



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ»**

Επιβλέπων Καθηγητής:

Ρόμπερτ Μέλλον

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με θέμα:

«Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Κουτσαντίκης Χρίστος (Α.Μ.: 0608Μ013)

ΑΘΗΝΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
II. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	3
III. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	3
III. ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ	4
A' ΜΕΡΟΣ	5
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ...6	
1.1 Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ...6	
1.2 Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....8	
1.3 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ9	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ12	
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....12	
2.1.1 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....13	
2.1.2 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....14	
2.1.3 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ STRESS Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 14	
2.1.4 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ.....15	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ19	
3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ19	
3.2 «Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ».....20	
3.3 ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....21	
3.4 ΕΥΕΛΙΚΤΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΙ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ23	
3.5 Η ΝΕΑ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ.....24	
3.6 ΣΧΕΣΗ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ26	
B ΜΕΡΟΣ	28
ΠΡΑΚΤΙΚΟ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ29	
4.1 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ.....29	
4.1.1 ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ.....32	
4.2 ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....32	
4.3 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ.....35	
4.4 ΕΙΔΗ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ.....36	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ38	
5.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ.....38	
5.2 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ.....46	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	52
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ	53
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	70

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αντικείμενο της παρούσας μελέτης, ουκ ολίγες φορές απασχόλησε και απασχολεί τις επιχειρήσεις σε σχέση με την απόδοση των εργαζομένων τους. Όπως στη καθημερινότητά του ο άνθρωπος βάζει στόχους όπως «θα ξεκινήσω γυμναστήριο», «θα ψάξω για δουλειά» και δεν τους υλοποιεί έτσι και οι επιχειρήσεις δημιουργούν ένα μεγαλεπήβολο πλάνο, οραματίζονται αλλαγές οι οποίες φέρουν την επανάσταση στο κλάδο τους, αλλά όταν φτάνουν στην ώρα της υλοποίησης τα σχέδια αυτά δεν υλοποιούνται, «χαλάνε».

Ένας βασικός λόγος για τη κατάσταση αυτή, είναι και η αναβλητικότητα, η κατάσταση αυτή που αναγκάζει τους ανθρώπους και ευρύτερα τις επιχειρήσεις να καθυστερούν να αναπτύξουν ένα πλάνο, να κωλυσιεργούν να εφαρμόσουν τη στρατηγική την οποία έχουν σχεδιάσει. Στη παρούσα μελέτη ο γράφων, επέλεξε να ασχοληθεί με το συγκεκριμένο, αρκετά ειδικό, αλλά και πρωτότυπο θέμα προκειμένου να διαπιστώσει ποιοι είναι οι παράγοντες που το δημιουργούν, πως αναγνωρίζεται, πως αντιμετωπίζεται και τέλος ποιος ο ρόλος του στις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Η ουσία της αναβλητικότητας αναφέρεται στη τάση των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις, πράγμα που έχει αντίκτυπο και στις ίδιες τις επιχειρήσεις, να μην παίρνουν πρωτοβουλίες, να μην ξεκινούν αυτό που έχουν αναλάβει να διεκπεραιώσουν.

Σύμφωνα με τον Πλάτωνα, «η αρχή είναι το ήμισυ του παντός», όταν για διάφορους λόγους το άτομο αποφεύγει να κάνει ένα ξεκίνημα, να επιδιώξει να τελειώσει αυτό που του έχει ανατεθεί, τότε υπάρχει αναβλητικότητα όχι μόνο στο άτομο αλλά στο σύνολο του τμήματος και ευρύτερα στον ίδιο

τον οργανισμό.

Η ανάπτυξη του θέματος χωρίστηκε σε θεωρητικό και πρακτικό μέρος, στο θεωρητικό μελετάμε την έννοια της αναβλητικότητας και το ρόλο της στις επιχειρήσεις, ενώ στο πρακτικό, μέσα από τη διανομή ερωτηματολογίου ο μελετητής οδηγήθηκε σε εμπειρικές διαπιστώσεις σε σχέση με την αναβλητικότητα στο χώρο εργασίας.

II. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της μελέτης είναι να οριστεί η έννοια της αναβλητικότητας και να διευκρινιστεί ο ρόλος της στο χώρο της εργασίας σε σχέση με την απόδοση των εργαζομένων, αλλά και τη λειτουργία του οργανισμού ευρύτερα.

III. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Οι βασικοί στόχοι της παρούσας μελέτης είναι οι ακόλουθοι:

1. Να οριστεί μέσα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας και της αρθογραφίας η έννοια της αναβλητικότητας.
2. Να μελετηθεί πρακτικά η έννοια της αναβλητικότητας, οι εφαρμογές της στο χώρο εργασίας, αλλά και το αντίκτυπό της στην απόδοση των εργαζομένων αλλά και στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού.
3. Να μελετηθούν και να οριστούν τα μέσα αντιμετώπισης της αναβλητικότητας έχοντας αξιολογηθεί και καταγραφεί τα θετικά και τα αρνητικά της.
4. Να συσχετιστεί με άλλες σχετικές θεωρίες όπως η διαχείριση του χρόνου αλλά και το άγχος το οποίο έχει αμφίδρομη σχέση με την αναβλητικότητα.

ΙΙΙΙ. ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Ο υποφαινόμενος επέλεξε το συγκεκριμένο θέμα, θεωρώντας ότι είναι αρκετά πρωτότυπο αλλά και σημαντικό για την απόδοση των επιχειρήσεων. Η αναβλητικότητα συνήθως δεν είναι θέμα υπό μελέτη, με αποτέλεσμα να δημιουργεί προβλήματα στις επιχειρήσεις, χωρίς οι τελευταίες να έχουν αναπτύξει ένα προβλεπόμενο σχέδιο αντιμετώπισής της. Η συγκεκριμένη εργασία θα δώσει σημαίνουσες κατευθύνσεις, σε σχέση με το τι είναι η αναβλητικότητα, ποια προβλήματα δημιουργεί και πως μπορεί να αντιμετωπιστεί.

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

1.1 Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον Στάμκο (2010), η αναβλητικότητα ορίζεται ως: «*Η τάση που έχει ο άνθρωπος να αναβάλει αυτό που πρόκειται να κάνει είτε επειδή απεχθάνεται τις αλλαγές, είτε επειδή δεν έχει τη ψυχολογική ετοιμότητα να το πράξει, είτε τέλος επειδή οι συνθήκες που βιώνει δεν του δίνουν το κίνητρο να προχωρήσει*»¹.

Σύμφωνα με την Πρεκάτε (2009), «*Η αναβλητικότητα αποτελεί τη δυσλειτουργική συνήθεια του ατόμου να σπαταλά το χρόνο του δεξιά κι αριστερά, αποφεύγοντας να κάνει τη δουλειά ή το βήμα, που γνωρίζει ότι πρέπει να κάνει. Ακόμη και όταν θέλει να την κάνει, βρίσκει ότι την αναβάλλει συνέχεια. Η αναβλητικότητα είναι πολύ συνηθισμένη και στα παιδιά και στους ενήλικες*»².

Η αναβλητικότητα στο χώρο εργασίας, μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο όχι μόνο γι' αυτόν που τη βιώνει αλλά και για το σύνολο του τμήματος στο οποίο εργάζεται. Η αναβλητικότητα δημιουργεί προβλήματα στον εργασιακό χώρο, στους συναδέλφους, τους πελάτες κ.λ.π.

Λόγω της αναβλητικότητας η δουλειά δεν ολοκληρώνεται ποτέ ή γίνεται πολύ γρήγορα και χωρίς προγραμματισμό. Συγχρόνως το άτομο νοιώθει πολύ μεγαλύτερο άγχος και ενοχή αναβάλλοντας, παρά

¹ Στάμκος, Κ.(2010), Η αναβλητικότητα στο χώρο εργασίας, Αντιμετωπίστε την αναβλητικότητα, Ανάκτηση στις 10-9-2012 από <http://www.sitemaker.gr/stamkosk/assets/procrastination.pdf>

² Πρεκάτε, Ν.(2012), Η αναβλητικότητα, τι είναι και πως αντιμετωπίζετε, Εκδόσεις ΒΗΤΑ

αποφασίζοντας να κάνει εκείνο που πρέπει, ώστε στη πορεία να νοιώσει ανακούφιση, αλλά και τη χαρά της επιτυχίας.

Αρκετοί θεωρητικοί χρησιμοποίησαν την έννοια της αναβλητικότητας και για το χώρο της εργασίας με θετική οπτική. Συγκεκριμένα ανέφεραν ότι αποτελεί μια λειτουργική καθυστέρηση, η οποία βοηθά στην αποφυγή λαθών, βοηθά το άτομο να σκεφτεί καλύτερα πριν πάρει μια απόφαση (Chu & Choi, 2005; Bernstein, 1998; Ferrari, 1993).

Συγκεκριμένα ο Bernstein (1998), ανέφερε ότι κάποιες φορές η αναβλητικότητα βοηθά, αφού δίνει την ευκαιρία στο άτομο να συγκεντρώσει νέες πληροφορίες, οι οποίες το βοηθούν να πάρει μια καλύτερη και πιο ολοκληρωμένη απόφαση. Όσο περισσότερο αβέβαιο είναι το αποτέλεσμα μιας δράσης, τόσο πιο ανασταλτικό πρέπει να είναι το άτομο (Bernstein, 1998).

Το σίγουρο πάντως είναι ότι λίγοι θεωρητικοί μελέτησαν τη θετική οπτική της αναβλητικότητας, μια και οι περισσότεροι τη θεωρούν ως μια αρνητική κατάσταση γι' αυτούς που τη βιώνουν και ειδικά στο χώρο εργασίας. Η ουσία της αναβλητικότητας δόθηκε αρκετά χρόνια πριν από τον Klein(1971), του οποίου η άποψη συνάδει με πολλών θεωρητικών σήμερα.

Συγκεκριμένα αναφέρει ότι: «Η αναβλητικότητα αποτελεί τη διαδικασία της καθυστέρησης, της μη πραγματοποίησης αποφασισμένων δράσεων, τη διαδικασία αποφυγής παράθεσης ολοκληρωμένων απόψεων. Η αναβλητικότητα επηρεάζει τους οργανισμούς, μην αφήνοντάς τους να είναι αποτελεσματικοί και παραγωγικοί. Στην ίδια λογική κινήθηκαν πολλοί μεταγενέστεροι θεωρητικοί, οι οποίοι απέδειξαν ότι η αναβλητικότητα είναι κάτι το αρνητικό που δεν βοηθά τη διαδικασία της απόφασης, αλλά την καθυστερεί (Lay & Silverman, 1996; Beswick & Mann, 1994; Ferrari, 1993a; Milgram, 1991; Silver & Sabini, 1981).

1.2 Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Πρώτος για την αναβλητικότητα του ανθρώπου μίλησε ο Ησίοδος, το 800 π.χ, ο οποίος ανέφερε *«Μην αναβάλεις για αύριο αυτό που μπορείς να κάνεις σήμερα, ο εργαζόμενος δεν πρέπει ποτέ να αναβάλει μια δουλειά διότι υπάρχει κίνδυνος να μην την κάνει ποτέ»*.

Ιστορικά η αναβλητικότητα ξεκινά ως έννοια να υφίσταται από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, όπου πρώτος ο Samuel Johnson(1951), αναφέρει ότι *«Μια από τις μεγαλύτερες αδυναμίες, η οποία εμποδίζει την αύξηση της παραγωγής είναι η αναβλητικότητα των εργαζομένων»*³. Ο Stanhope (1749), ανέφερε ότι *«Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να τεμπελιάζουν να είναι αναβλητικοί να κάνουν αύριο αυτό που μπορούν να κάνουν σήμερα»*. Πέρα από αυτούς τους δυο θεωρητικούς που έκαναν κάποιες πρώτες προσεγγίσεις της αναβλητικότητας, αναφορές μπορούν να βρεθούν και σε προγενέστερα έργα όπως του Walker(1682) και του John Lyly το 1579.

Η ουσιαστική μελέτη της αναβλητικότητας ξεκινά με τον Klein και τον Ringenbach, ενώ αργότερα το 1979 ασχολείται με αυτή ο Knaus. Αυτές οι μελέτες δεν είχαν κάποιο ουσιαστικό περιεχόμενο έδωσαν όμως ένα πρώτο στίγμα για τη συγκεκριμένη θεωρητική περιοχή⁴.

Η πρώτη ιστορικά ουσιαστική ανάλυση της αναβλητικότητας δόθηκε στη δημοσιότητα το 1992 από τον Milgram, ο οποίος για πρώτη φορά έδωσε ένα στίγμα για τα αρνητικά της αναβλητικότητας αλλά και τις επιπτώσεις της στο χώρο εργασίας σε σχέση με την απόδοση των εργαζομένων αλλά και την ευρύτερη απόδοση ενός οργανισμού.

³ Steel, P.(2007), "Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure" American Psychological Association, Vol.133,p.66

⁴ Steel, P.(2007), "Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure" American Psychological Association, Vol.133,p.66

Αργότερα οι Ferrari, Johnson, και McCown(1995) ανέφεραν ότι η αναβλητικότητα ως έννοια υπάρχει πάρα πολλά χρόνια και ουσιαστικά πάντα είχε αρνητικό αντίκτυπο σαν στάση ζωής, αλλά και στο κατά πόσο δραστήριοι είναι οι άνθρωποι με ότι και αν αυτοί ασχολούνται. Ο Kachgal et al(2001), τη χαρακτήρισε ως ένα βασικό πρόβλημα του σύγχρονου ανθρώπου, ο οποίος αποφεύγει να κάνει πράγματα είτε γιατί φοβάται να πάρει ρίσκα, είτε γιατί δεν έχει τα κατάλληλα κίνητρα.

Σήμερα η αναβλητικότητα αποτελεί σημαίνουσα θεωρία προς μελέτη από τη πλευρά της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων διότι έχει να κάνει με την απόδοση των εργαζομένων, σε σχέση με τα κίνητρά τους, τη ψυχολογική τους κατάσταση κ.λ.π.

1.3 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα αίτια της αναβλητικότητας είναι πολλά και διαφορετικά. Η αναβλητικότητα για πολλούς σχετίζεται σε σχέση με τους εργαζόμενους, με την 'τεμπελιά', την 'αναποφασιστικότητα' ή τη 'βαρεμάρα'. Αυτό όμως στην πραγματικότητα δεν ισχύει, πολλοί εργαζόμενοι θέλουν να ολοκληρώσουν μια δουλειά, δεν μπορούν όμως διότι ψυχολογικά δεν νοιώθουν ικανοί να το πράξουν⁵. Ουσιαστικά τα αίτιά της είναι τα ακόλουθα (Costa and McCrae's,1992):

- 1 Τις περισσότερες φορές όταν το άτομο θέλει να ολοκληρώσει την εργασία του ή να κάνει το επόμενο βήμα, φοβάται ότι δεν θα τα καταφέρει, ότι θα αποτύχει, ότι θα απογοητευτεί ξανά και γενικά βάζει από μόνο του εμπόδια σε αυτό που είχε σκεφτεί να κάνει. Όταν το άτομο φοβάται να προβεί σε

⁵ Πρεκάτε, Ν.(2012), Η αναβλητικότητα, τι είναι και πως αντιμετωπίζεται, Εκδόσεις ΒΗΤΑ

επαναλαμβανόμενες ματαιώσεις, όταν φοβάται το ρίσκο, τότε δεν προσπαθεί να δοκιμάσει. Το άτομο δεν κατανοεί τη σημασία αυτού που πρόκειται να κάνει, με αποτέλεσμα να κρατά μια απόσταση ασφαλείας από κάθε τι καινούργιο ή κάθε τι που θα το βοηθήσει να προχωρήσει μπροστά. Μπορεί για κάποιους να είναι μια μορφή “τεμπελιάς”, όμως η αναβλητικότητα είναι κάτι πιο βαθύ και ουσιαστικά κουράζει ψυχολογικά το άτομο από το να έκανε την επιλεγμένη εργασία. Συχνά αυτή η κατάσταση διαιωνίζεται και επηρεάζει την επαγγελματική καριέρα του εργαζόμενου. Η λύση είναι να μάθει το άτομο να τολμά, να μην φοβάται την αποτυχία να γνωρίζει ότι αν δεν τα καταφέρει τελικά δεν θα συμβεί κάτι, η προσπάθεια είναι αυτή που μετρά. Ένας άλλος λόγος είναι η ταύτιση με τη τελειότητα, πράγμα που οδηγεί τα άτομα να πιστεύουν ότι αυτά που κάνουν είναι λάθος και την όποια προσπάθεια τους να τη θεωρούν ανεπαρκή.

