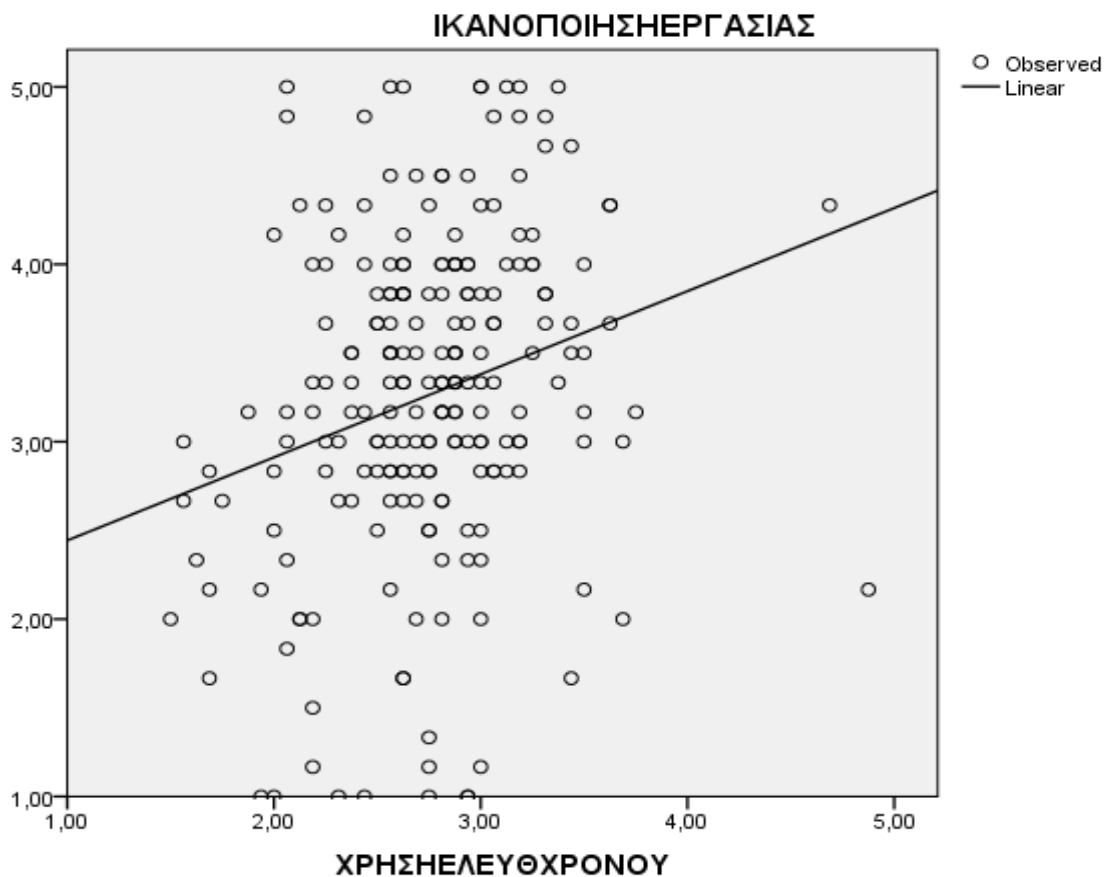
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΕΡΓΑΣΙΑΣ

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,061	13,789	1	213	,000	1,975	,468

The independent variable is ΧΡΗΣΗΕΛΕΥΘΧΡΟΝΟΥ.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και χρήσης ελεύθερου χρόνου



ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και εργασιακής επίτευξης

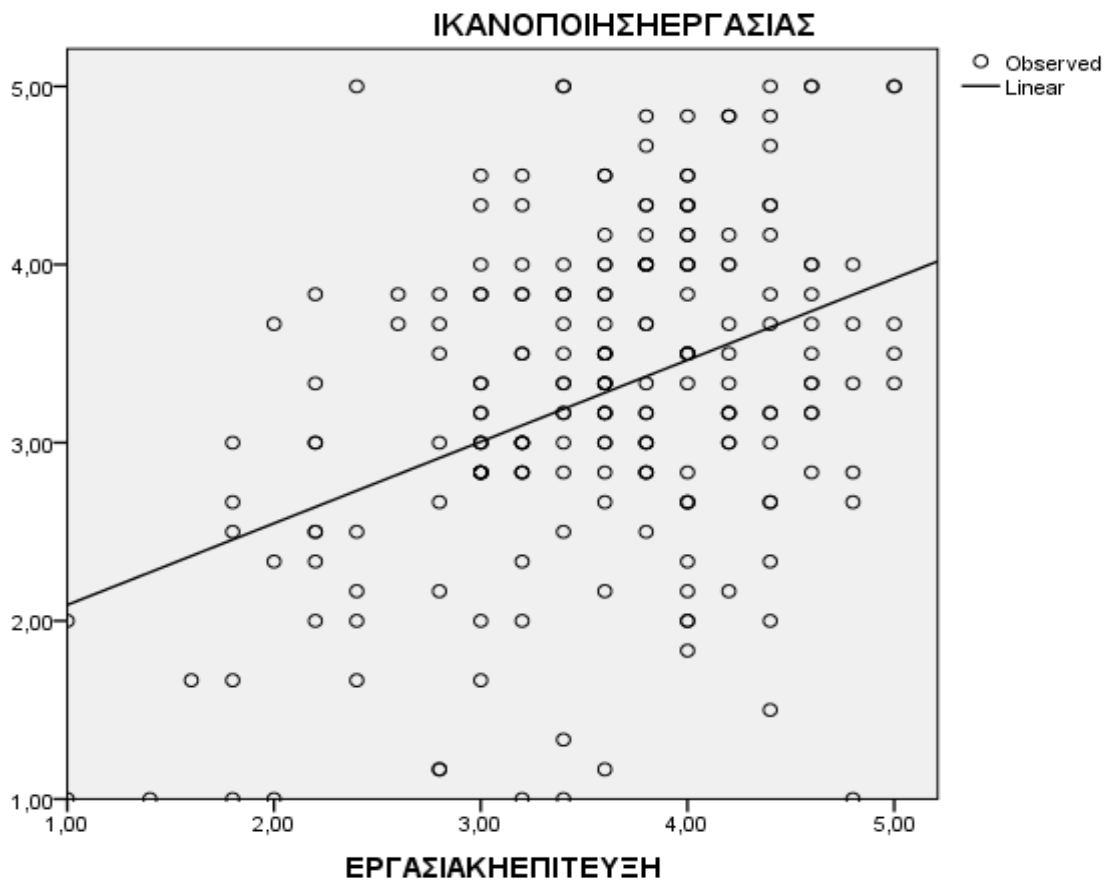
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΕΡΓΑΣΙΑΣ