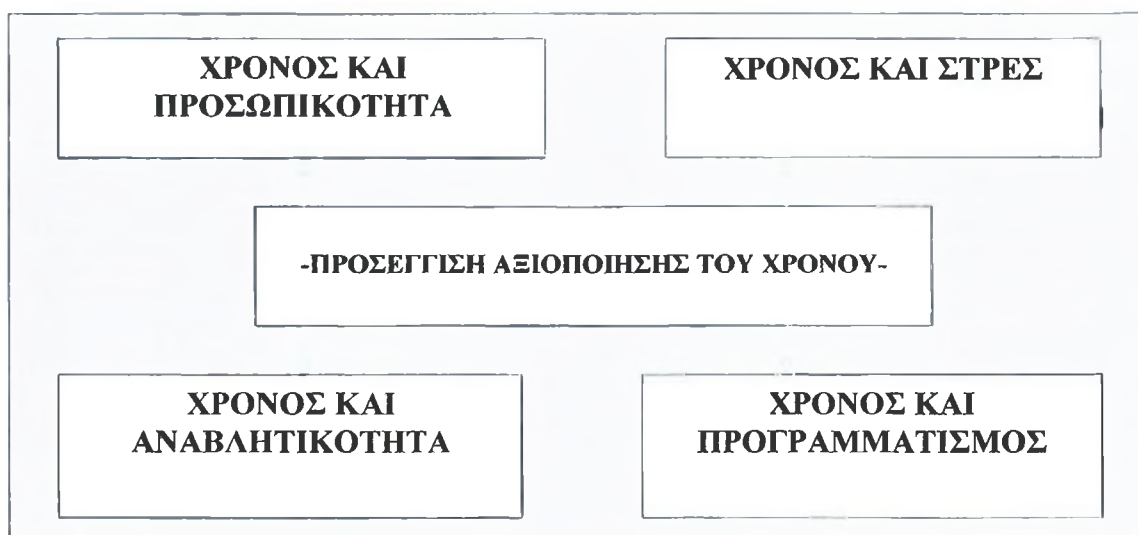
- 2 Μπορεί ο εργαζόμενος να θέλει να ολοκληρώσει μια εργασία, αλλά όταν πάει να την ξεκινήσει, να του φαίνεται ‘βουνό’. Μπροστά στη θέα της εργασίας, δεν προχωρά παρακάτω και εγκαταλείπει. Η λύση είναι να μοιραστεί η εργασία, ή το νέο εγχείρημα, σε όσο πιο πολλά μικρά τμήματα. Μπορεί να μην μπορεί ο εργαζόμενος να κάνει όλο το έργο, αλλά μπορεί να επιδιώξει να το καλύψει τμηματικά.
- 3 Η αναβλητικότητα μπορεί να υπάρχει λόγω του φόβου της επιτυχίας. Ο εργαζόμενος πιστεύει ότι δεν αξίζει την επιτυχία κι έτσι αποσπά την προσοχή του με άλλα πράγματα και όχι με εκείνο που πραγματικά τον ωφελεί. Είναι σαν ένα ασυνείδητο ‘σαμποτάζ’, που δεν τον αφήνει να προχωρήσει μπροστά, είναι σαν να εμποδίζει από μόνος του, το να πετύχει.
- 4 Κάποιες φορές αποφεύγει την εργασία, γιατί δεν του αρέσει, ή δεν έχει τα κίνητρα για να την διεκπεραιώσει. Θα πρέπει να

έχει τη διορατικότητα να καταλάβει αν κάτι πραγματικά δεν τον ενδιαφέρει ή αν υποσυνείδητα εφευρίσκει διαρκώς αρνητικά σε αυτό του το έργο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η αναβλητικότητα έχει άμεση σχέση με το χρόνο. Ουσιαστικά η αναβλητικότητα είναι άρνηση του ατόμου να πράξει μια συγκεκριμένη δουλειά στο χρόνο που έπρεπε να την κάνει. Ο χρόνος σχετίζεται με βάση τη θεωρία, με την προσωπικότητα, το στρες, τον προγραμματισμό και τέλος την αναβλητικότητα. Ουσιαστικά οι συνδυασμοί του χρόνου με τον προγραμματισμό, το στρες και την προσωπικότητα καθορίζουν αλλά και καθορίζονται από την αναβλητικότητα⁶. Το σχήμα 2.1. καθορίζει αυτή τη σχέση



Σχήμα 2.1- Χρόνος και Αναβλητικότητα

Πηγή: Sandberg, J.,(2004) "Though Time-Consuming, To-Do Lists Are a Way of Life", *The Wall Street Journal*

⁶ Sandberg, J.,(2004) "Though Time-Consuming, To-Do Lists Are a Way of Life", *The Wall Street Journal*

2.1.1 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Στη παρούσα ενότητα ο γράφων θα προσπαθήσει να προσδιορίσει τη σχέση προσωπικότητας και διαχείρισης χρόνου, η οποία αποτελεί σημαντική παράμετρο στην αναβλητικότητα. Ουσιαστικά με βάση τη προσωπικότητά του το άτομο διοικεί αποτελεσματικά ή όχι και το χρόνο και είναι η όχι αναβλητικό.

Με βάση το μοντέλο των Lakien και Davidson μπορεί κάποιος να κατατάξει τον εαυτό του σε μια κατηγορία: αν πχ τοποθετήσει τον εαυτό του στην κατηγορία του τύπου που του αρέσει να αξιοποιεί το χρόνο του αποτελεσματικά, τότε θα είναι ο τύπος που αγχώνεται και γενικά γίνεται έξαλλος με τον εαυτό του, όταν για κάποιο λόγο του αλλάζει την ώρα του ραντεβού ένας πελάτης, ή αργεί να γίνει η προγραμματισμένη σύσκεψη και φυσικά και στην περίπτωση αυτή το άτομο αυτό δεν μπορεί να είναι αναβλητικό, μια και θέλει το κάθε τι να γίνεται στην ώρα του⁷. Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο μπορεί να γίνει μια σωστή αξιολόγηση των εργαζομένων σε σχέση με την αναβλητικότητα και να εφαρμοστούν διορθωτικές κινήσεις.

Με βάση το μοντέλο και την θεωρία των τύπων A και B μπορεί και πάλι μια εταιρία να προσπαθήσει να κατατάξει τους εργαζόμενους με βάση τη προσωπικότητα τους. Σχηματικά η ταυτότητα του τύπου A θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι ο ακραίος, ανεξάρτητος, αποτελεσματικός κ.λ.π, ενώ του B, αυτός που δεν βιάζεται, ο «βαρύς» κ.λ.π.

⁷ Sandberg, Jared.,(2004) "Though Time-Consuming, To-Do Lists Are a Way of Life", The Wall Street Journal,. — a report on to-do lists and the people who make them and use them

Ολοκληρώνοντας τη συγκεκριμένη θεματική ενότητα και σε σχέση με το μοντέλο του Douglas ο οποίος στηρίχτηκε στις θεωρίες του Ιπποκράτη, μια εταιρία προκειμένου να μετρήσει το επίπεδο της αναβλητικότητας και να το περιορίσει, μπορεί να κατατάσσει τους εργαζομένους της σε κάποιες κατηγορίες με βάση τα προαναφερόμενα και να τους αντιμετωπίζει αναλόγως.

2.1.2 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο προγραμματισμός μπορεί να βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίσει την αναβλητικότητα αλλά και να αναπτύξει ικανότητες διαχείρισης χρόνου. Το πρόβλημα είναι ότι η ίδια η αναβλητικότητα μπορεί να μην επιτρέψει στο άτομο να προγραμματιστεί με αποτέλεσμα όλος ο σχεδιασμός του να οδηγηθεί σε αδιέξοδο και να μην μπορέσει να είναι παραγωγικό με βάση τις απαιτήσεις της εταιρίας της οποίας εργάζεται.

2.1.3 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ STRESS Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Τα άτομα που έχουν υψηλό στρες έχουν χαμηλό ποσοστό αυτοεκτίμησης και διάθεσης, με αποτέλεσμα αυτό να έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα τους. Δουλεύουν πολύ αλλά χωρίς στόχους και αποτέλεσμα. Αυτό συμβαίνει διότι τα πάντα τα αξιολογούν με μεγάλο ποσοστό κινδύνου, τίποτα δεν αποτελεί ένα απλό πρόβλημα και όλα για αυτά είναι δύσκολα και έχουν μεγάλο ποσοστό επικινδυνότητας.⁸

⁸ Richard B.(2003), Vocational Business: Training, Developing and Motivating People by - Business & Economics – 2003 – p.51

2.1.4 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι προηγούμενες ενότητες έδωσαν έμφαση σε διάφορα δεδομένα σε σχέση με το χρόνο αλλά και την επίδραση στην αναβλητικότητα. Στην παρούσα ενότητα θα γίνει η συσχέτιση χρόνου και αναβλητικότητας και πως το ένα επηρεάζει το άλλο και ποιο το αποτέλεσμα.

Παράλληλα με τα κίνητρα που καθοδηγούν το άτομο να προχωρήσει για να υλοποιήσει τα σχέδια του, υπάρχει και η λεγόμενη φυσική αναβλητικότητα, η οποία λειτουργεί σαν αντίβαρο, δίνοντάς του χρόνο να ζυγίζει τα επόμενα βήματα και ενέργειές του (Noon, 1993).

Η αναβλητικότητα όπως αναφέρθηκε και παραπάνω μπορεί να λειτουργεί θετικά διότι ο επιπλέον χρόνος μπορεί να είναι παραγωγικός και να δίνει την ευκαιρία για καλύτερα αποτελέσματα.

Εντούτοις, η αναβλητικότητα μπορεί να αποτελέσει ισχυρό εμπόδιο όσον αφορά τη δυναμική βελτίωσης του ατόμου και την απόδοσή του κατά την διάρκεια της εργασίας.

Σήμερα πολλοί εργαζόμενοι επιλέγουν να αναβάλλουν δύσκολες δραστηριότητες και να αποφεύγουν ή να μεταθέτουν απαιτητικές αναφορές και μελέτες για κάποια άλλη χρονική στιγμή.

Η αναβλητικότητα σε σχέση και με τα παραπάνω μπορεί να έχει πολλές αιτίες:

- 1 Ανεξαρτήτως των επαγγελματικών ικανοτήτων του ατόμου, το άτομο είναι πιθανόν να αναβάλλει εργασίες όταν αμφιβάλλει για τις δυνατότητές του να ανταπεξέλθει στις συγκεκριμένες απαιτήσεις. Προσπαθώντας να αποφύγει τις εργασίες, αποφεύγει αποτελέσματα τα οποία έχουν επιπτώσεις στην αυτοεκτίμησή του. Η αναβλητικότητα αποτελεί ένα φυσικό μηχανισμό αμύνης υποκινούμενος

από τον φόβο της αποτυχίας.

- 2 Η αναβολή είναι το αποτέλεσμα της τάσης τελειοποίησης των εργασιών. Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο προσπαθεί να επιτύχει πολύ υψηλούς στόχους και θεωρεί ότι για να ανταπεξέλθει απαιτούνται συνεχώς περισσότερες πληροφορίες, πηγές ενημέρωσης, χρόνος και δημιουργικότερες ιδέες. Αυτό το οδηγεί στο να αναβάλλει την εργασία έχοντας την αίσθηση ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί και να επιτύχει τους αρχικούς στόχους.
- 3 Η αναβλητικότητα είναι και το αποτέλεσμα λανθασμένων προτεραιοτήτων. Παρατηρείται το φαινόμενο, στις επιχειρήσεις, οι χαμηλής προτεραιότητας, δηλαδή δευτερεύουσες, δραστηριότητες να εκτελούνται πρώτες ενώ επείγουσες και ουσιαστικές να μετατίθενται για αργότερα στη διάρκεια της ημέρας. Το αποτέλεσμα είναι να υπάρχει καθυστέρηση σε ουσιαστικά θέματα διότι, συνήθως, οι περιφερειακές δραστηριότητες διαρκούν περισσότερο από το αναμενόμενο ενώ άλλες εργασίες προστίθενται και με αυτόν τον τρόπο οι ουσιαστικές εργασίες μετατίθενται για την επόμενη ημέρα.
- 4 Το μυαλό του ατόμου αρέσκεται στο να κάνει εργασίες ρουτίνας, καθώς αυτές του είναι γνώριμες. Ξέρει τι πρέπει να γίνει, πώς να τις κάνει, αλλά και ποιο αποτέλεσμα θα φέρουν. Δεν χρειάζεται να σκεφθεί διαφορετικά, να προσπαθήσει περισσότερο, να μαντέψει την πιθανή έκβαση της κατάστασης. Αγαπά τη ρουτίνα, καθώς του προσφέρει σιγουριά. Αντιθέτως, η «αντιπαθητική» αλλαγή απαιτεί κριτική σκέψη, ρίσκο, ανάληψη ευθύνης. Παράλληλα, το μυαλό βλέπει την ενέργεια είτε ως δύσκολη είτε ως υπερβολικά χρονοβόρα. Το μυαλό λοιπόν αντιδρά με συγκεκριμένο τρόπο σε αυτές τις έννοιες,

ενεργοποιώντας μέσα του την ανάγκη της φυγής, την οποία και «καλύπτει».

- 5 Ο Noon(1993) αναφέρει ότι η αναβλητικότητα στο χώρο εργασίας, είτε είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας τελειοποίησης των εργασιών, είτε λανθασμένων προτεραιοτήτων, έχει τις ρίζες της στον φόβο της αποτυχίας.

Σημαίνον ζήτημα να τονιστεί είναι ότι η αμφιβολία για το αποτέλεσμα είναι σύμφυτη με τη φύση του ανθρώπου αλλά διαφέρει στο αν και κατά πόσο μετατρέπεται σε φόβο. Με βάση τα παραπάνω και αναγνωρίζοντας ότι η αναβλητικότητα έχει σημαντικές επιπτώσεις στη διαχείριση του χρόνου, ο Noon (1993) έδωσε κάποιες κατευθύνσεις, οι οποίες κατά κύριο λόγο επιχειρούν να ενδυναμώσουν το άτομο και να τονώσουν την αυτοπεποίθησή του. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι:

- 1 Το άτομο θα πρέπει να αποδεχτεί ότι η αναβλητικότητα είναι κάτι κοινό και ότι δεν είναι μοναδικό, ότι αναβάλλει εργασίες διότι φοβάται την αποτυχία. Ο φόβος της αποτυχίας είναι τελείως φυσιολογικός και τις περισσότερες φορές δεν υπάρχει πραγματική βάση για αυτό. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί το άτομο να τον ξεπεράσει.
- 2 Η αναβλητικότητα παρουσιάζεται σε συγκεκριμένες ενέργειες και περιπτώσεις. Αυτό σημαίνει ότι το πρόβλημα δεν είναι γενικευμένο και είναι πιο μικρό από το αναμενόμενο
- 3 Η αναβλητικότητα είναι ένα πρόβλημα που μπορεί να λυθεί... όταν το άτομο γνωρίζει τις «αδύναμες περιοχές» του. Χρειάζεται να επικεντρωθεί σε αυτές και να αυτοπειθαρχήσει. Αυτό συνεπάγεται ότι η τεχνική «κάντο τώρα» μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματική όταν εστιάζονται οι

προσπάθειες σε μια περιοχή.

- 4 Το άτομο θα πρέπει να επιβραβεύει τον εαυτό του όταν επιτυγχάνει και να ενισχύει το ηθικό του όταν είναι απαραίτητο.
- 5 Το άτομο θα πρέπει να ασχοληθεί με μία εργασία, μία και μόνο τη φορά.
- 6 Ποτέ το άτομο δεν πρέπει να ασχολείται με χαμηλής προτεραιότητας δραστηριότητες (περιφερειακές) πριν διεκπεραιώσει τις ουσιαστικές εργασίες.

Η ικανότητα του ατόμου να ελέγχει την αναβλητικότητά του παίζει σημαντικό ρόλο για την παραγωγική διαχείριση του χρόνου του και την απόδοση στην εργασία διότι του επιτρέπει να μειώσει τις όποιες αναβολές-καθυστερήσεις σχετικά με την διεκπεραίωση των καθηκόντων του και να επιτύχει μια ικανοποιητική ροή ολοκλήρωσης εργασιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σήμερα γίνεται συνεχώς λόγος για Ποιότητα στην εργασιακή ζωή που είναι μια έννοια η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την μείωση της αναβλητικότητας και η οποία δεν βασίζεται σε μια συγκεκριμένη θεωρία ούτε και απαιτεί μία συγκεκριμένη τεχνική για εφαρμογή. «Απεναντίας η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με το εργασιακό κλίμα συνολικά. Μια ανάλυση το περιέγραψε σαν 1) την ανησυχία αναφορικά με τον αντίκτυπο που έχει η εργασία στους ανθρώπους καθώς επίσης και στον περιορισμό της αναβλητικότητας του οργανισμού 2) την ιδέα συμμετοχής των εργαζομένων στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων, πράγμα που μειώνει την αναβλητικότητα. Πρωταρχικός σκοπός της εργασιακής ικανοποίησης είναι η αλλαγή κλίματος ώστε με τη συμβολή του ανθρώπου και του οργανισμού να υπάρξει μια καλύτερη εργασιακή ζωή» (Luthans, 1995)

Η στροφή στην εργασιακή ικανοποίηση ως μέσω μείωσης της αναβλητικότητας δεν είναι κάτι σύγχρονο. Είναι μια τάση που έχει ξεκινήσει από τη δεκαετία του 1960 και του 1970 και η αναγκαιότητά του είναι διαρκής. Σύμφωνα με τον Salaman η εργασιακή ικανοποίηση έχει διαχρονική ισχύ, στη δεκαετία του 1990 εμφανίζεται σαν ανάγκη για υψηλή απόδοση και μείωση αναβλητικότητας.

Όπως κι αν αναφέρεται η στροφή στην εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με δύο ζητήματα: την αναγνώριση της ευρύτερης εκπαιδευτικής υποδομής, των διαρκώς μεταβαλλόμενων κοινωνικών αξιών και των προσδοκιών για

ποιότητα στην εργασιακή ζωή. Την αντιμετώπιση της αναβλητικότητας και του υψηλού ποσοστού απουσίας των εργαζομένων, την δυσαρέσκειά τους και γενικά την ανάγκη για υψηλότερη απόδοση του οργανισμού.