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,156	39,403	1	213	,000	1,631	,458

The independent variable is ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΕΠΙΤΕΥΞΗ.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Γραμμική παλινδρόμηση ικανοποίησης εργασίας και εργασιακής επίτευξης



ΠΙΝΑΚΑΣ 24: Γραμμική παλινδρόμηση εργασιακής επίτευξης και χρήσης ελεύθερου χρόνου

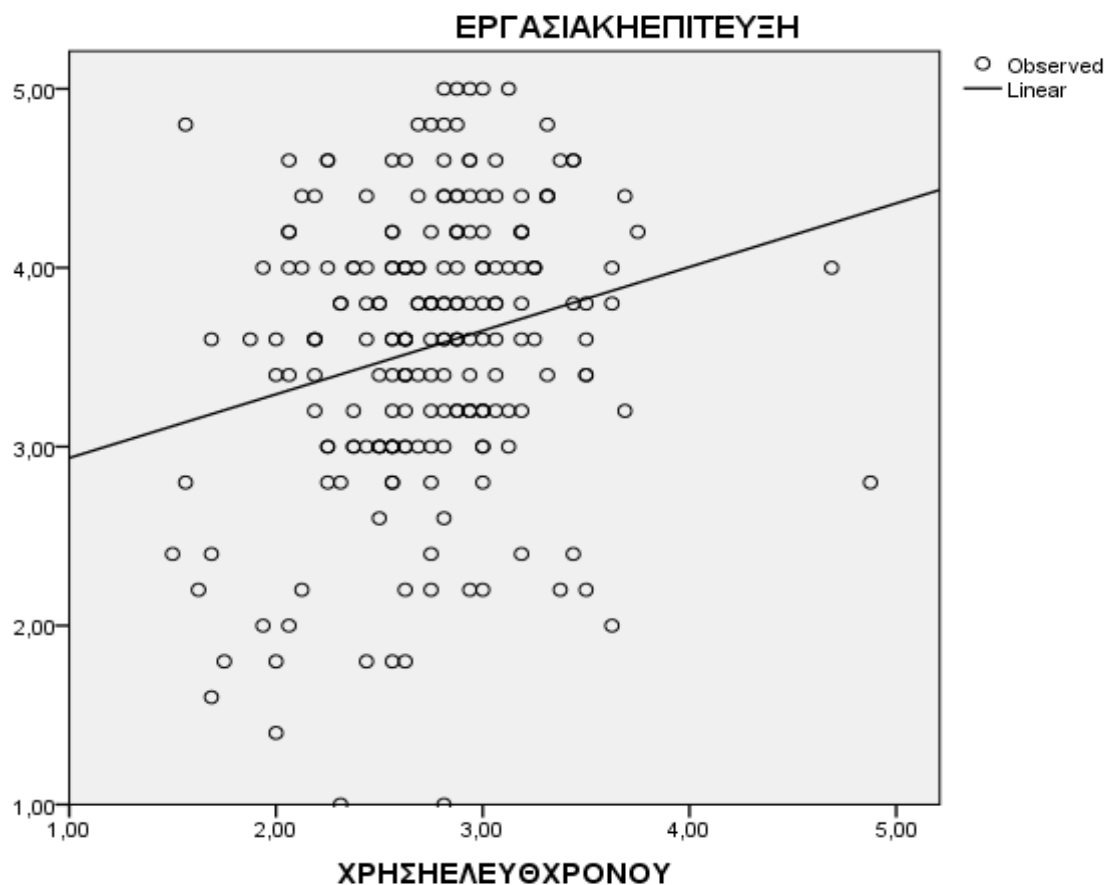
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΕΠΙΤΕΥΞΗ

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,047	10,537	1	213	,001	2,581	,356

The independent variable is ΧΡΗΣΗΕΛΕΥΘΧΡΟΝΟΥ.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Γραμμική παλινδρόμηση εργασιακής επίτευξης και χρήσης ελεύθερου χρόνου



7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. Ανασκόπηση των αποτελεσμάτων

Ο σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθεί αν το είδος της εργασίας επηρεάζει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων, κα συγκεκριμένα αν μεταβάλλει τον ελεύθερο χρόνο τους, και αν διαφοροποιείται η αίσθηση της εργασιακής ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας. Για το σκοπό αυτό διατυπώθηκαν τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα σχολιαστούν στη συνέχεια.