3.2 «Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ»

Σύμφωνα με τον Coombs (2003), ο οποίος ασχολήθηκε με την Ποιότητα στην προσωπική ζωή, ο σημαντικότερος παράγοντας για τη μείωση της αναβλητικότητας και την ύπαρξη ικανοποίησης στην προσωπική ζωή και στην εργασία είναι η στάση του ατόμου απέναντι στα γεγονότα.

Η υγεία, οι σχέσεις, η καριέρα, οι ευθύνες, όλα παίζουν σημαντικό ρόλο, όμως όλα επηρεάζονται από τη στάση του ατόμου και το κατά πόσο αναβλητικό είναι. Υπάρχουν άτομα τα οποία έχουν βιώσει άσχημες εμπειρίες, ωστόσο νιώθουν ευτυχημένα, κι άλλα που ζουν με σχετική άνεση και ελάχιστο stress και παρόλο αυτά δεν είναι ικανοποιημένα με τη ζωή.

Υιοθετώντας μια στάση που τείνει να βρει το θετικό για τον εαυτό του κάθε εργαζόμενου και τους άλλους, που αναγνωρίζει και ρυθμίζει τα όριά του, που δέχεται την ύπαρξη διαφορών στο σύστημα αξιών που έχει κάθε άτομο και που πιστεύει στις προτεραιότητες που θέτει καθένας, συμβάλλει στη δημιουργία κατάλληλου κλίματος για καλύτερη ποιότητα ζωής και τη μείωση της αναβλητικότητας

Οι παράγοντες που επηρεάζουν αυτό το κλίμα είναι οι ακόλουθοι :

Υγεία : οι περισσότεροι άνθρωποι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, κι αυτό γιατί δεν φροντίζουν για μια καλή φυσική

κατάσταση μέσα από άσκηση του σώματος, σωστή διατροφή, επαρκείς ώρες ύπνου και ξεκούρασης.

Αναψυχή : κάθε άνθρωπος που ενδιαφέρεται για μια ισορροπημένη ζωή θα πρέπει να αφιερώνει χρόνο για αναψυχή.

Ανάληψη ευθυνών: από την παιδική μας ηλικία αναλαμβάνουμε ευθύνες. Κάποιες από αυτές είναι ευχάριστες κι άλλες πάλι αποτελούν πηγή άγχους. Το κλειδί για τη μείωση της αναβλητικότητας είναι το άτομο να αναλαμβάνει τόσες ευθύνες όσες είναι δυνατό να ανταπεξέλθει, και να εκχωρεί και σε άλλους κάποιες από αυτές.

Προορισμός: Το άτομο θα πρέπει να θέτει στόχους και να ορίζει μια κατεύθυνση στη ζωή του. Το σπουδαιότερο όμως είναι να γνωρίζει που πηγαίνει.

Αμοιβή : για κάθε προσπάθεια που κάνει κανείς για να ωφελησει τον άλλο, είναι σίγουρο πως μακροπρόθεσμα θα αποζημιωθεί.

Πόροι & Ευκαιρίες: είναι θετικό να κάνει επιλογές στη ζωή που βοηθούν στην μεγαλύτερη ικανοποίησή του εκμεταλλευόμενος τους πόρους και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται και αγνοώντας τον ανασταλτικό παράγοντα που είναι ο χρόνος.

3.3 ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Θεωρητικά η εργασιακή ικανοποίηση είναι απλή υπόθεση. Περιλαμβάνει την προσφορά στους εργαζομένους την ευκαιρία να πάρουν αποφάσεις αναφορικά με τη δουλειά τους, να σχεδιάσουν το χώρο εργασίας και γενικά να λάβουν πρωτοβουλία σχετικά με τη σχεδίαση των προϊόντων ή την προσφορά της υπηρεσίας με αποτελεσματικότερο τρόπο.

Πρακτικά ωστόσο χρειάζεται μείωση της αναβλητικότητας και διάθεση από μέρους των μάνατζερ να μοιραστούν τη δύναμη ή αλλιώς την «εξουσία» που κατά κάποιο τρόπο κατέχουν, εντατική εκπαίδευση τόσο για τους μάνατζερ όσο και για τους υπόλοιπους υπαλλήλους και φυσικά υπομονή.

Οι εργαζόμενοι με λίγα λόγια πρέπει να αποκτήσουν γνώσεις πάνω σε έννοιες όπως είναι το κόστος, η ποιότητα, το κέρδος, η ζημία και οι μάνατζερ να ταυτιστούν με το νέο τους ρόλο, να γίνουν δηλαδή καθοδηγητές, βοηθοί και να συγκεντρώνουν χρήσιμες πληροφορίες.

Οι μάνατζερ οφείλουν να είναι καθοδηγητές και «διαιτητές» και σε καμία περίπτωση δικτάτορες. Η φιλοσοφία της εργασιακής ικανοποίησης πρέπει να στοχεύει τόσο στη λύση προβλημάτων όσο και στη συνεργασία μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλων αλλά και στη μείωση του άγχους και της αναβλητικότητας

Οι Lewis David και Brazil Kevin (2001) αναφέρονται σε κάποια χαρακτηριστικά, ουσιαστικά και μη που ασκούν επίδραση στην ποιότητα στην εργασιακή ζωή. Τονίζουν τη διαφορά μεταξύ του παραδοσιακού μάνατζμεντ σύμφωνα με το οποίο η ικανοποίηση με την ποιότητα στην εργασιακή ζωή βασιζόταν μόνο σε μη ουσιαστικά χαρακτηριστικά όπως είναι ο μισθός και άλλα απτά στοιχεία όπως είναι η ασφάλεια και η υγιεινή στο χώρο εργασίας και της σύγχρονης αντίληψης των ανθρωπίνων σχέσεων.

Η νέα αυτή αντίληψη τονίζει πως όλα τα παραπάνω είναι απαραίτητα, ωστόσο υπάρχουν και κάποιοι ουσιαστικοί παράγοντες όπως είναι το επίπεδο των δραστηριοτήτων, ο βαθμός της αυτονομίας και οι προκλήσεις που δίνονται στους εργαζομένους.

Ο συνδυασμός και των δύο μειώνει την αναβλητικότητα και ωφελεί τον οργανισμό εφόσον συμβάλλει στην παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και την μείωση της αποχής των

εργαζομένων. Υπάρχει όμως και μια τρίτη άποψη, αυτή του «προσανατολισμού στην εργασία» που υποστηρίζει ότι η εστίαση σε ουσιαστικούς ή μη παράγοντες είναι καθαρά υπόθεση του κάθε εργαζόμενου. Υπάρχουν άτομα που ενδιαφέρονται περισσότερο για αυτά που ονομάσαμε «ουσιαστικούς παράγοντες» και άλλα που δίνουν έμφαση στους «μη ουσιαστικούς».

3.4 ΕΥΕΛΙΚΤΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΙ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μια από τις πιο δημοφιλείς αλλαγές που σημειώνονται όλο και περισσότερο στις επιχειρήσεις είναι η εφαρμογή εργασιακών ρυθμίσεων, οι οποίες προσφέρουν ευελιξία αναφορικά με τον εργασιακό χρόνο, το χώρο εργασίας, το περιεχόμενο της δουλειάς και την αμοιβή αλλά και τη μείωση της αναβλητικότητας.

Η ημιαπασχόληση, το μοίρασμα της δουλειάς σε περισσότερα από ένα άτομα, το ευέλικτο ωράριο, τα fixed-term contracts, το subcontracting, τα career/employment break schemes αποτελούν ορισμένες από τις ρυθμίσεις.

Οι λόγοι που επέβαλλαν την υιοθέτηση αυτών των ρυθμίσεων είναι οι διαρκώς μεταβαλλόμενοι οικονομικοί παράγοντες που δημιουργούν αβεβαιότητα και κάνουν εντονότερη την ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, όπως επίσης και η νέα σύνθεση του εργατικού δυναμικού, η οποία καθιστά δύσκολη την πρόσληψη αλλά και τη διατήρηση του προσωπικού.

Η τάση υιοθέτησης από τους οργανισμούς εργασιακών συμφωνιών προσφέρει όχι μόνο οικονομικά αλλά και κοινωνικά οφέλη, αφού αυξάνεται η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα από την μια και από την άλλη συμφιλιώνονται

δύο έννοιες πολλές φορές συγκρουόμενες : η εργασία και η προσωπική ζωή (DeRouge, 1995).

Σύμφωνα με τους Papalexandris, Nancy και Kramar, Robin οι οικονομικές, τεχνολογικές, κοινωνικές και οικογενειακές αλλαγές ενθαρρύνουν την εφαρμογή εργασιακών συμφωνιών, ώστε να αντιμετωπιστεί όσο γίνεται αποτελεσματικότερα η σύγκρουση που υφίσταται μεταξύ εργασίας και οικογένειας και που πολλές φορές μπορεί να οδηγήσει στην κυριαρχία της επαγγελματικής ζωής εις βάρος της προσωπικής. Η ανάγκη των ανθρώπων για καλύτερο έλεγχο του εργασιακού τους χρόνου διαφέρει ανάλογα με την ηλικία, το φύλο, τα προσόντα, το μισθό, τις επαγγελματικές φιλοδοξίες και την οικογενειακή κατάσταση.

Έχει επίσης αποδειχτεί ότι η επιτυχής συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής εξαρτάται από παράγοντες όπως η στάση μας απέναντι στα γεγονότα, οι προσδοκίες και οι προτεραιότητες που δίνουμε καθώς και οι διαθέσιμες ευκαιρίες που παρουσιάζονται και είμαστε διαθέσιμοι να αφιερώσουμε το χρόνο μας.

3.5 Η ΝΕΑ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ Η ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Κατά την Savolainen (2000) η Ποιότητα στην εργασιακή ζωή και κατ' επέκταση στην προσωπική προϋποθέτει μια πιο αποτελεσματική εκμετάλλευση και αντιμετώπιση των ανθρωπίνων πόρων σε έναν οργανισμό αλλά και τη μείωση της αναβλητικότητας.

Αυτό επιτυγχάνεται με την υιοθέτηση της φιλοσοφίας του Total Quality Management (TQM) που τονίζει τη σημασία όλων των μελών που συνθέτουν έναν οργανισμό, τα οποία μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά με τη δημιουργικότητά τους, τον

αυτοέλεγχο και με μια καλή συνεργασία που μπορεί να έχουν με προϊσταμένους και υφισταμένους τους.

Το TQM προϋποθέτει επανεξέταση των λειτουργιών και των εργασιακών μεθόδων κι αυτό φυσικά έχει επιπτώσεις στις σχέσεις διοίκησης-εργατικού δυναμικού. Γι' αυτό και έρχεται στο προσκήνιο η ανάγκη για αλλαγή της Κουλτούρας που πρέπει να ξεκινήσει από τη διοίκηση η οποία δρα καταλυτικά σε θέματα όπως αυτό της αλλαγής. Η ανάπτυξη στενής συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και εργατικού δυναμικού είναι ένα βήμα που αποδεικνύει την αλλαγή κουλτούρας. Πολλές φορές όμως ούτε η διοίκηση είναι πρόθυμη για στενή συνεργασία με τους εργαζομένους της ούτε και οι εργαζόμενοι αποδέχονται πρόθυμα διάφορα βελτιωτικά προγράμματα που ενδεχομένως να αυξήσουν την πίεση και τις ευθύνες τους. Χρειάζεται επομένως αμοιβαία εμπιστοσύνη, συνεργασία, ενεργή συμμετοχή και ομαδικότητα. Γίνεται λόγος για τρεις Στρατηγικές Ανάπτυξης που δύνανται να ενδυναμώσουν τη σχέση εργοδότη-εργαζομένου και να μειώσουν την αναβλητικότητα :

"The trust building, participative strategy": Στρατηγική που στηρίζεται στην εμπιστοσύνη και τη συμμετοχή καθώς και στην ύπαρξη ενός μάνατζερ με το ρόλο του καθοδηγητή.

"The entrepreneurial, cooperative strategy": Στρατηγική που στηρίζεται στη διάθεση των μελών του οργανισμού για συνεργασία.

"The negotiative, oscillating strategy": Στρατηγική που καθορίζεται από επαγγελματίες με αίσθηση της ποιότητας μέσα από δοκιμές. Σφάλματα και διαπραγματεύσεις. Η καθοδήγηση σε αυτή την περίπτωση δεν είναι ευδιάκριτη.

3.6 ΣΧΕΣΗ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Ο Pruijt (2000) στην προσπάθεια εφαρμογής κάποιου μοντέλου αναβλητικότητας σε ένα δείγμα εργαζομένων διαπίστωσε τα εξής χαρακτηριστικά:

Αίσθηση κατωτερότητας: σχεδόν τις περισσότερες φορές η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου χαρακτηρίζεται από αίσθηση κατωτερότητας του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη.

Ασυμμετρία: όσο κι αν υποστηρίζεται πως εργοδότης και εργαζόμενοι κατέχουν ισοδύναμη θέση στην αγορά, οι στόχοι τους διαφέρουν και ο έλεγχος που ασκεί καθένας από αυτούς στα μέσα παραγωγής είναι διαφορετικός

Εργαζόμενοι ως εκτελεστικά όργανα: πολλοί εργαζόμενοι δυστυχώς αισθάνονται εκτελεστικά όργανα που στοχεύουν στη συσσώρευση κεφαλαίου μέσω πειστικής δουλειάς και συνεχούς προσπάθειας μείωσης του κόστους εργασίας.

Οι Heskett et al (1994) αναφέρουν ότι η Ποιότητα στην εργασιακή ζωή είναι κάτι που μετριέται από τα συναισθήματα των εργαζομένων απέναντι στη δουλειά τους, τους συναδέλφους τους και την εταιρεία. Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε από κάποιο Πανεπιστήμιο της Αμερικής (University of South Dakota, Vermillion, USA), όπου μελετήθηκε η σχέση μεταξύ της Ποιότητας στην εργασιακή ζωή και της ανασταλτικότητας συνολικά του οργανισμού, βγήκε ως συμπέρασμα πως ως 'Εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται το σύνολο των ευνοϊκών συνθηκών και το περιβάλλον στο χώρο εργασίας που βοηθούν στην ικανοποίηση των εργαζομένων με το να αισθάνονται ασφάλεια στο χώρο όπου εργάζονται, να αμείβονται ικανοποιητικά και να τους παραχωρούνται ευκαιρίες ανάπτυξης.

Οι βασικοί στόχοι ενός αποτελεσματικού προγράμματος εργασιακής ικανοποίησης είναι οι βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και η μέγιστη αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Κατά τον

Swanson (1998), υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ των πρακτικών που σχετίζονται με τους ανθρωπίνους πόρους και της μείωσης της αναβλητικότητας της επιχείρησης. Και μια αύξηση στην ανάπτυξη και κερδοφορία σημαίνει ότι υπάρχουν οι χρηματοοικονομικοί πόροι που μπορεί η Διοίκηση να επενδύσει στους υπαλλήλους της, να ενδυναμωθεί δηλαδή ακόμη περισσότερο η εργασιακή ικανοποίηση και παράλληλα με την αύξηση της αποδοτικότητας του οργανισμού μεγαλώνει και η ικανοποίηση των εργαζομένων.

B ΜΕΡΟΣ
ΠΡΑΚΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η μέθοδος η οποία ακολουθήθηκε προκειμένου να διεξαχθεί η έρευνα και να συγκεντρωθούν τα προς ανάλυση στοιχεία. Συγκεκριμένα, περιγράφεται η διαδικασία της δειγματοληψίας και τα έξι στάδια της.

4.1 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Μεγάλο ρόλο στην επιτυχία της παρούσας έρευνας παίζει η διαδικασία της δειγματοληψίας. Η διαδικασία αυτή ολοκληρώθηκε σε 6 στάδια.

Στάδιο 1 (Ορισμός Πληθυσμού): Ο πληθυσμός αποτελείται από όλους τους δυνητικούς ερωτώμενους οι οποίοι θεωρούνται κατάλληλοι για να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ο πληθυσμός ορίζεται από τέσσερις παραμέτρους: το στοιχείο (element), την μονάδα δειγματοληψίας (sampling unit), την έκταση (extent) και το χρόνο (time). Στην παρούσα μελέτη ο πληθυσμός μπορεί να οριστεί ως εξής:

1. Στοιχείο: Οι εργαζόμενοι σε Ο.Τ.Α. της Αττικής και στο Νοσοκομείο Παίδων Πεντέλης
2. Μονάδα δειγματοληψίας: ο ΟΤΑ, το νοσοκομείο
3. Έκταση: στα κεντρικά γραφεία και τις υπηρεσίες,
4. Χρόνος: κατά το χρονικό διάστημα από 2 έως 31 Μαΐου 2012.

Στάδιο 2 (Προσδιορισμός Πλαισίου Δείγματος): Το πλαίσιο δείγματος (sampling frame) είναι οι κατάλογοι εκείνοι που περιλαμβάνουν όλους τους δυνητικούς ερωτώμενους από όπου θα επιλεγεί το δείγμα. Στη συγκεκριμένη μελέτη το πλαίσιο δείγματος αποτέλεσαν οι καταστάσεις εργαζομένων της διεύθυνσης προσωπικού .