Το πρώτο ερώτημα ήταν αν οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία βιώνουν μικρότερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν εργασία γραφείου. Οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασία γραφείου δήλωσαν ότι αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν χειρωνακτική εργασία. Σύμφωνα με τους Karasek και Theorell (1990) το άγχος της εργασίας ενδέχεται να προκαλέσει σοβαρές ψυχοσωματικές ασθένειες και ατυχήματα, που ενίοτε μπορεί να οδηγήσουν ακόμα και στο θάνατο. Μεταξύ των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία, μια βασική αιτία που οδηγεί στην εμφάνισή τους φαίνεται να είναι η έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων στο σχεδιασμό και στην επίτευξη των κόπων τους. Συγκεκριμένα, οι χειρωνακτικές εργασίες συνήθως συνδέονται με την παρακολούθηση των οδηγιών από κάποιον ειδικό, ενώ στις εργασίες γραφείου φαίνεται να υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή του εργαζομένου. Μια άλλη έρευνα συνδέει τη σωματική καταπόνηση με την κακή ψυχική υγεία η οποία οδηγεί σε μικρότερη ικανοποίηση εργασίας (Lindström and Isacsson, 2002). Τέλος, μια πολύ ενδιαφέρουσα μελέτη υποδεικνύει ότι ο κατάλληλος χειρισμός ενός υπαλλήλου από τον εργοδότη μπορεί να αυξήσει την ικανοποίησή του για την εργασία ακόμα και αν αυτός δουλεύει εξ' αποστάσεως (Staples et al., 1998).

Το δεύτερο ερώτημα ήταν αν οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο αποτελεσματικοί όταν έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Η έρευνα έδειξε ότι οι δυο αυτές παράμετροι αλληλοενισχύονται. Για τη θετική συσχέτιση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και αποτελεσματικότητας, υπάρχουν πάρα πολλές μελέτες οι οποίες εστιάζουν στη σημασία του ελεύθερου χρόνου και της ανάπαυσης, η οποία σχετίζεται άμεσα με τον ελεύθερο χρόνο, στην επίτευξη της εργασίας, καθώς και

στη συσχέτιση μεταξύ της εμπλοκής στην εργασία και της αποδοτικότητας. Η καθημερινή ανάπαυση αναφέρεται ως ένας σημαντικός καταλύτης στη διαδικασία, μέσω της οποίας τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η σχετική τους πίεση οδηγούν σε δυσμενείς καταστάσεις σε καθημερινή βάση (Demerouti, 2009).

Η συναισθηματική απομάκρυνση και η έλλειψη ψυχικής φθοράς από την εργασία φαίνεται να συνδέονται με θετική διάθεση και λιγότερη κόπωση. Η αρνητική εμπλοκή στην εργασία, ως συνδυασμός εμμονής στη δουλειά και κόπωσης, ήταν ιδιαίτερα έντονη τις ημέρες με υψηλή πίεση χρόνου (Sonnentag and Bayer, 2005). Αντίθετα, η ψυχολογική απόσπαση από την εργασία σχετίζεται θετικά με την ευημερία στην εργασία, η οποία συσχετίζεται θετικά με την αποτελεσματικότητα. Η επαγγελματική εξουθένωση, η οποία συσχετίζεται αρνητικά με τον ελεύθερο χρόνο, συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή επίτευξη και κάθε εταιρεία πρέπει να μειώνει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων της (Halbesleben and Buckley, 2004).

Το τρίτο ερώτημα ήταν αν οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και αν αισθάνονται περισσότερο αποτελεσματικοί. Η έρευνα δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με εκείνους που εκτελούν εργασία γραφείου. Ωστόσο επισημαίνεται η θετική συσχέτιση του ελεύθερου χρόνου και της αποτελεσματικότητάς τους, σύμφωνα με το εύρημα του προηγούμενου ερωτήματος.

Το τέταρτο ερώτημα ήταν αν η εργασιακή ικανοποίηση, η αίσθηση της αποτελεσματικότητας και η ύπαρξη ελεύθερου χρόνου συσχετίζονται μεταξύ τους. Η έρευνα έδειξε ότι οι τρεις παράγοντες συσχετίζονται θετικά μεταξύ τους. Στη συνέχεια αναφέρονται ενδεικτικές έρευνες δηλωτικές της συσχέτισής τους.

Όσον αφορά τη θετική συσχέτιση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και ικανοποίησης από την εργασία που βρέθηκε στην έρευνα, υπάρχουν πολλές βιβλιογραφικές αναφορές που δείχνουν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του ελεύθερου χρόνου και της εργασιακής ικανοποίησης. Μια τέτοια έρευνα του Guest, το 2002, αναλύει τον τομέα της εργασίας και της οργανωτικής ψυχολογίας, ο οποίος συσχετίζεται με τον ελεύθερο χρόνο. Το 2001 ο Hill και η ομάδα του δημοσίευσαν μια έρευνα

δείγματος περίπου 6.500 υπαλλήλων, η οποία παρουσιάζει τις ώρες που μπορούν να εργάζονται οι εργαζόμενοι προτού ο φόρτος εργασίας επηρεάσει αρνητικά την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ικανοποίησης από την εργασία (Hill, 2001). Ειδικά ως προς το φύλο, η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και ελεύθερου χρόνου, είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες παρά για τους άντρες (Kossek and Ozeki, 1998), στοιχείο το οποίο δε βρέθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα.

Επίσης υπάρχουν πολλές μελέτες που έχουν δείξει τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης στην εργασία και της αποτελεσματικότητας, εξαγόμενο που διαπιστώθηκε και στην παρούσα έρευνα. Το 2001 ο Judge και η ομάδα του υπολόγισαν τη μέση πραγματική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής απόδοσης, οι οποίες συσχετίζονται θετικά. Άλλη έρευνα μελέτησε για ένα χρόνο τη συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και απόδοσης στην εργασία. Το αποτέλεσμα ήταν η αρνητική συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο ενώ παράλληλα η συναισθηματική εξάντληση συσχετίζεται πάλι αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία (Wright and Cropanzano, 1998). Το ίδιο διαπιστώνεται και σε μελέτη που δημοσιεύτηκε το 2004 (Bakker et.al, 2004). Αυτές οι μελέτες δείχνουν ότι η ικανοποίηση στην εργασία συνδέεται θετικά με την αποτελεσματικότητα στην εργασία, ενώ η έλλειψη ικανοποίησης στην εργασία σχετίζεται με μειωμένη αποτελεσματικότητα καθώς και την αύξηση της εξουθένωσης.

Αξίζει επιπλέον να επισημανθούν ορισμένα ευρήματα που αναδείχθηκαν στη συγκεκριμένη έρευνα και δεν αναφέρονται άμεσα στα ερωτήματα. Στα αποτελέσματα της συγκεκριμένης εργασίας οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στη διάσταση «Χρήση ελεύθερου χρόνου», δηλαδή οι γυναίκες δήλωναν περισσότερο διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο για δραστηριότητες σε σχέση με τους άντρες. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις περισσότερες βιβλιογραφικές αναφορές. Οι γυναίκες αξιοποιούν τον ελεύθερο χρόνο τους σε αρκετούς τομείς παρόμοιους με τους άνδρες, αλλά όσον αφορά τις οικιακές δουλειές, οι γυναίκες, ακόμα και σήμερα που εργάζονται, φαίνεται να αναλίσκουν τον περισσότερο από τον ελεύθερό τους χρόνο εκεί σε σύγκριση με τους άντρες (Bittman et al., 2003). Ωστόσο, στις μέρες μας, όσον αφορά τις οικιακές εργασίες, η διαφορά μεταξύ

ανδρών και γυναικών φαίνεται να έχει μειωθεί αισθητά (Bianchi et al., 2000). Υπάρχουν πάρα πολλές μελέτες οι οποίες δείχνουν τη διαφορά της αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου σε σχέση με το παρελθόν και κυρίως στον ανεπτυγμένο κόσμο (Gershuny, 2000). Αξιοσημείωτο αποτελεί πως, σύμφωνα με τους Robinson και Godbey (1999), ο διαθέσιμος ελεύθερος χρόνος αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου στις ανεπτυγμένες χώρες. Αυτό το ποσοστό των ελεύθερων ωρών και των τρόπων που αυτές οι ώρες αξιοποιούνται φαίνεται να αλλάζει από χώρα σε χώρα και φαίνεται να είναι συσχετισμένο με τον τρόπο που διαπαιδαγωγούνται τα παιδιά μέχρι την ενηλικίωσή τους (Craig and Mullan, 2011).

Η, έστω και μικρή, χαμηλή συσχέτιση μεταξύ μισθού και αίσθησης επίτευξης στη συγκεκριμένη εργασία, συμφωνεί με τα αποτελέσματα αρκετών ερευνών που έχουν αποδείξει πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της αίσθησης της επιτυχίας ή αλλιώς αυτοεκτίμησης με εξωτερικούς παράγοντες. Κάποιοι από τους εξωτερικούς παράγοντες που συσχετίζονται θετικά με την αυτοεκτίμηση είναι οι απολαβές καθώς και η γενικότερη ικανοποίηση από την εργασία (Judge et al., 2005). Άλλη έρευνα (Ng et al., 2005) συσχετίζει θετικά το επίπεδο μισθού, καθώς και την καλύτερη θέση εργασίας ή την προαγωγή που λαμβάνει ο εργαζόμενος, με την αυτοεκτίμηση και την υποκειμενική του ευτυχία, η οποία επηρεάζεται άμεσα από την γενικότερη ικανοποίησή του από την καριέρα του. Το ίδιο ακριβώς υποστηρίζει και ο Sturman (2003), ο οποίος όμως τα συσχετίζει όλα αυτά με την εργασιακή εμπειρία και την ηλικία. Μια ακόμα έρευνα έρχεται να προσθέσει σε όλα τα παραπάνω την αλλαγή με την πάροδο του χρόνου του πώς βιώνουν οι εργαζόμενοι την αίσθηση της επιτυχίας σε σύγκριση με τις απολαβές τους (Judge et al., 2017).

Παράλληλα, οι ερευνητές συμφωνούν ότι το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος (Herrmann et al., 2023). Επίσης, αποδεικνύεται πως η εκπαίδευση όχι μόνο συμβάλλει στην αύξηση του εισοδήματος, αλλά και κάνει τους ανθρώπους πιο ευτυχισμένους (Stryzhak et al., 2020). Ταυτόχρονα, το υψηλό επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου ή αλλιώς επιπέδου εκπαίδευσης παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των χωρών και των περιφερειών (Tadeusz and Wójcik, 2021) ενώ είναι και ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες οικονομικής ανάπτυξης (Benhabib and Spiegel 1994). Σε

αντίθεση με τη συγκεκριμένη έρευνα αλλά και αρκετές άλλες μελέτες, έρχεται μια έρευνα η οποία υποστηρίζει πως όταν σε μία κοινωνία παρέχεται υπερεκπαίδευση σε πολύ μεγάλο μέρος των εργαζομένων τότε, λόγω της αύξησης της προσφοράς από μορφωμένους εργαζόμενους, η αγορά αμείβει χαμηλότερα τους εργαζόμενους (Ma et all, 2022). Ακόμα όμως και σε αυτήν την έρευνα δεν υποστηρίζεται πως το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι αρνητικά συσχετισμένο με το εισόδημα.