Στάδιο 3 (Καθορισμός Μονάδας Δειγματοληψίας): Η μονάδα δειγματοληψίας είναι η βασική μονάδα (π.χ. νοικοκυριό, επιχείρηση, οργανισμός) που περιέχει τα δεδομένα (δηλ. τους δυνητικούς ερωτώμενους) του πληθυσμού, από όπου θα ληφθεί το δείγμα. Στη συγκεκριμένη έρευνα, είναι ο ΟΤΑ, το Νοσοκομείο.

Στάδιο 4 (Επιλογή Μεθόδου Δειγματοληψίας): Η μέθοδος της δειγματοληψίας αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο θα γίνει η επιλογή των δεδομένων του πληθυσμού που θα αποτελούν το δείγμα. Στη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκε απλή τυχαία δειγματοληψία, δηλαδή κάθε στοιχείο του πληθυσμού έχει γνωστή και ίση πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα. Για την επιλογή των μελών του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν πίνακες τυχαίων αριθμών οι οποίοι αντιστοιχούσαν στα μέλη του πληθυσμού των εργαζομένων οι οποίοι αποτέλεσαν το δείγμα.

Στάδιο 5 (Καθορισμός Μεγέθους Δείγματος): Ένα αναπόσπαστο κομμάτι της απλής τυχαίας δειγματοληψίας είναι ο καθορισμός του μεγέθους του δείγματος που πρέπει να χρησιμοποιηθεί. Η αντίληψη που συνήθως επικρατεί είναι ότι το δείγμα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ώστε τα αποτελέσματα μιας έρευνας να είναι αξιόπιστα. Δυστυχώς η αντίληψη αυτή δεν είναι απόλυτα σωστή. Το μέγεθος ενός δείγματος επηρεάζεται από παράγοντες όπως οι στόχοι της

έρευνας, οι χρονικοί περιορισμοί, το κόστος και οι τεχνικές ανάλυσης που θα χρησιμοποιηθούν. Στη συγκεκριμένη μελέτη χρησιμοποιήθηκε δείγμα 300 υπαλλήλων. Από αυτούς, στην έρευνα συμμετείχαν τελικά 210 καθώς οι υπόλοιποι είτε αρνήθηκαν να απαντήσουν, είτε απάντησαν πλημμελώς, είτε απουσίαζαν με άδεια.

Στάδιο 6 (Εκτέλεση): Το τελευταίο αυτό στάδιο στη διαδικασία της δειγματοληψίας περιλαμβάνει ουσιαστικά τη συλλογή των δεδομένων. Η τελευταία πραγματοποιήθηκε με τη ταυτόχρονη διανομή στους επιλεγμένους (βάσει δείγματος) εργαζόμενους, ενός ερωτηματολογίου το οποίο ήταν δομημένο σε τέσσερα μέρη. Τα τρία πρώτα μέρη αποτελούνταν από τα ακόλουθα τρία ψυχομετρικά ερωτηματολόγια: α) το ερωτηματολόγιο αναβλητικότητας (Procrastination), β) το ερωτηματολόγιο του Κέντρου Επιδημιολογικών Ερευνών για την Κατάθλιψη (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale - CES-D) και γ) το ερωτηματολόγιο της Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) και Overcommitment. Το τέταρτο μέρος αφορούσε τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων όπως ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, τίτλος θέσης στην επιχείρηση, εκπαιδευτικό επίπεδο, ατομικό μηνιαίο εισόδημα κ.α. Λεπτομέρειες για το περιεχόμενο και τη δομή του καθενός ερωτηματολογίου περιέχονται στην παράγραφο «Μέσα Συλλογής Δεδομένων» που ακολουθεί.

Ένα εισαγωγικό σημείωμα του ερευνητή ενημέρωνε τους ερωτηθέντες σχετικά με το θέμα της έρευνας. Για να εξασφαλιστεί η αντικειμενικότητα των απαντήσεών τους υπήρξε η διαβεβαίωση ότι η συμμετοχή τους ήταν προαιρετική, φυσικά ανώνυμη και ότι σε καμία περίπτωση δεν θα διέρρεαν οι απαντήσεις τους στον οργανισμό που εργάζονται. Τέλος, κάθε άτομο έπρεπε να

απαντήσει αυθόρμητα καθώς δεν υπήρχαν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

4.1.1 ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ

Οι αδυναμίες της μεθόδου ήταν οι ακόλουθες:

- Το δείγμα είναι ένας μικρόκοσμος του πληθυσμού από τον οποίο προέρχεται. Παρόλα αυτά, ακόμα και η πιο εξεζητημένη μέθοδος δειγματοληψίας θα περιέχει κάποιο είδος σφάλματος. Αυτό που επιτυγχάνεται με την απλή τυχαία δειγματοληψία είναι να ελέγχουμε και να εκτιμούμε το δειγματοληπτικό σφάλμα.
- Λάθος απαντήσεις από τους ερωτώμενους. Αυτό αποτελεί πάντα μια μόνιμη πηγή μεροληψίας. Ωστόσο, η προσωπική συνέντευξη επιτρέπει τη διευκρίνιση διφορούμενων ή μη κατανοητών ερωτήσεων καθώς ο ερευνητής είναι παρών.
- Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν για άλλους πληθυσμούς εκτός του συγκεκριμένου οργανισμού.

4.2 ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα μέσα συλλογής δεδομένων ήταν τα ακόλουθα:

A) Κλίμακα Αναβλητικότητας (Procrastination): Αποτελεί μια μέτρηση του επιπέδου αναβλητικότητας, 20 προτάσεων. Περιγράφει διάφορες συμπεριφορές και στάσεις και τα άτομα καλούνται να εκφράσουν, σε μία κλίμακα Likert 5 διαβαθμίσεων, το βαθμό στον οποίο οι συμπεριφορές αυτές τους εκφράζουν. Το

1 δηλώνει ότι «Δεν με χαρακτηρίζει, δεν με περιγράφει καθόλου» και το 5 «Με χαρακτηρίζει και με περιγράφει απολύτως», ενώ δεν υπάρχει 0. Γίνεται άθροιση των απαντήσεων, μερικές από τις οποίες βαθμολογούνται αντίστροφα. Η υψηλότερη βαθμολογία φανερώνει και εντονότερη αναβλητική συμπεριφορά (συνολικός σκορ $5 \cdot 20 = 100$). Τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά της κλίμακας στην αρχική της μορφή είναι πολύ ικανοποιητικά καθώς η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (συντελεστής άλφα) είναι $\alpha = 0,884$.

B) Κλίμακα του Κέντρου Επιδημιολογικών Ερευνών για την Κατάθλιψη (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale - CES-D): Πρόκειται για ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς 20 προτάσεων που εξετάζουν ένα μεγάλο εύρος καταθλιπτικών συμπτωμάτων (Radloff, 1977, Hann et al., 1999). Δίπλα στις φράσεις υπάρχουν οι διαβαθμίσεις «σπάνια ή καθόλου (για λιγότερο από 1 μέρα)», «μερικές φορές (1-2 μέρες)», «αρκετές φορές (3-4 μέρες)» και «σταθερά ή τις περισσότερες φορές (5-7 μέρες)». Ο εργαζόμενος συμπληρώνει τη φράση που θεωρεί πως ανταποκρίνεται στο πως αισθανόταν ή συμπεριφέρθηκε κατά τη διάρκεια της περασμένης εβδομάδας.

Η κλίμακα εκτιμά ποσοτικά την κατάθλιψη και αποτελείται από αρνητικές φράσεις π.χ. «Δεν ένιωθα την επιθυμία να φάω» και θετικές φράσεις π.χ. «Ήμουν ευτυχισμένος/η». Οι θετικές φράσεις αντιστρέφονται κατά τον υπολογισμό της τελικής βαθμολογίας (υπάρχουν στην ανάλυση ως REC_DEP μεταβλητές (recode-DEPRESSION). Το εύρος των βαθμολογιών κυμαίνεται από 0 έως 60. Οι υψηλότερες βαθμολογίες αποτελούν ένδειξη υψηλότερου επιπέδου κατάθλιψης. Στην παρούσα μελέτη και η συγκεκριμένη κλίμακα παρουσιάζει πολύ καλή εσωτερική συνέπεια (συντελεστής άλφα, $\alpha = 0,894$).

Γ) Κλίμακα Αυτοαναφοράς της Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής (Effort-Reward Imbalance Questionnaire): Το ερωτηματολόγιο αυτό βασίζεται στο θεωρητικό μοντέλο του Siegrist (1996). Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, υψηλός βαθμός ισορροπίας μεταξύ της προσπάθειας που καταβάλλει το άτομο στην εργασία και των ανταμοιβών που λαμβάνει, οδηγεί σε εργασιακό στρες. Επίσης, τα επίπεδα στρες είναι υψηλότερα όταν υψηλά επίπεδα ανισορροπίας συνυπάρχουν με υψηλή εργασιακή αφοσίωση.

Οι βασικές υποθέσεις του μοντέλου είναι οι εξής: (1) η υπόθεση ERI: υψηλή προσπάθεια σε συνδυασμό με χαμηλές αμοιβές προκαλούν επιβλαβή αποτελέσματα στην υγεία, (2) η υπόθεση της εργασιακής αφοσίωσης: υψηλά επίπεδα αφοσίωσης αυξάνουν την πιθανότητα εμφάνισης προβλημάτων υγείας, (3) η υπόθεση αλληλεπίδρασης (interaction): οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από τις συνθήκες (1) και (2), δηλαδή ERI και υψηλό επίπεδο αφοσίωσης, έχουν συγκριτικά μεγαλύτερο κίνδυνο εμφάνισης προβλημάτων υγείας.

Προκειμένου να ελεγχθούν οι ανωτέρω τρεις υποθέσεις, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 23 ερωτήσεις διαρθρωμένες σε 3 ψυχομετρικές υποκλίμακες: προσπάθειας (effort) (ερωτήσεις 1-5), ανταμοιβών (reward) (ερωτήσεις 6-16) και αφοσίωσης στην εργασία (over-commitment) (ερωτήσεις 17-22).

Η υποκλίμακα της προσπάθειας αναφέρεται στις απαιτήσεις ή/και τις υποχρεώσεις που επιβάλλονται στον εργαζόμενο. Οι ερωτήσεις της υποκλίμακας των ανταμοιβών αναφέρονται σε χρηματικές αμοιβές, σε κοινωνικό-συναισθηματικές ανταμοιβές και στη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, περιλαμβανομένου και της εργασιακής ασφάλειας.

Στις υποκλίμακες της προσπάθειας και των ανταμοιβών οι

ερωτήσεις είναι σε κλίμακα Likert, δύο σταδίων. Στο πρώτο στάδιο τα άτομα καλούνται να δηλώσουν αν διαφωνούν ή αν συμφωνούν με το περιεχόμενο της ερώτησης. Όταν συμφωνούν με αρνητικές εμπειρίες ή διαφωνούν ως προς θετικές εμπειρίες καλούνται να αξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο η συγκεκριμένη εργασιακή εμπειρία ή η απουσία της τους επηρεάζει («δε με επηρεάζει», «με επηρεάζει ελάχιστα», «με επηρεάζει αρκετά», «με επηρεάζει πολύ»). Κλίμακα Likert (ενός σταδίου) χρησιμοποιούν και οι ερωτήσεις της εργασιακής αφοσίωσης.

Στην υποκλίμακα της προσπάθειας η βαθμολογία κυμαίνεται από 5-25, με τις υψηλότερες βαθμολογίες να δηλώνουν μεγαλύτερες εργασιακές απαιτήσεις. Στην υποκλίμακα των ανταμοιβών η βαθμολογία κυμαίνεται από 11-55, όπου οι μεγαλύτερες βαθμολογίες δείχνουν λιγότερες αμοιβές (γι' αυτό κάνουμε αντιστροφή της κλίμακας ώστε το 55 να αντιστοιχεί στη μεγαλύτερη ανταμοιβή και το 11 στη μικρότερη). Στην κλίμακα της αφοσίωσης η βαθμολογία κυμαίνεται από 6-24, όπου οι υψηλές βαθμολογίες δείχνουν υψηλό βαθμό εργασιακής αφοσίωσης.

Στην περίπτωση μας οι συντελεστές αξιοπιστίας του Cronbach για τις τρεις υποκλίμακες της προσπάθειας, της ανταμοιβής και της εργασιακής αφοσίωσης είναι 0,698, 0,812, και 0,771, αντίστοιχα, αντανακλώντας πολύ ικανοποιητικά επίπεδα αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας.

4.3 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ

Αρχικά, τα απαντημένα ερωτηματολόγια «περάστηκαν» στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Οι απαντήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία κωδικοποιήθηκαν. Για παράδειγμα στο φύλο, το χαρακτηριστικό «άνδρας» έπαιρνε την τιμή 1, ενώ το

«γυναίκα» την τιμή 2.

Επιπλέον, υπολογίστηκε ο ενιαίος δείκτης Effort-Reward Imbalance (ERI) ή λόγος ανισοροπίας Προσπάθειας/Ανταμοιβής. Όπως φαίνεται και στο αρχείο του SPSS, ο δείκτης (λόγος Προσπάθειας/Ανταμοιβής) προέκυψε αφού ορίσαμε μια νέα μεταβλητή ERI (Effort-Reward Imbalance). Η μεταβλητή αυτή προέκυψε ως λόγος του Total_Effort δια του Total_Reward όπως έχουν υπολογιστεί στο SPSS αφού όμως πρώτα έγινε μια αναγκαία διόρθωση στο Total_Reward, αφού έχει υπολογιστεί για 11 ερωτήσεις (ενώ το Total_Effort έχει μόνον 5 ερωτήσεις). Άρα για να καταστούν ισοδύναμες πολλαπλασιάσαμε το Total_Reward με το 0,454545 που είναι ο λόγος $5/11=0,454545$ (λόγος ερωτήσεων προσπάθειας δια ερωτήσεων ανταμοιβής). Έτσι $ERI = \text{Total_Effort}/(\text{Total_Reward} * 0,454545)$.

Πολύ χαμηλό ERI π.χ. 0,2 είναι ένδειξη μέγιστης ανταμοιβής με πολύ μικρή προσπάθεια (ιδανική περίπτωση), αντιθέτως πολύ υψηλό ERI, π.χ. 3 ή 5 είναι ένδειξη υψηλής δυσαρέσκειας (υποκειμενική αντίληψη του εργαζομένου) αφού καταβάλλει μεγάλη προσπάθεια π.χ. με σκορ προσπάθειας 25 και αμείβεται με σκορ ανταμοιβής π.χ. 5.

4.4 ΕΙΔΗ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ

Στη συγκεκριμένη μελέτη χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα είδη στατιστικών αναλύσεων:

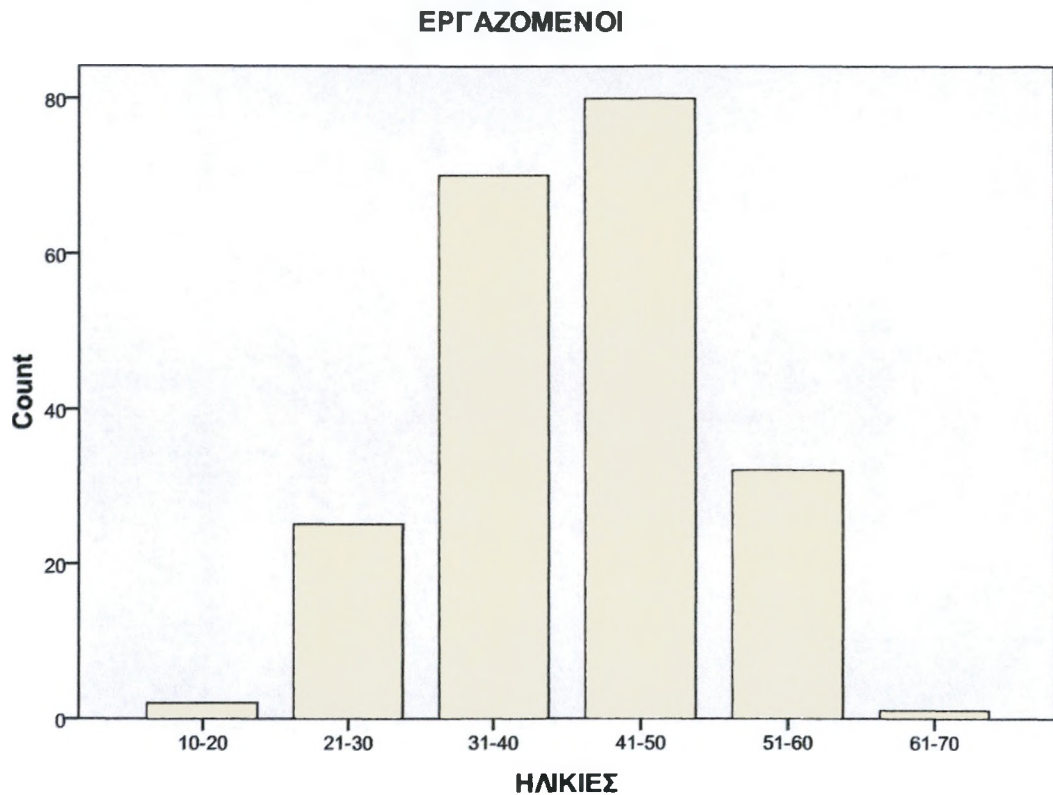
- Μετρήθηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της κάθε μίας εκ των τριών ψυχομετρικών κλιμάκων με τον συντελεστή alpha του Cronbach.
- Υπολογίσθηκαν οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και άλλα

περιγραφικά μέτρα των συνολικών μεταβλητών.