7.2. Περιορισμοί της έρευνας

Η συγκεκριμένη συγχρονική μελέτη που πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά είχε ως μοναδικούς περιορισμούς την ελάχιστη ηλικία των 18 ετών και την επαρκή κατανόηση της ελληνικής γλώσσας. Η έλλειψη περαιτέρω περιορισμών για μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα των εργασιακών κοινωνικών στρωμάτων επηρέαζε την κανονικότητα και την ισοκατανομή του δείγματος. Ενδεικτικά, μόνο 28 από τους/τις 215 συμμετέχοντες/ουσες ήταν πάνω από 46 ετών, δηλαδή το δείγμα ήταν νεανικό. Το είδος εργασίας συνεπώς δεν παρουσίαζε ομοιομορφία για να κριθεί η εργασιακή ικανοποίηση.

Προφανώς, η έρευνα δεν ήταν μεγάλης κλίμακας, και τα ερωτηματολόγια κοινοποιήθηκαν αποκλειστικά με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Δηλαδή, μετά τις πρώτες προσωπικές επαφές, ο ερευνητής ζήτησε να τον συστήσουν σε παρόμοια άτομα για να συνεχίσει την έρευνα. Έτσι αυξήθηκε γεωμετρικά το μέγεθος του δείγματος.

Στα κεντρικά ερωτήματα βοήθησε η ισχύς του δείγματος (95%), αν και δεν υπήρχε πάντα κανονικότητα και ισοκατανομή. Επίσης υπενθυμίζεται ότι τα ερωτηματολόγια αυτοσυμπλήρωσης ενέχουν πάντα τον κίνδυνο της υποκειμενικότητας, την έλλειψη τυχαιότητας και την ύπαρξη συστηματικού σφάλματος. Η επιλογή της έρευνας μέσω διαδικτύου αποσκοπούσε στο να μειωθεί ο κίνδυνος ψυχολογικού επηρεασμού των συμμετεχόντων.

7.3. Μελλοντική Έρευνα

Μια μελλοντική παρόμοια έρευνα θα μπορούσε να κατηγοριοποιήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις. Το μικρό

μέγεθος του δείγματος και το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο δεν μπορούν εύκολα να αποτυπώσουν τις ελαστικές σχέσεις απασχόλησης, όπως την εποχιακή, την εργασία κατ' αποκοπή, το ελαστικό ωράριο, την τηλεργασία αλλά και την κατάχρηση και καταπάτηση της ατομικής ηρεμίας του εργαζομένου εκτός ωραρίου, μέσω τηλεφωνικής κυρίως επικοινωνίας, από την εργοδοσία.

Επίσης θα μπορούσε να κατηγοριοποιηθεί η κατηγορία των χειρωνακτών, σε εκείνους που χειρίζονται μηχανήματα ή εργάζονται χωρίς μηχανήματα. Αντίστοιχα, αυτοί που εργάζονται σε γραφείο, θα μπορούσαν να διαχωριστούν π.χ. σε χρήστες ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε εξυπηρετητές κοινού ή/και διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού. Υπενθυμίζονται ιδιαιτερότητες όπως για μια μεγάλη κατηγορία εργαζομένων που υποχρεώνονται σε πολύμηνη απομάκρυνση από τη μόνιμη κατοικία τους λόγω απασχόλησης στον τουρισμό, κάτι που αποτελεί ιδιαίζον χαρακτηριστικό στην Ελλάδα.

7.4. Πρακτικές προεκτάσεις

Οι πρακτικές προεκτάσεις αφορούν κυρίως τις συνέπειες που προκύπτουν στην εταιρεία όταν οι εργαζόμενοι διαφορετικών ειδικοτήτων βιώνουν ασύμμετρο βαθμό ικανοποίησης. Η συγκεκριμένη έρευνα κατέδειξε ότι οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία αισθάνονται μικρότερη ικανοποίηση από εκείνους που εκτελούν εργασία γραφείου. Αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στο διαχειριστικό σχεδιασμό αφού η μικρότερη ικανοποίηση και η ψυχική επιβάρυνση μπορεί να οδηγήσουν τόσο στην εμφάνιση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων όσο και στην επιρρέπεια στα ατυχήματα. Ενυπάρχουν και υποβόσκουν με άλλα λόγια ανθρωπιστικοί κίνδυνοι για την υγεία λόγω μερικής ή ολικής απώλειας εργαζομένων, καθώς και οικονομική απειλή για την ίδια την εταιρεία. Η κατάλληλη καθοδήγηση του χειρώνακτα από κάποιον ειδικό μπορεί να αυξήσει την αίσθηση της συμμετοχής του στην παραγωγική διαδικασία και συνεπώς την ικανοποίησή του.

Οι απολαβές, οι οποίες συσχετίζονται με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, την εργασιακή εμπειρία και την ηλικία, ενισχύουν την αίσθηση επίτευξης. Στην έρευνα φάνηκε ότι η εντύπωση της αποτελεσματικότητας στην εργασία συνδέεται τόσο με

την ύπαρξη ελεύθερου χρόνου, όσο και με τη συναισθηματική διαχείριση της ενδεχόμενης ψυχικής φθοράς κατά τη διάρκεια του ωραρίου. Δεδομένου ότι από τη μια η σωματική καταπόνηση και η συναισθηματική εξάντληση επηρεάζουν την απόδοση, ενώ ο ελεύθερος χρόνος ενισχύει την ικανοποίηση στην εργασία όσο και την αποδοτικότητα, οδηγούν δειλά δειλά σήμερα στο να υιοθετούν προοδευτικά οι εταιρείες τη σταδιακή θέσπιση της τετραήμερης απασχόλησης.

Στην έρευνα οι γυναίκες δήλωσαν μεγαλύτερη χρήση ελεύθερου χρόνου, πιθανόν ως απότοκο τα τελευταία χρόνια της μείωσης χρόνου στην οικιακή απασχόληση και της άμβλυνσης της διαφοράς σε σχέση με τους άντρες. Τα οφέλη είναι προφανή σε ατομικό επίπεδο για τις ίδιες τις γυναίκες, αφού, σύμφωνα με τα παραπάνω μπορούν να είναι περισσότερο ικανοποιημένες και αποτελεσματικές. Αυτά επεκτείνονται ωστόσο περαιτέρω, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, όπου μπορεί να αξιοποιηθεί η ζωτικότητα και η διάθεση μέσω των κινήτρων, αλλά και σε εθνικό επίπεδο, ενισχύοντας την τεκνοποίηση, την κοινωνική συνοχή και την αμοιβαιότητα.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Arnold, J., Cooper, C.L., Robertson, I.T. (1995). *Work Psychology: Understanding human behavior in the work place*. London: Pitman.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 3-30.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43 (1), 83-104.
- Baker, M., Hart, S. (2008). *The marketing book*. Routledge.
- Baumeister RF., & Vohs KD. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.). *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Benhabib J, Spiegel MM (1994). The role of human capital in economic development. evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics* 34 (2), 143–173.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical psychology review* (36), 28-41.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces* 79(1), 191–228.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, G. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology* 109 (1), 186–214.
- Bowers SP, Chin M, Riordan MO, Carduf E (2022). The end of life experiences of people living with socio-economic deprivation in the developed world: an integrative review. *BMC Palliative Care* 21. Διαθέσιμο στο <https://bmcpalliatcare.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12904-022-01080-6>
Ανακτήθηκε 31/1/2023
- Cardoso, C.S., Melo, L.O., FREITAS, D.A. (2018). Health conditions in quilombola communities. *Revista de Enfermagem UFPE on line* vol. 12 (no. 4), pp. 1037-1045. Διαθέσιμο στο <http://dx.doi.org/10.5205/1981-8963-v12i4a110258p1037-1045-2018> Ανακτήθηκε 31/1/2023
- Craig, L., & Mullan, K. (2011). How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison. *American Sociological Review* 76 (6), 834–861.

Cronley, C., Kim, Y.K. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal* 38 (2), 194-209.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Delic, A., Kozarevi, E., Ali, M. (2017). Impact of leadership style on bank profitability: Case study of a bank in Bosnia and Herzegovina. *Management: journal of contemporary management issues* 22(2), 65-77.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology* 86 (3), 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (3), 202-215.

Derfuss, K. (2016). Reconsidering the participative budgeting–performance relation: A meta-analysis regarding the impact of level of analysis, sample selection, measurement, and industry influences. *The British Accounting Review*, 48(1), 17-37.

Dhingra L, Dieckmann NF, Knotkova H, Chen J, Riggs A, Breuer B, et al. (2016). A high-touch model of community-based specialist palliative care: latent class analysis identifies distinct patient subgroups. *Journal of Pain and Symptom Management* 52 (2), 178–86.

Dosi, G. (1982). Technological paradigms and technological trajectories. *Research Policy*, 11(3), 147-162.

Dosi, G. (1982). Technological paradigms and technological trajectories: A suggested interpretation of the determinants and directions of technical change. *Research Policy* 11 (3), 147-162.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2012). *Revisiting work-life issues in Canada: The 2012 national study on balancing work and caregiving in Canada*. University of Western Ontario

Eriksson M, Lindström B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *J Epidemiol Community Health* 61 (11), 938–944.

Faizul Haque, M., Aminul Haque, M., Shamimul Islam M., (2014). Motivational Theories – A Critical Analysis. *Research gate, ASA University Review* 8 (1), 61-68. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/profile/Md-ShamimulIslam/publication/306255973_Motivational_Theories_-_A_Critical_Analysis/links/57b50e4f08aeab2a103a355/Motivational-Theories-ACritical-Analysis.pdf Ανακτήθηκε 31/1/2023

FORTUNE GREECE (2019). Ποιες χώρες... σπάνε ρεκόρ σε ώρες εργασίας – Πόσες ώρες δουλεύουν οι Έλληνες. Διαθέσιμο στο <https://www.fortunegreece.com/photo-gallery/pies-chores-spame-rekor-se-ores-ergasias-poses-ores-douleoun-i-ellines/#1> Ανακτήθηκε 31/1/2023

Friedmann, J. (1986) The World City Hypothesis, Development and Change. *International Journal of Urban and Regional Research* 17 (1), 69-83.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. American Psychological Association

Galletta, M., Cherchi, M., Cocco, A., Lai, G., Manca, V., Pau, M., Contu, P. (2019). Sense of coherence and physical health-related quality of life in Italian chronic patients: The mediating role of the mental component. *British Medical Journal Open*, 9 (9).

George JM., Jones GR. (2008). *Understanding and managing.Organizational Behavior* (Fifth Edition). Upper Saddle River New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Gershuny, J. (2000). *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: University Press.

Gortz, M. (1997). Work and free time: A cross-cultural perspective. *Leisure Studies* 16 (3), 175-186.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of management Review* 31 (1), 72-92.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. SAGE Publications, Inc.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information* 41 (2), 255-279.

Hackman, J.R. and Oldham, R.G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal Applied Psychology*, 60 (2), 159-170

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management* 30 (6), 859-879.

Hays RD, Reeve BB (2010). Measurement and modeling of healthrelated quality of life. In: Killewo J, Heggenhougen HK, Quah SR (eds). *Epidemiology and demography in public health* (pp 195–205). San Diego: Academic Press.

Herrmann Andrea M., Zaal Petra M., Chappin Maryse M.H., Schemmann Brita, Lühmann Amelie (2023). “We don't need no (higher) education” - How the gig economy challenges the education-income paradigm, abstract p.1

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations* 50 (1), 49-58.