- Παρήχθησαν πίνακες συχνοτήτων και αντίστοιχα διαγράμματα των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζόμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα.
- Υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις των συνολικών μεταβλητών προκειμένου να διερευνηθούν οι μεταξύ τους σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ

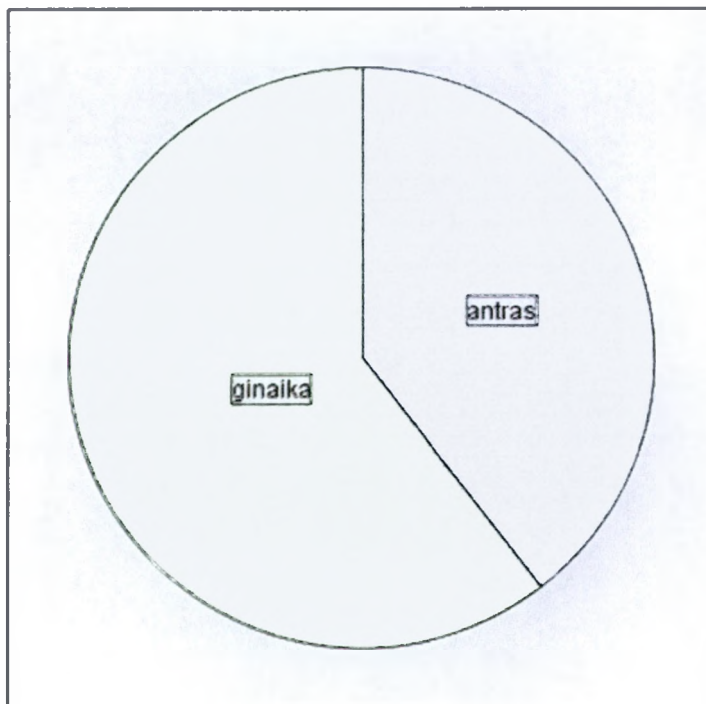
5.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ



Από το παραπάνω γράφημα συμπεραίνεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι 41-50 ετών, ακολουθούν τα άτομα ηλικίας από 31-40 ετών, από 51-60 ετών, από 21-30 ετών και λιγότερα είναι τα άτομα ηλικίας 16-20 ετών και 61-70 ετών.

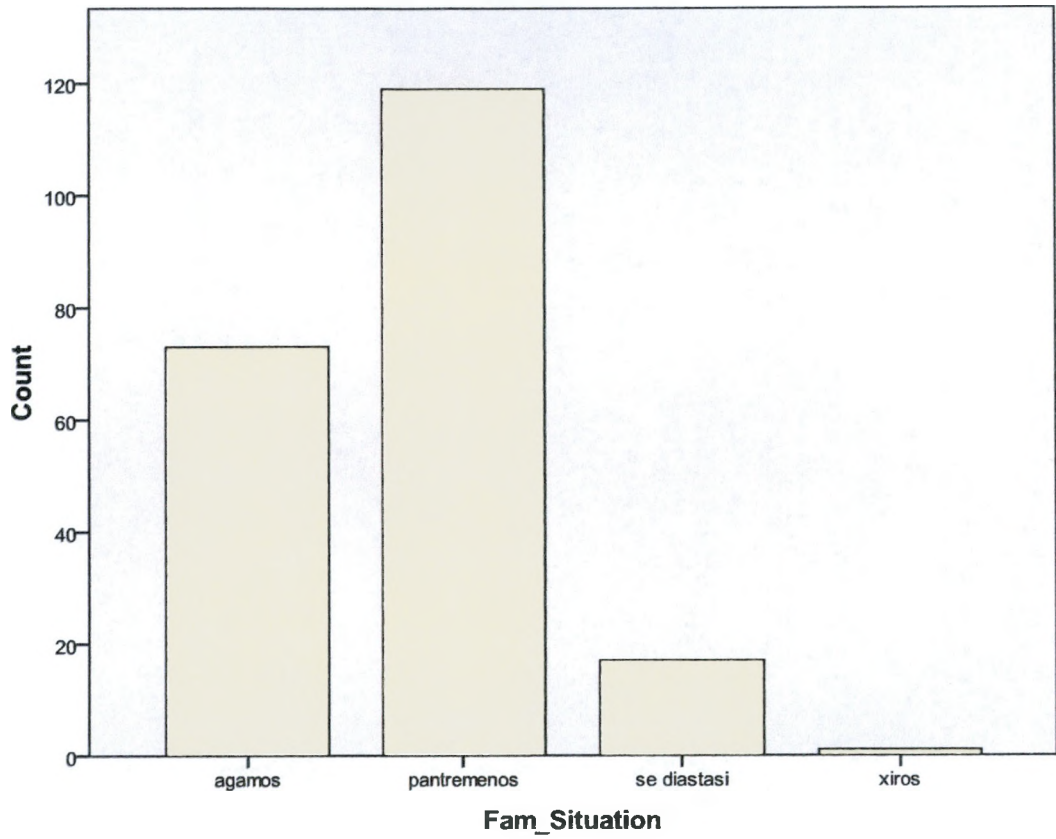
ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid antras	83	39,5	39,5	39,5
ginaika	127	60,5	60,5	100,0
Total	210	100,0	100,0	

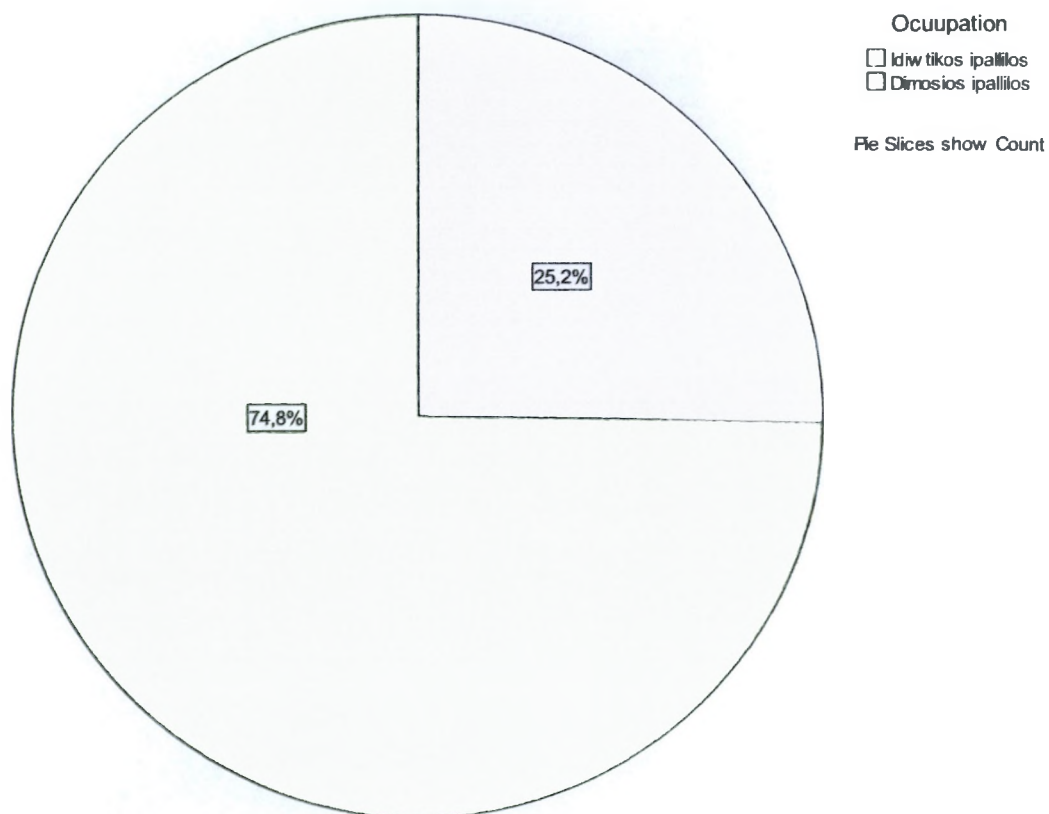


Από το παραπάνω σχήμα φαίνεται ότι 83 άτομα είναι άνδρες και 127 γυναίκες.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

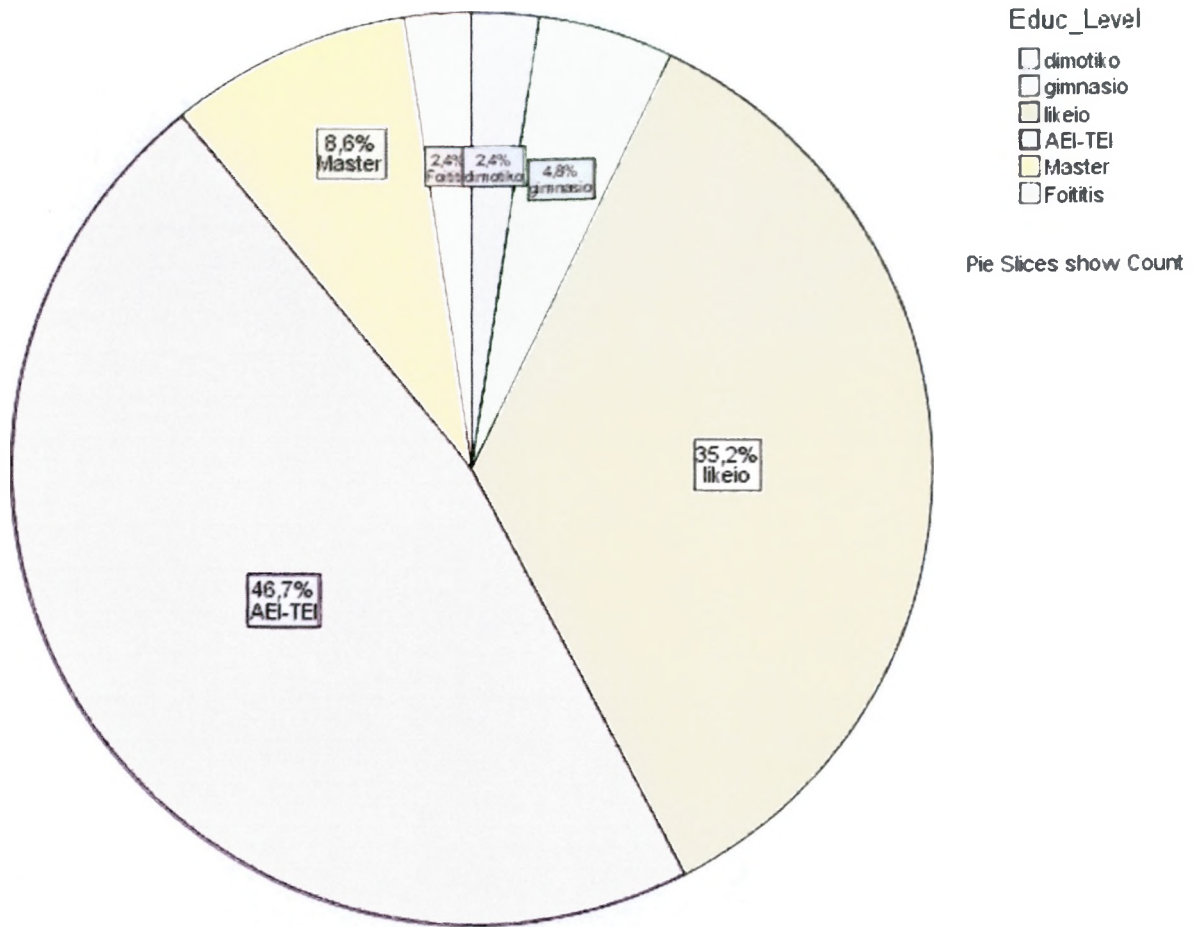


ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



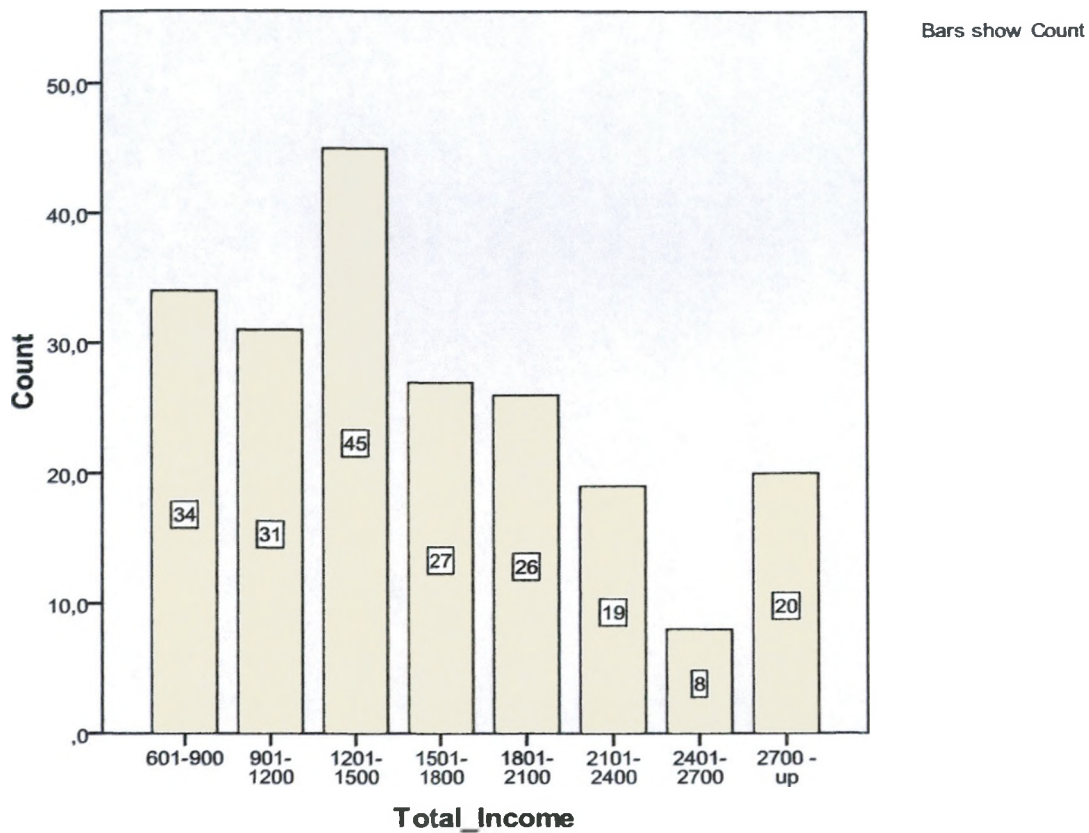
Τα περισσότερα άτομα εργάζονται στον δημόσιο τομέα και λίγα (25,2%) στον ιδιωτικό, όπως παρουσιάζεται στο άνωθι γράφημα.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



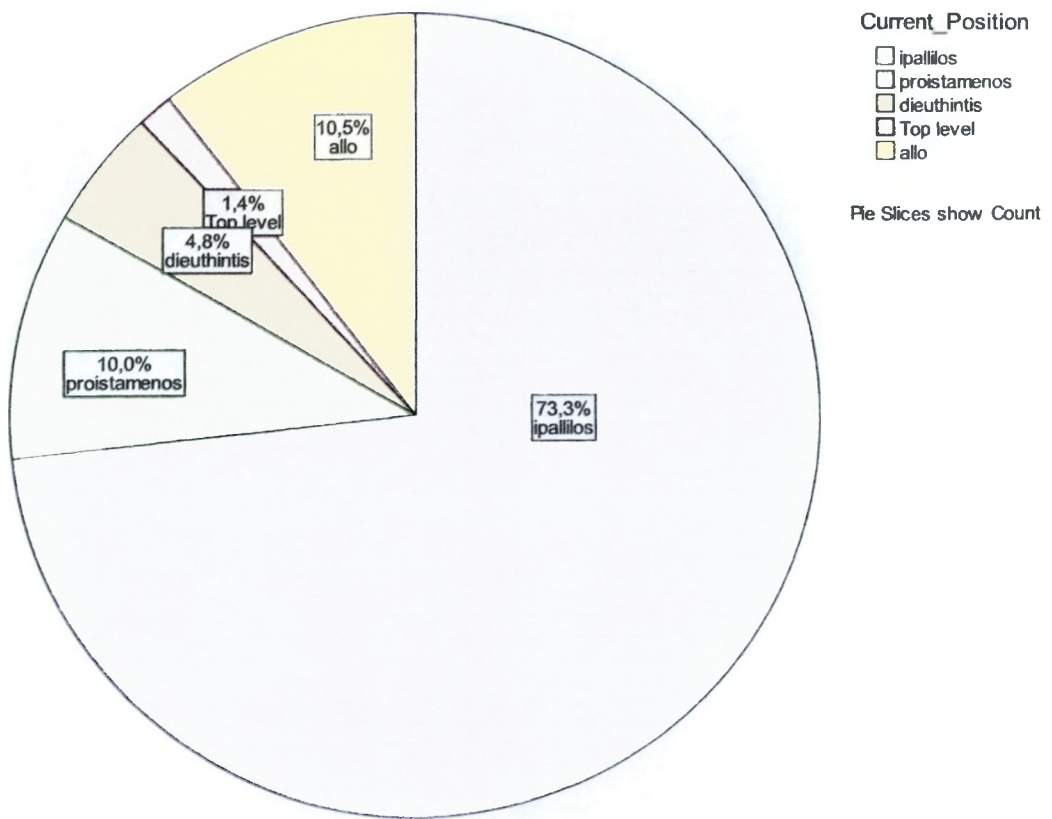
Οι περισσότεροι ερωτώμενοι είναι απόφοιτοι Ανώτατου ή Ανώτερου Τεχνολογικού Ιδρύματος, ακολουθούν οι απόφοιτοι Λυκείου, οι κάτοχοι master, οι απόφοιτοι γυμνασίου και τέλος οι απόφοιτοι δημοτικού και οι φοιτητές.

ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



Οι περισσότεροι ερωτώμενοι έχουν συνολικό εισόδημα από 1201-1500€, ακολουθούν όσοι λαμβάνουν 601-900€, 901-1200€, 1501-1800€, 1801-2100€, 2700€ και πάνω, 2101-2400€ και οι λιγότεροι λαμβάνουν 2401-2700€.

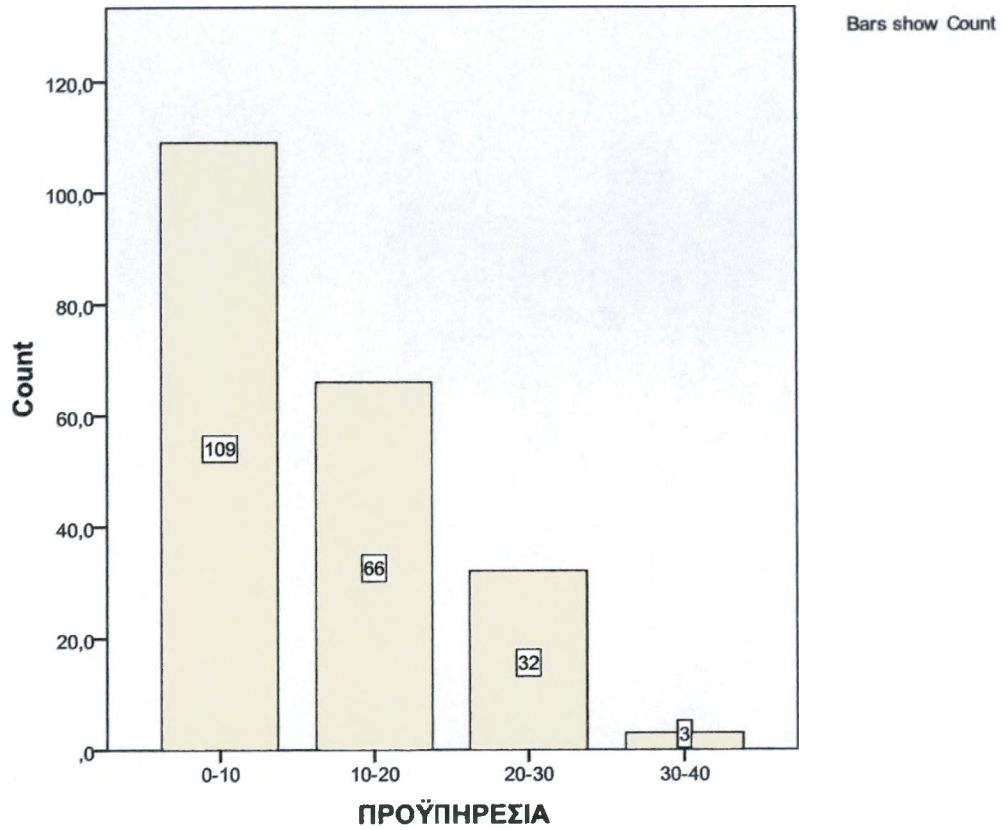
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΘΕΣΗΣ



Οι περισσότεροι ερωτώμενοι εργάζονται ως υπάλληλοι, ακολουθούν άλλες σχέσεις εργασίας, οι προϊστάμενοι, οι διευθυντές και οι εργαζόμενοι στα ανώτατα επίπεδα.



ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ



Οι περισσότεροι ερωτώμενοι έχουν έτη προϋπηρεσίας από 0-10 έτη, ακολουθούν όσοι έχουν προϋπηρεσία από 10-20 έτη, 20-30 έτη και τέλος όσοι έχουν προϋπηρεσία από 30-40 έτη.

5.2 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

		Correlations			
		TOTAL PROC	TOTAL DEP	EFFORT REWARD IMBALANCE	TOTAL OVERCOMMIT
TOTAL_PROC	Pearson Correlation	1	.436**	.186**	.241**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000
	N	210	210	210	210
TOTAL_DEP	Pearson Correlation	.436**	1	.454**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	210	210	210	210
EFFORT_REWARD_IMBALANCE	Pearson Correlation	.186**	.454**	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000
	N	210	210	210	210
TOTAL_OVERCOMMIT	Pearson Correlation	.241**	.521**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	210	210	210	210

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

Από την ανάλυση συσχετίσεων προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της αναβλητικότητας και της κατάθλιψης (Pearson $r=0,436$, $p=0,000<0,05$), της αναβλητικότητας και της ανισορροπίας εργασιακής προσπάθειας- ανταμοιβής (Pearson $r=0,186$, $p=0,007<0,05$), καθώς και μεταξύ αναβλητικότητας και εργασιακής αφοσίωσης (Pearson $r=0,241$, $p=0,000<0,05$).

Επιπλέον, υφίσταται θετική συσχέτιση μεταξύ κατάθλιψης και ανισορροπίας προσπάθειας-ανταμοιβής (Pearson $r=0,454$, $p=0,000<0,05$), καθώς και μεταξύ κατάθλιψης και εργασιακής αφοσίωσης (Pearson $r=0,521$, $p=0,000<0,05$).

Τέλος, παρατηρείται θετική συσχέτιση μεταξύ της ανισορροπίας εργασιακής προσπάθειας-ανταμοιβής και της εργασιακής αφοσίωσης (Pearson $r=0,514$, $p=0,000<0,05$).

Από τις συσχετίσεις Αναβλητικότητας και κατάθλιψης

αλλά κυρίως από τη συσχέτιση Αναβλητικότητας και Εργασιακής Ικανοποίησης προκύπτει πως τα άτομα που έχουν υψηλό στρες με χαμηλό ποσοστό αυτοεκτίμησης θα έχουν και ανάλογη διάθεση, με ροπή προς την κατάθλιψη (όχι απαραίτητα σε επίπεδα που να χρήζουν ιατρικής βοήθειας) με αποτέλεσμα αυτό να έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα τους. Τα άτομα αυτά μπορεί να δουλεύουν πολύ (εκτός αν τα επίπεδα του άγχους είναι τόσο υψηλά ώστε να τα παραλύει) αλλά χωρίς ξεκάθαρους στόχους και σίγουρα με πενιχρά αποτελέσματα. Αυτό συμβαίνει διότι τα πάντα τα αξιολογούν με μεγάλο ποσοστό κινδύνου (ακόμη και τα πιο απλά προβλήματα για το μέσο άνθρωπο), τίποτα δεν αποτελεί ένα προσωρινό πρόβλημα και όλα είναι δύσκολα με μεγάλο ποσοστό επικινδυνότητας και ανασφάλειας.

Το μυαλό του ατόμου αρέσκεται στο να κάνει εργασίες ρουτίνας, καθώς αυτές του είναι γνώριμες. Ξέρει τι πρέπει να γίνει, πώς να τις κάνει, αλλά και ποιο αποτέλεσμα θα φέρουν. Δεν χρειάζεται να σκεφθεί διαφορετικά, να προσπαθήσει περισσότερο, να μαντέψει την πιθανή έκβαση της κατάστασης. Αγαπά τη ρουτίνα, καθώς του προσφέρει σιγουριά. Αντιθέτως, η «απαιτητική» αλλαγή απαιτεί κριτική σκέψη, ρίσκο, ανάληψη ευθύνης. Παράλληλα, το μυαλό βλέπει την ενέργεια είτε ως δύσκολη είτε ως υπερβολικά χρονοβόρα. Το μυαλό λοιπόν αντιδρά με συγκεκριμένο τρόπο σε αυτές τις έννοιες, ενεργοποιώντας μέσα του την ανάγκη της φυγής, την οποία και «καλύπτει».

Ανεξαρτήτως των επαγγελματικών ικανοτήτων και ιδιαίτερων δεξιοτήτων του ατόμου, το άτομο είναι πιθανόν να αναβάλλει εργασίες όταν αμφιβάλλει (εκτίμηση αυθαίρετη και καθαρά ψυχολογικής φύσης) για τις δυνατότητές του να ανταπεξέλθει στις συγκεκριμένες απαιτήσεις. Προσπαθώντας να αποφύγει τις εργασίες, αποφεύγει αποτελέσματα τα οποία

έχουν επιπτώσεις στην αυτοεκτίμησή του (αποφεύγει θα έλεγε κανείς να αναμετρηθεί με τον ίδιο του τον εαυτό). Η αναβλητικότητα έτσι αποτελεί ένα φυσικό μηχανισμό αμύνης, υποκινούμενος από τον φόβο της αποτυχίας, αλλά και την πολύ χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Η αναβολή πάλι θα μπορούσε να είναι το αποτέλεσμα της τάσης τελειοποίησης των εργασιών (τελειομανία). Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο προσπαθεί να επιτύχει πολύ υψηλούς στόχους και θεωρεί ότι για να ανταπεξέλθει απαιτούνται ακόμα περισσότερος χρόνος, περισσότερες πληροφορίες, περισσότερα μέσα και δημιουργικότερες ιδέες. Αυτό το οδηγεί στο να αναβάλλει την εργασία έχοντας την αίσθηση ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί και να επιτύχει τους αρχικούς στόχους. Η συσχέτιση αναβλητικότητας – εργασιακής ικανοποίησης μας υποδηλώνει την υποβόσκουσα αυτή τάση σε μερικά άτομα, τα οποία δεν ικανοποιούνται με κανένα αποτέλεσμα.

Η αναβλητικότητα επίσης μπορεί είναι και το αποτέλεσμα λανθασμένων προτεραιοτήτων (επιχειρησιακή αφοσίωση), όπου παρατηρείται το φαινόμενο, στις επιχειρήσεις, οι εργασίες χαμηλής προτεραιότητας (δευτερεύουσες δραστηριότητες) να εκτελούνται πρώτες ενώ οι επείγουσες και ουσιαστικές να μετατίθενται για αργότερα στη διάρκεια της ημέρας. Το αποτέλεσμα είναι να υπάρχει καθυστέρηση σε ουσιαστικά θέματα, γιατί συνήθως, οι περιφερειακές δραστηριότητες διαρκούν περισσότερο από το αναμενόμενο, και οι ουσιαστικές εργασίες μετατίθενται για την επόμενη ημέρα. Η αφοσίωση στους στόχους της εταιρείας ή του οργανισμού είναι από τους σημαντικότερους λόγους της αναβλητικότητας των υπαλλήλων. Αν ο υπάλληλος δεν πιστεύει στους στόχους της εταιρείας και απλά 'απασχολείται' μέχρι να τελειώσει το οκτώωρο, τότε σίγουρα όπου και όταν

μπορεί θα 'αναβάλει να ξεκινήσει τις επίπονες εργασίες' είτε συνειδητά, είτε υποσυνείδητα. Είναι γνωστή η ιστορία των τριών λιθοξόνων που εργάζονταν στην κατασκευή του καθεδρικού του Λονδίνου. Όταν ο αρχιτέκτονας Κρίστοφερ Ρεν πέρασε να τους επισκεφθεί χωρίς να τον γνωρίζουν, ρώτησε τον πρώτο (ο οποίος δούλευε πλημμελώς) για τη φύση της εργασίας του, και η απάντηση που πήρε, ήταν πως επρόκειτο για τη χειρότερη και πιο σκληρή δουλειά που υπήρχε. Όταν ρώτησε το δεύτερο (που εργαζόταν σωστά) του αποκρίθηκε πως κάνει μια τίμια δουλειά για να συντηρεί την οικογένειά του. Τέλος ο τρίτος εργαζόμενος (που εργαζόταν με εξαιρετική αφοσίωση και απόδοση) του απάντησε: «Χτίζω τον καθεδρικό του Λονδίνου κύριε».

Ο σημαντικότερος παράγοντας για τη μείωση της αναβλητικότητας είναι η ύπαρξη ικανοποίησης στην προσωπική ζωή και στην εργασία, δηλαδή η στάση του ατόμου απέναντι στα γεγονότα.

Η υγεία, οι σχέσεις, η καριέρα, οι ευθύνες, όλα παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση, όμως όλα επηρεάζονται από τη 'στάση ζωής' του ατόμου για το κατά πόσο αναβλητικό είναι. Υπάρχουν άτομα τα οποία έχουν βιώσει άσχημες εμπειρίες, ή βιώνουν καθημερινά αγχογόνες καταστάσεις, που ωστόσο νιώθουν ευτυχισμένα, κι άλλα που ζουν με σχετική άνεση και ελάχιστο stress και παρόλο αυτά δεν είναι ικανοποιημένα με τη ζωή.

Υιοθετώντας μια στάση που τείνει να βρει τα θετικά για τον εαυτό του, ο κάθε εργαζόμενος αλλά και τα θετικά στις σχέσεις του με τους άλλους, που αναγνωρίζει και ρυθμίζει τα όριά του, που δέχεται την ύπαρξη διαφορών στο σύστημα αξιών, που έχει κάθε άτομο, οδηγεί στο σεβασμό και την κατανόηση στις προτεραιότητες που θέτει καθένας. Αυτό συμβάλλει στη

δημιουργία κατάλληλου κλίματος για καλύτερη ποιότητα ζωής και τη μείωση της αναβλητικότητας

Η φιλοσοφία της εργασιακής ικανοποίησης πρέπει να στοχεύει τόσο στη λύση προβλημάτων όσο και στη συνεργασία μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλων αλλά και στη μείωση του άγχους και της αναβλητικότητας

Η θεωρία του «προσανατολισμού στην εργασία» που υποστηρίζει ότι η εστίαση σε «ουσιαστικούς» ή «μη ουσιαστικούς παράγοντες» είναι καθαρά υπόθεση του κάθε εργαζόμενου, μας δείχνει το δρόμο του σύγχρονου Management. Υπάρχουν άτομα που ενδιαφέρονται περισσότερο για αυτά που ονομάζουμε «ουσιαστικούς παράγοντες» και άλλα που δίνουν έμφαση στους «μη ουσιαστικούς». Το επιστημονικό Management εξασφαλίζει στους εργαζόμενους τα στοιχεία εκείνα που τους παρέχουν ασφάλεια, υγιεινή, υλικά αγαθά κλπ, ενώ το σύγχρονο Management επικεντρώνεται στις ανθρώπινες σχέσεις.