Hoar R. (2004). Work with meaning. *Management Today*, 44–50.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 127 (3), 376-407.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology* 90 (2), 257-268.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology* 102 (3), 356-374.

Kalliath, T., & Morris, R. L. (2002). Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal of nursing management* 32 (12), 648-654.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York Basic Books.

Karimi M, Brazier J (2016). Health, health-related quality of life, and quality of life: what is the difference? *Pharmacoeconomics* 34, 645–649.

Kazaz A., Manisali E., Ulubeyli S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering and Management* 14(2), 95–106

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83 (2), 139-149.

Lin XJ, Lin IM, Fan SY (2013). Methodological issues in measuring health related quality of life. *Tzu Chi Medical Journal* 25 (1), 8–12.

Lindahl, M., Juneja, H., Teljigovic, S., Rafn, J., & Nielsen, N. O. (2021). Change in sense of coherence and health-related quality of life after injury - a prospective cohort study. *Disability and Rehabilitation* 43 (11), 1532-1541.

Lindström, M., & Isacsson, S. O. (2002). High strain in the physical environment, an independent risk factor for poor psychological well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 28 (2), 89-97.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

Ma Wenbo, Baek Jongnam, Qi Meng, Li Junjie, Liu Bangfan (2022). The Influence of Overeducation on Chinese Workers' Job. *Satisfaction from China Household Tracking Survey* (2014–2018), conclusion.

Martel, J.P., Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research* 77, 333–368

Martin, (2019). The Google Way of Motivating Employees. Διαθέσιμο στο <https://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/> Ανακτήθηκε 31/1/2023

Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Maslach, C., Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology* 93 (3), 498–512.

Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P. (2016). *Maslach Burnout Inventory Manual*. CA: Menlo Park

Muldoon, M.F., Barger, S.D., Flory, J.D., Manuck, S.B. (1998). What are quality of life measurements measuring? *British Medical Journal* vol. 316 (no. 7130), pp. 542-545.

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 58 (2), 367-408.

OLIVEIRA, I.C.G. (2018). As contradições entre a realidade socioeconômica da comunidade Kalunga de Cavalcante – GO e a garantia constitucional da dignidade da pessoa humana. *Cientific@ Multidisciplinary Journal* vol. 5 (no. 2), pp. 29-44. Διαθέσιμο στο <http://dx.doi.org/10.29247/2358-260X.2018v5i2.p29-44> Ανακτήθηκε 31/1/2023

Pines, A.M., Kanner, A.D. (1982). Nurses burnout: Lack of positive conditions presence of negative conditions as two independent sources of stress. *Journal of Psychiatric Nursing* (20), 30-35.

Pines, A.M. (1993). Burnout. In L. Goldberg, S. Breznitz (Eds), *Handbook of Stress 2nd edition* (pp. 386- 403). New York: Free Press

Riesman, D., Glazer, N., & Denney, R. (1961). *The lonely crowd: A study of the changing American character*. Yale University Press.

Robbins SP., Judge TA. (2007). *Organizational Behavior* (12th edition). Upper Saddle River NJ: Pearson Prentice Hall.

Robinson, J. P., & Godbey, G. (1999). *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*. Pennsylvania State: University Press.

Rose, R.C., Beh, L., Uli, J., Idris, K. (2006). Quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences* 2, 61-67.

Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (4), 393-414.

Spector PE. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: Sage.

Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1998). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication* 3 (4).

Stebbins, R. (1999). Educating for Serious Leisure: Leisure Education in Theory and Practice. *World leisure and reflection* 41 (4), 14-19.

Stebbins R. (2002). Leisure as Free Time: Society and Leisure 25 (2), 407-418.

Stryzhak Olena, Kuznets Simon, Kharkiv (2020). *The relationship between education, income, economic freedom and happiness*. National University of Economics, Tourism Department, p.6

Sturman, M. C. (2003). Searching for the inverted U-shaped relationship between time and performance: Meta-analyses of the experience/performance, tenure/performance, and age/performance relationships. *Journal of Management* 29 (5), 609-640.

Tadeusz Piotr, Wójcik (2021). *The parallel convergence of income and educational achievements: joint distribution dynamics*, introduction p.1

Wright, T.A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology* 83 (3), 486-493.

Γεωργίου, Β. (2012). *Η Δημόσια Διοίκηση στην Κύπρο-Διοικητικό Δίκαιο, Νομολογία και εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*. Λευκωσία: Εν τύποις.

Γεωργοπούλου, Ν. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση στο νοσηλευτικό προσωπικό του Π.Γ.Ν.Π. σε συνθήκες οικονομικής κρίσης (μεταπτυχιακή εργασία)*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Γρίβα, Α. (2019). *Ποιότητα επαγγελματικής ζωής του προσωπικού σε δημόσιο νοσοκομείο της περιφέρειας (μεταπτυχιακή εργασία)*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Δούνια, Π. (2017). *Εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας και η επίπτωση της οικονομικής κρίσης. Η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Λακωνίας (μεταπτυχιακή εργασία)*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Ζαβλανός, Μ. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Σταμούλη ΑΕ.

Καρατζιά - Σταυλιώτη, Ε., Λαμπρόπουλος, Χ. (2006). *Αξιολόγηση, αποτελεσματικότητα και ποιότητα στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Gutenberg.

Κορωναίου, Α. (1996). *Κοινωνιολογία του ελεύθερου χρόνου*. Αθήνα: Νήσος.

Κωνσταντοπούλου, Χ. (2010). *Ελεύθερος Χρόνος: Μύθοι και Πραγματικότητες*. Αθήνα: Παπαζήση.

Παππά, Ε. Α., Αναγνωστόπουλος, Φ., Νιάκας, Δ. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις της στο επίπεδο των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 25 (1), 94-101.

Ράπτη, Ε. (2008). *Η επίδοση του δημόσιου τομέα μέσω νέων τεχνολογιών προσεγγίσεων της διοίκησης επιχειρήσεων: η περίπτωση της ΔΟΠ*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Σταυροπούλου, Α., Παπαδάκη, Ε., Φτυλάκη, Α., Καμπά, Α., (2010). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout syndrome): Κατανόηση και πρόιμη αναγνώριση του συνδρόμου από το νοσηλευτικό προσωπικό σε δημόσιο και ιδιωτικό νοσοκομείο. *Το Βήμα του Ασκληπιού*. Διαθέσιμο στο: http://www.vima-askliriou.gr/volumes/2010/VOLUME%2003_10/VA_OP_2_09_03_10.pdf
Ανακτήθηκε 31/1/2023

Τσούνης, Α., Σαράφης, Π. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοαπεξάρτησης. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 33 (2), 180-188.

Φουλίδου, Ξ. (2018). *Διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Πατρών σε περιόδους οικονομικής κρίσης* (μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (Α. ΔΟΓΡΑΝΛΗΣ)

ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

* Απαιτείται

1. ΤΙ ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΝΕΤΕ;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
- ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
- Άλλα: _____

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 2

Δημογραφικά στοιχεία

2. 1. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
- Γυναίκα

3. 2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 και άνω

4. 3. Ύψος σας(σε cm); π.χ. 197cm

5. 4. Βάρος σας(σε κιλά); π.χ. 92 kg

6. 5. Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μένω μόνος/η
- Μένω με το/τη σύζυγο/σύντροφό μου
- Μένω με τους γονείς μου
- Μένω με σύζυγο/σύντροφο και παιδιά
- Άλλο

7. 6. Μηνιαίο εισόδημα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- <800 ευρώ
- 801-1200 ευρώ
- 1201-2000 ευρώ
- 2001-3500 ευρώ
- >3500

8. 7. Εκπαίδευση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος δημοτικού
- Απόφοιτος γυμνασίου/λυκείου
- Απόφοιτος/η επαγγελματικής σχολής/ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος
- Κάτοχος διδακτορικού

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 9

Ενότητα Α

Παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

9. Α1. Πόσες ημέρες την εβδομάδα κάνεις κάποια σωματική δραστηριότητα *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

10. A2. Ποια η ένταση της δραστηριότητας αυτής; *

1= καθόλου έντονη, 2= ελάχιστα έντονη, 3= μέτριας έντασης, 4= αρκετά έντονη, 5= πολύ έντονη

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

11. A3. Πόσο διαρκεί η δραστηριότητα αυτή; *

π.χ μιάμιση ώρα=1:30:00

Παράδειγμα: 4:03:32 (4 ώρες, 3 λεπτά, 32 δευτερόλεπτα)

12. A4. Περιγράψτε τη δραστηριότητα αυτή *

π.χ. περπάτημα, cross training, βάρη, κηπουρικές εργασίες, εργασίες στο σπίτι

Ενότητα Β

Παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις

13. Β1. Στον ελεύθερό μου χρόνο... *

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα

Να επισημειώνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	1	2	3	4	5
1. Όταν μου περισσεύει ένα λεπτό το περνάω με τους φίλους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Προτιμώ να περνάω τον ελεύθερό μου χρόνο μαζί με την οικογένειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Χαλαρώνω καλύτερα όταν συναναστρέφομαι με φίλους σε μπαρ ή καφετέρια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Μου αρέσει να σερφάρω στο διαδίκτυο όταν έχω ελεύθερη μέρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Μου αρέσει να περιηγούμαι σε διάφορες ιστοσελίδες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Επισκέπτομαι συχνά ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Στον ελεύθερό μου χρόνο, μου αρέσει να επικοινωνώ με τους φίλους μου μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, φάχνω να	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

μην ψάχνεις τη κοίτα τα προφίλ άλλων ανθρώπων.

9. Μου αρέσει να έχω προγραμματίσει την ελεύθερή μου ημέρα.

10. Πάντα προγραμματίζω τον ελεύθερό μου χρόνο

11. Μου αρέσει να σηκώνομαι νωρίς ώστε να έχω περισσότερο ελεύθερο χρόνο

12. Στον ελεύθερό μου χρόνο μου αρέσει να πηγαίνω για ψώνια

13. Στον ελεύθερό μου χρόνο παρακολουθώ τηλεόραση

14. Στον ελεύθερο μου χρόνο ξεφυλλίζω τις εφημερίδες

15. Παρακολουθώ τηλεπαιχνίδια στην τηλεόραση

16. Η μεγαλύτερη ξεκούρασή μου είναι η κηπουρική.

Ενότητα Γ

14. Γ1. Παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις: *

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	1	2	3	4	5
1. Είμαι ικανοποιημένος/η με τα εργασιακά μου καθήκοντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Γενικά αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την δουλειά που κάνω τώρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην εργασία μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Πάντοτε βρίσκω τρόπους για να εμπλουτίσω την εργασία μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Η εργασία έχει πραγματικό νόημα για εμένα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Βασικά νιώθω ικανοποίηση με ό,τι έχω επιτύχει στην τωρινή μου δουλειά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Γ2. Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά: *

1 =Σπάνια, 2 =μερικές φορές, 3 =τακτικά/ σε τακτά χρονικά διαστήματα, 4 =συχνά, 5 = πάντα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	1	2	3	4	5
1. Κατάφερα να σχεδιάσω την εργασία μου ώστε να την τελειώσω εγκαίρως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Είχα –συνεχώς– στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ήμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>