Οι σύγχρονες θεωρίες, όπως ήδη έχουμε γράψει, αναφέρονται σε κάποια χαρακτηριστικά, ουσιαστικά και μη, που ασκούν επίδραση στην ποιότητα στην εργασιακή ζωή. Τονίζουν τη διαφορά μεταξύ του παραδοσιακού μάνατζμεντ σύμφωνα με το οποίο η ικανοποίηση με την ποιότητα στην εργασιακή ζωή βασιζόταν μόνο σε μη ουσιαστικά χαρακτηριστικά όπως είναι ο μισθός και άλλα στοιχεία όπως είναι η ασφάλεια και η υγιεινή, και της σύγχρονης αντίληψης των ανθρωπίνων σχέσεων. Ένας ορθολογικός συνδυασμός μεταξύ ουσιαστικών και μη ουσιαστικών χαρακτηριστικών, θα μπορούσε να αυξήσει την εργασιακή αφοσίωση των υπαλλήλων, ενώ παράλληλα θα βελτίωνε και την εργασιακή ικανοποίηση, μειώνοντας τα επίπεδα του άγχους, στοχεύοντας στη μείωση ή και την εξάλειψη της Αναβλητικότητας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Στάμκος, Κ.(2010), Η αναβλητικότητα στο χώρο εργασίας,
Αντιμετωπίστε την αναβλητικότητα, Ανάκτηση στις 10-9-2012
από

<http://www.sitemaker.gr/stamkosk/assets/procrastination.pdf>

Πρεκάτε, Ν.(2012), Η αναβλητικότητα, τι είναι και πως αντιμετωπίζετε,
Εκδόσεις ΒΗΤΑ

Steel, P.(2007), "Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and
Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure"
American Psychological Association, Vol.133,p.66

Steel, P.(2007), "Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and
Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure"
American Psychological Association, Vol.133,p.66

Πρεκάτε, Ν.(2012), Η αναβλητικότητα, τι είναι και πως αντιμετωπίζετε,
Εκδόσεις ΒΗΤΑ

Sandberg, J.,(2004) "Though Time-Consuming, To-Do Lists Are a Way of
Life", *The Wall Street Journal*

Richard B.(2003), Vocational Business: Training, Developing and
Motivating People by - Business & Economics – 2003 – p.51

Sandberg, Jared.,(2004) "Though Time-Consuming, To-Do Lists Are a
Way of Life", *The Wall Street Journal*,. — a report on to-do lists and
the people who make them and use them

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

CORRELATIONS /VARIABLES=TOTAL_PROC TOTAL_DEP
 EFFORT_REWARD_IMBALANCE TOTAL_OVERCOMMIT /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		TOTAL_PROC	TOTAL_DEP	EFFORT_REWARD _IMBALANCE	TOTAL_OVERCOMMIT
TOTAL_PROC	Pearson Correlation	1	,436**	,186**	,241**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,000
	N	210	210	210	210
TOTAL_DEP	Pearson Correlation	,436**	1	,454**	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	210	210	210	210
EFFORT_REWARD_IMBALANCE	Pearson Correlation	,186**	,454**	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000
	N	210	210	210	210
TOTAL_OVERCOMMIT	Pearson Correlation	,241**	,521**	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	210	210	210	210

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

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	210	100,0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	210	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Procrastination1	47,4333	194,247	,528	,877
PROC_2	48,0762	199,286	,389	,882
PROC_5	47,9571	195,907	,490	,878
PROC_7	47,9381	194,757	,553	,877
PROC_9	47,8762	190,827	,667	,873
PROC_10	47,5714	201,232	,272	,887
PROC_12	48,2048	192,776	,564	,876
PROC_16	47,4000	195,600	,474	,879
PROC_17	47,8095	190,059	,647	,873
PROC_19	47,9000	195,956	,584	,876
REC_PROC_3	48,5048	197,199	,509	,878

REC_PROC_4	48,1095	197,887	,398	,882
REC_PROC_6	48,2571	198,900	,444	,880
REC_PROC_8	47,8762	201,009	,393	,881
REC_PROC_11	47,5476	202,258	,295	,885
REC_PROC_13	48,2476	196,455	,486	,879
REC_PROC_14	47,8095	198,069	,463	,879
REC_PROC_15	47,8190	194,694	,607	,875
REC_PROC_18	47,9429	194,217	,623	,875
REC_PROC_20	48,1333	194,250	,610	,875

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΚΑΤΑΘΛΙΨΗΣ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Depression1	16,7619	93,637	,323	,894
DEP_2	16,8000	92,486	,364	,893
DEP_3	16,6000	88,203	,604	,887
DEP_5	16,5429	89,675	,554	,888
DEP_6	16,8810	89,397	,619	,887
DEP_7	16,2762	88,565	,532	,889
DEP_9	16,9333	88,761	,644	,886
DEP_10	16,7476	90,572	,510	,889
DEP_11	16,4905	88,462	,572	,888
DEP_13	16,5190	88,299	,596	,887
DEP_14	16,6381	86,902	,632	,886
DEP_15	16,8524	92,280	,383	,893
DEP_17	17,0905	94,686	,323	,894
DEP_18	16,6143	87,281	,697	,884
DEP_19	16,8095	87,705	,636	,886
DEP_20	16,7810	87,052	,692	,884
REC_DEP_4	16,1238	90,520	,400	,893
REC_DEP_8	16,0857	89,581	,455	,891
REC_DEP_12	16,2238	90,988	,438	,892
REC_DEP_16	15,8238	91,409	,354	,895

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ EFFORT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REC_ERI_1	10,1476	13,533	,480	,638
REC_ERI_2	9,9000	14,387	,461	,646
REC_ERI_3	9,7095	14,025	,480	,638
REC_ERI_4	10,8381	15,715	,362	,684
REC_ERI_5	9,6714	13,762	,484	,636

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ REWARD

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REC_ERI_6	35,8429	69,980	,556	,790
REC_ERI_7	35,5619	73,491	,490	,797
REC_ERI_8	36,0190	70,076	,506	,794
REC_ERI_9	35,7000	72,211	,501	,796
REC_ERI_10	36,1095	68,242	,621	,783
REC_ERI_11	36,4476	74,861	,329	,811
REC_ERI_12	35,9667	71,946	,450	,800
REC_ERI_13	36,4905	65,993	,622	,781
REC_ERI_14	37,8810	73,407	,373	,807
REC_ERI_15	37,3619	71,629	,383	,808
REC_ERI_16	37,0476	69,251	,442	,802

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ OVERCOMMITMENT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ERI_17	11,3048	10,395	,432	,757
ERI_18	11,4619	8,853	,636	,704
ERI_20	11,2619	10,481	,354	,777
ERI_21	11,5048	8,854	,676	,694
ERI_22	11,4810	9,571	,524	,735
REC_ERI_19	11,5333	9,791	,481	,746

ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			TOTAL_PROC	TOTAL_DEP	TOTAL_EFF ORT	TOTAL_REW ARD	TOTAL_OVERCO MMIT
N			210	210	210	210	210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		50,4429	17,4524	12,5667	40,0429	13,7095
	Std. Deviation		14,70244	9,94868	4,55565	9,18357	3,64664
Most Extreme Differences	Absolute		,085	,105	,080	,122	,102
	Positive		,085	,105	,080	,058	,102
	Negative		-,035	-,053	-,047	-,122	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z			1,232	1,520	1,161	1,767	1,472
Asymp. Sig. (2-tailed)			,096	,020	,135		,026
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,086 ^c	,014 ^c	,124 ^c	,003 ^c	,022 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,079	,011	,115	,001	,018
		Upper Bound	,093	,017	,132	,004	,025

a. Test distribution is Normal.

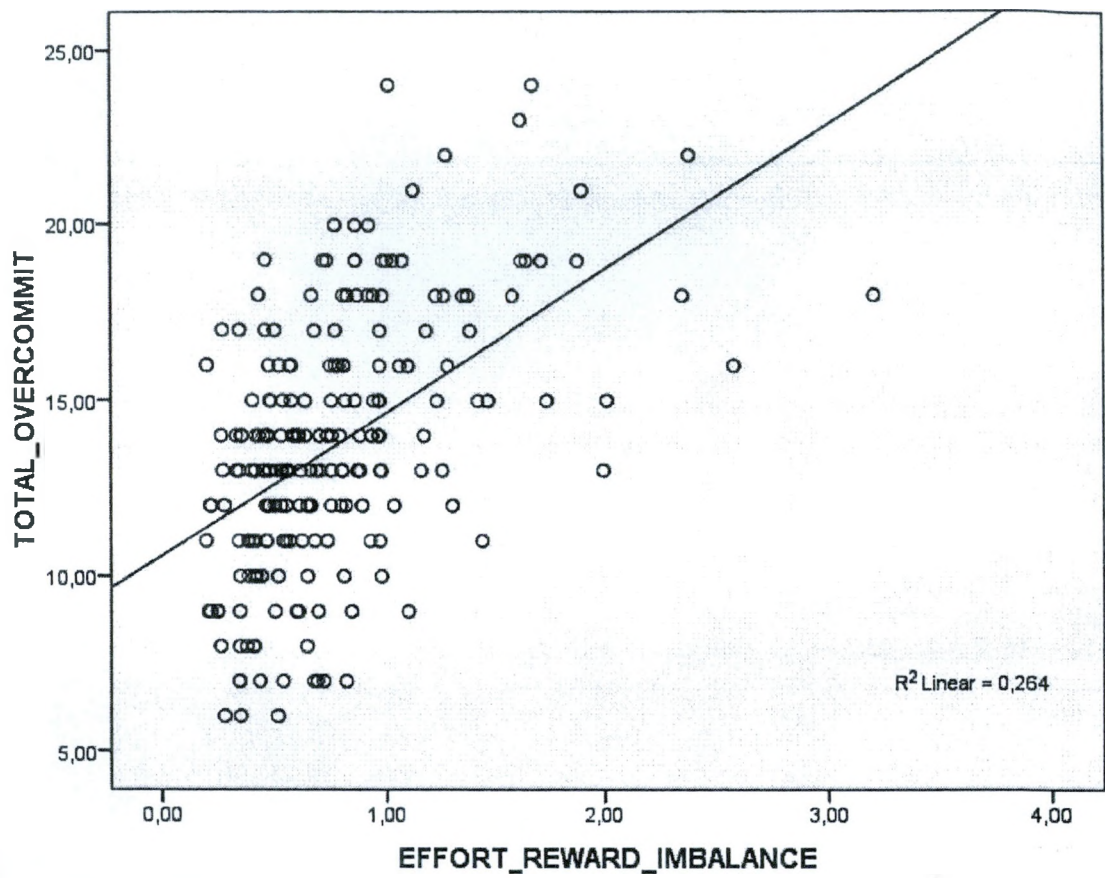
b. Calculated from data.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

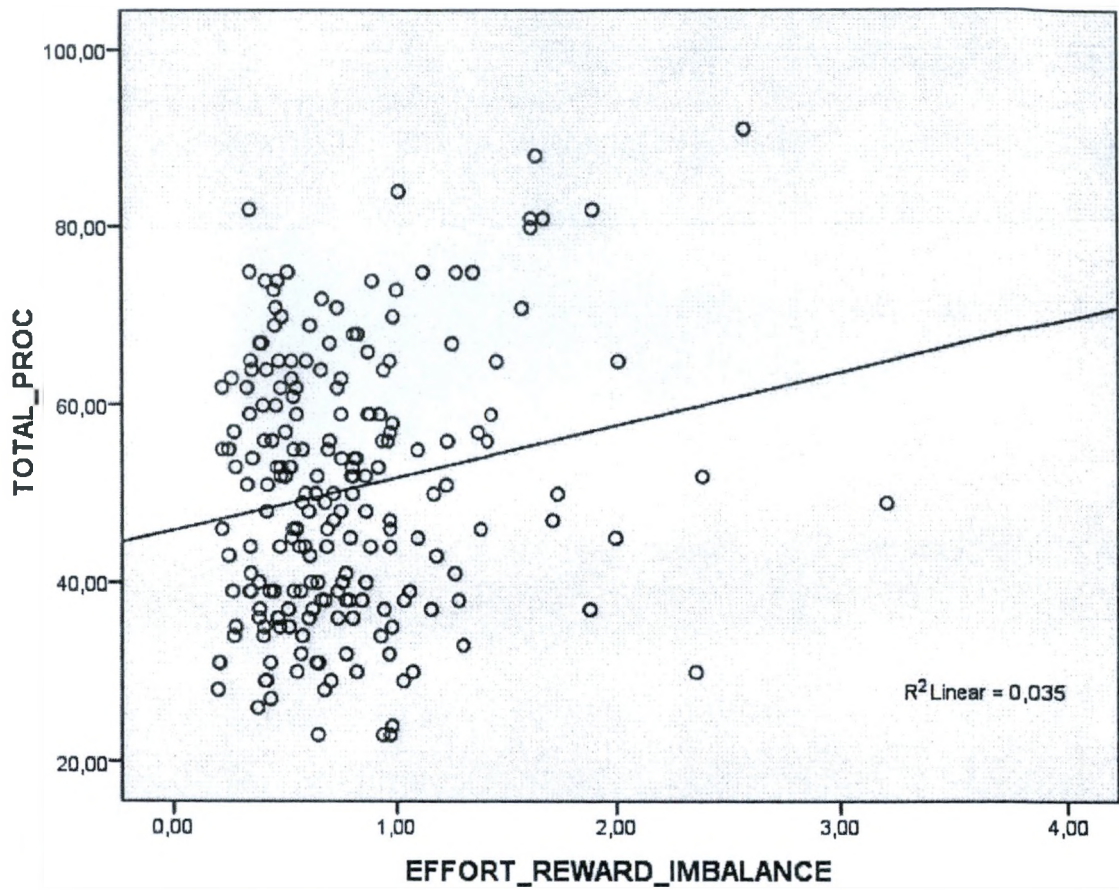
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Statistics

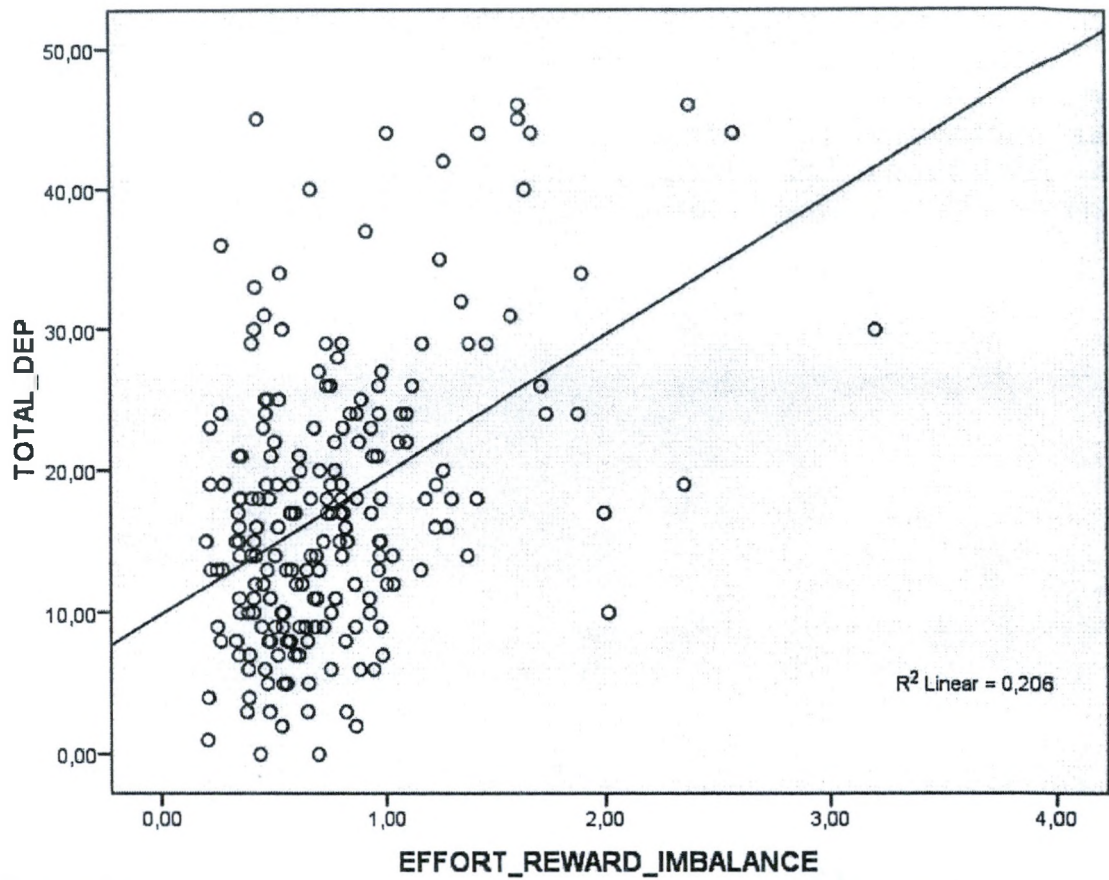
		TOTAL_PROC	TOTAL_DEP	TOTAL_EFFOR T	TOTAL_REWA RD	TOTAL_OVER COMMIT
N	Valid	210	210	210	210	210
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		50,4429	17,4524	12,5667	40,0429	13,7095
Std. Error of Mean		1,01456	,68652	,31437	,63373	,25164
Median		50,0000	16,0000	12,0000	41,0000	13,5000
Std. Deviation		14,70244	9,94868	4,55565	9,18357	3,64664
Variance		216,162	98,976	20,754	84,338	13,298
Skewness		,329	,887	,256	-,774	,214
Std. Error of Skewness		,168	,168	,168	,168	,168
Kurtosis		-,534	,670	-,495	,243	-,062
Std. Error of Kurtosis		,334	,334	,334	,334	,334
Range		68,00	46,00	21,00	42,00	18,00
Minimum		23,00	,00	4,00	13,00	6,00
Maximum		91,00	46,00	25,00	55,00	24,00
Percentiles	25	38,0000	10,0000	9,0000	34,0000	11,0000
	50	50,0000	16,0000	12,0000	41,0000	13,5000
	75	61,2500	23,0000	16,0000	47,0000	16,0000



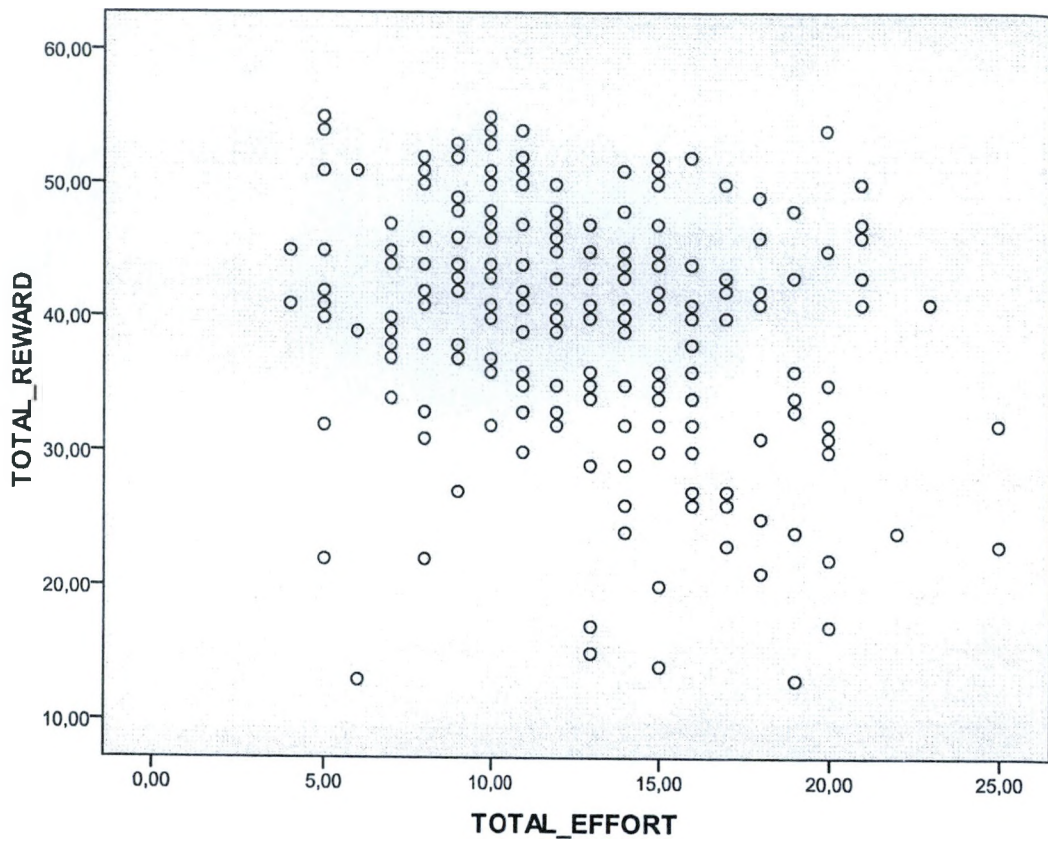
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ) ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΦΟΣΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ



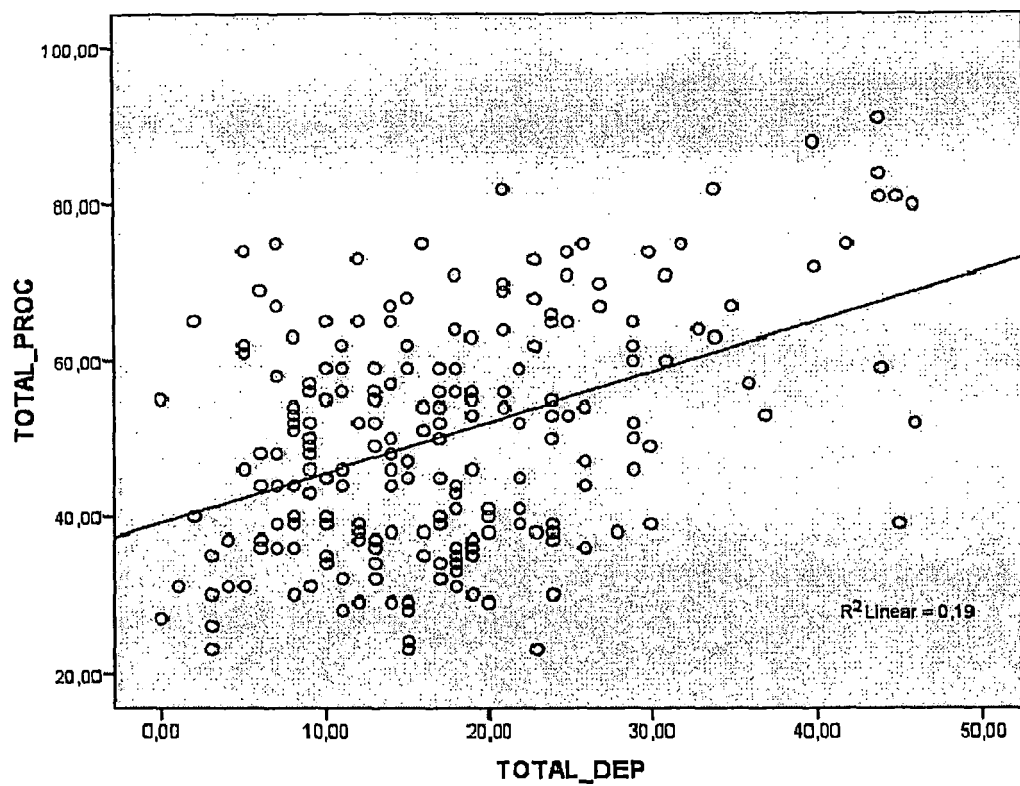
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ) ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ



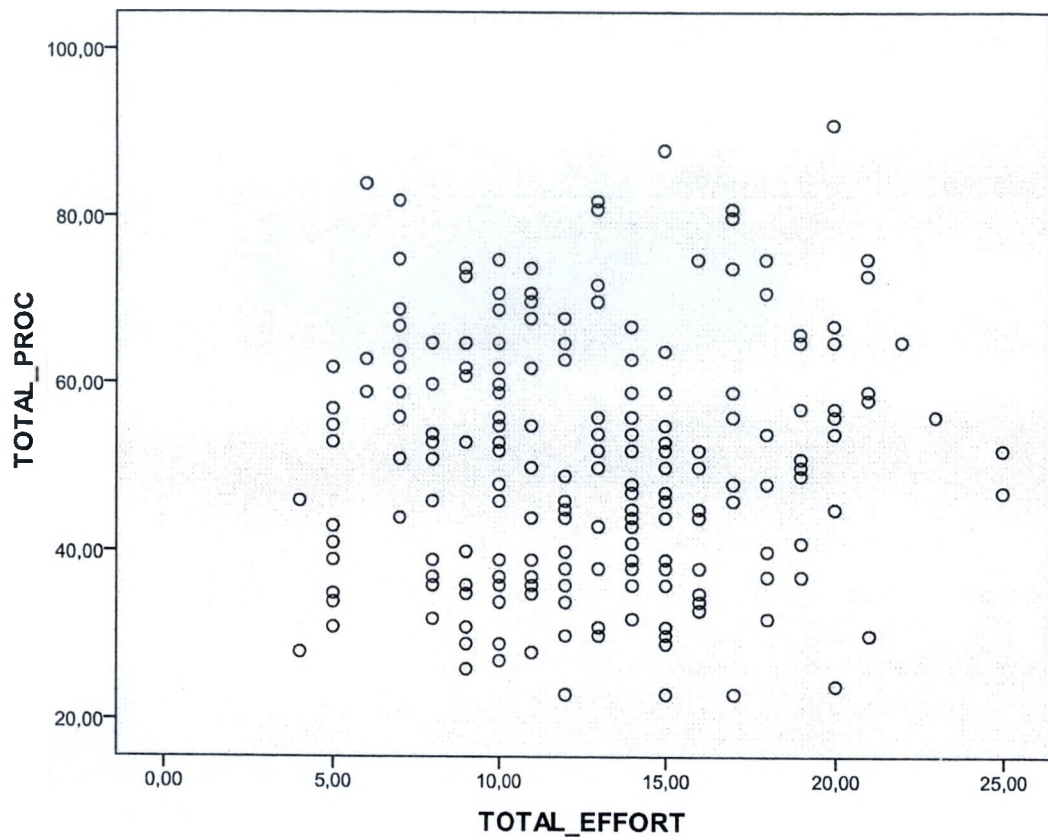
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ) ΚΑΤΑΘΛΙΨΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**



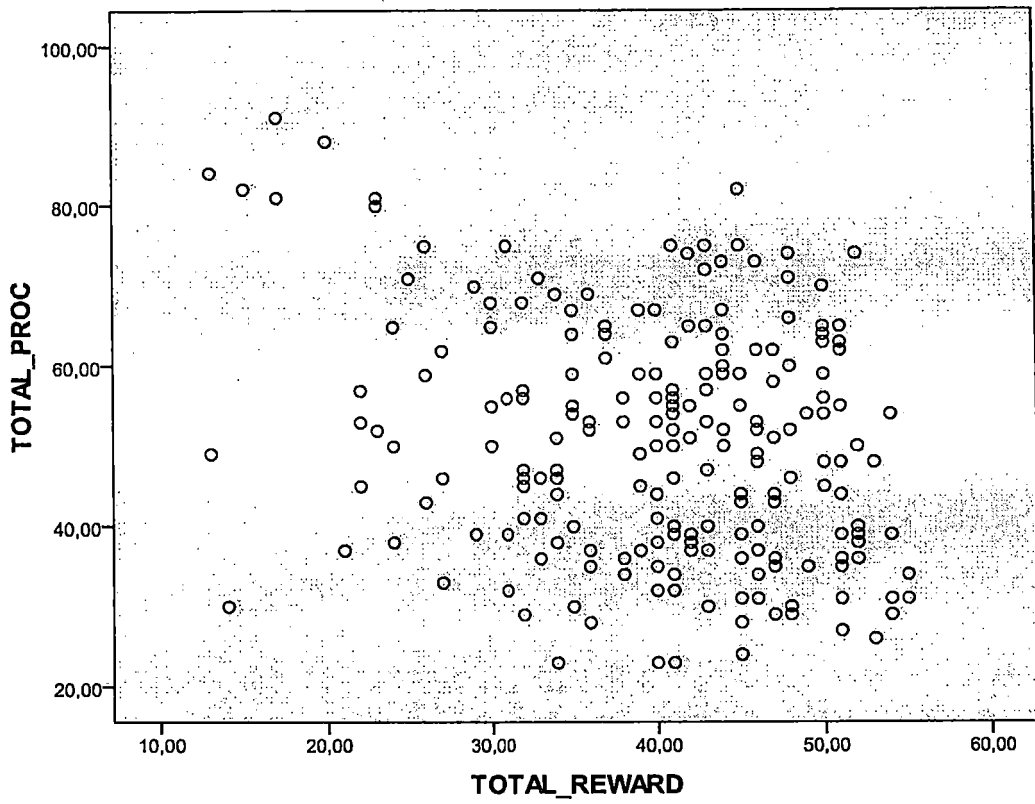
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑΣ**



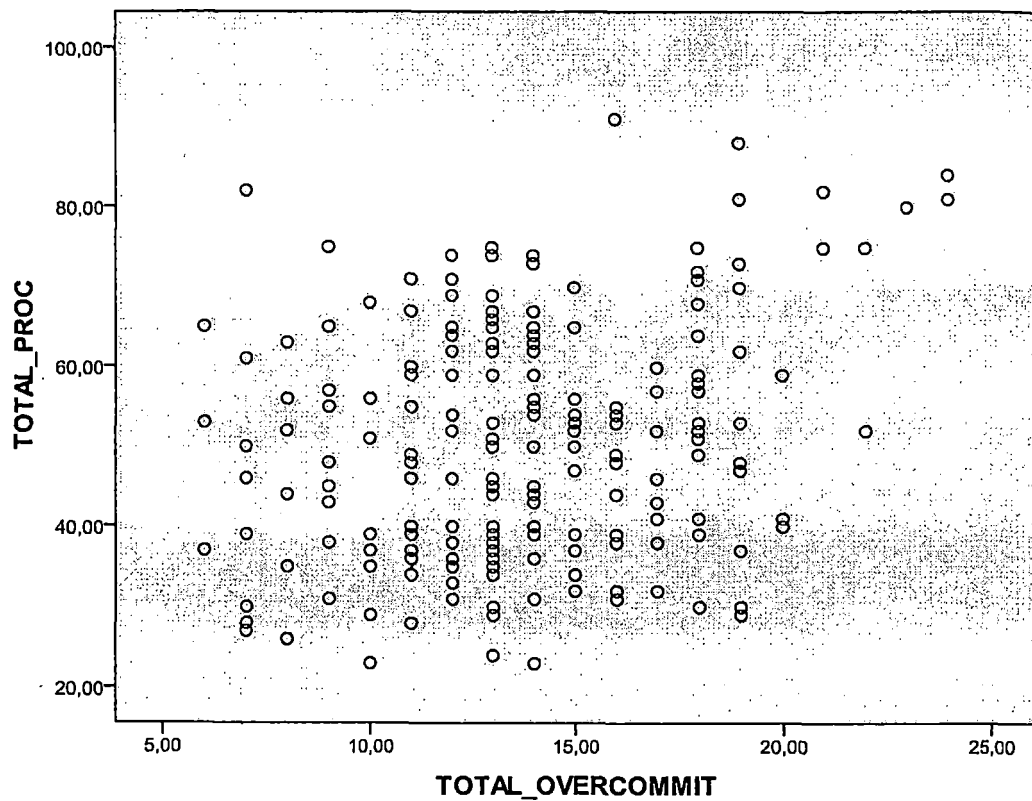
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ (ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ) ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΛΙΨΗΣ**



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑΣ**



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΛΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ**



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΚΕΔΑΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΒΛΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΦΟΣΙΩΣΗΣ**

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
Π.Μ.Σ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας του για το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών "Οικονομικής και Οργανωτικής Ψυχολογίας", ο Χρίστος Κουτσαυτικής διεξάγει έρευνα με θέμα την ανθρώπινη συμπεριφορά, και πιο συγκεκριμένα, με θέμα την τάση μας να συμπεριφερόμαστε με κάποιους συγκεκριμένους τρόπους στην καθημερινή μας ζωή σε σχέση με τις συνθήκες στον χώρο εργασίας.

Στην έρευνα αυτή καλείστε να συμμετέχετε ανώνυμα και εθελοντικά, συμπληρώνοντας τα τρία ερωτηματολόγια που ακολουθούν.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, ούτε ερωτήσεις- "παγίδες", για αυτό και οι απαντήσεις σας θα πρέπει να είναι αυθόρμητες.

Οι απαντήσεις σας θα κρατηθούν με απόλυτη εχεμύθεια και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τη συγκεκριμένη έρευνα. Σε καμία περίπτωση δε θα διαρρεύσουν στο εργασιακό σας περιβάλλον.

ΜΕΡΟΣ Α'

Οδηγίες: Σημειώστε το βαθμό στον οποίο η κάθε πρόταση από τις παρακάτω περιγράφει τον εαυτό σας, κυκλώνοντας τον αριθμό που αντιστοιχεί με την απάντησή σας. Προσέξτε ότι ο αριθμός 3 στη κλίμακα αντιστοιχεί με «ουδέτερο», που σημαίνει ότι αυτή η πρόταση δεν είναι ούτε αντιφατική ούτε συμβατή με τον εαυτό σας.

	ΣΙΓΟΥΡΑ	ΜΑΛΛΟΝ	ΜΑΛΛΟΝ	ΣΙΓΟΥΡΑ	
	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΥΔΕΤΕΡΟ	ΝΑΙ	
1. Συνήθως πιάνω τον εαυτό μου να κάνει εργασίες, που είχα σκοπό να κάνω μέρες πριν.	1	2	3	4	5
2. Συχνά χάνω συναυλίες, αθλητικούς αγώνες ή άλλες εκδηλώσεις, επειδή δεν αγοράζω εισιτήρια έγκαιρα.	1	2	3	4	5
3. Όταν σχεδιάζω ένα πάρτι ή συγκέντρωση φίλων, κάνω τις απαραίτητες προετοιμασίες (π.χ. κλείνω τραπέζι), αρκετά νωρίτερα.	1	2	3	4	5
4. Όταν είναι η ώρα να ξυπνήσω, τις περισσότερες φορές σηκώνομαι κατευθείαν από το κρεβάτι.	1	2	3	4	5
5. Καθυστερώ για μέρες να ολοκληρώσω την αλληλογραφία μου (ταχυδρομικώς ή/ και με e-mail).	1	2	3	4	5
6. Όταν έχω αναπάντητες κλήσεις ή μηνύματα, γενικώς απαντάω έγκαιρα.	1	2	3	4	5
7. Ακόμα και όταν έχω δουλειές που απλά χρειάζεται να κάτσω και να τις κάνω, μου παίρνει μέρες πριν να τις ολοκληρώσω.	1	2	3	4	5
8. Συνήθως παίρνω αποφάσεις όσο πιο σύντομα γίνεται.	1	2	3	4	5
9. Γενικά καθυστερώ να ξεκινήσω δουλειές που πρέπει να κάνω.	1	2	3	4	5
10. Όταν ταξιδεύω, συνήθως πρέπει να βιαστώ για να φτάσω στο αεροδρόμιο ή στο σταθμό στην ώρα μου.	1	2	3	4	5
11. Όταν ετοιμάζομαι να βγω σπάνια αφήνω κάτι για την τελευταία στιγμή	1	2	3	4	5
12. Όταν εργαζομαι και έχω προθεσμία, συχνά χάνω τον χρόνο μου κάνοντας άλλα πράγματα.	1	2	3	4	5
13. Όταν έρθει ένας λογαριασμός μικρού ποσού, τον πληρώνω άμεσα.	1	2	3	4	5

Συνεχίζεται

	ΣΙΓΟΥΡΑ	ΜΑΛΛΟΝ	ΜΑΛΛΟΝ	ΣΙΓΟΥΡΑ	
	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΥΔΕΤΕΡΟ	ΝΑΙ	
14. Συνήθως απαντάω σε μια επίσημη πρόσκληση (π.χ. γάμου) πολύ σύντομα μετά τη λήψη της.	1	2	3	4	5
15. Συχνά έχω ολοκληρώσει μια εργασία νωρίτερα απ' ότι χρειάζεται.	1	2	3	4	5
16. Σχεδόν πάντα καταλήγω να ψωνίζω δώρα εορτών, γενεθλίων, Χριστουγέννων την τελευταία στιγμή.	1	2	3	4	5
17. Συνήθως αγοράζω ακόμα και τα πιο απαραίτητα την τελευταία στιγμή.	1	2	3	4	5
18. Συνήθως φέρνω εις πέρας όλα όσα έχω σχεδιάσει για την ημέρα.	1	2	3	4	5
19. Συνήθως λέω «Θα το κάνω αύριο».	1	2	3	4	5
20. Συνήθως τακτοποιώ όλες τις εκκρεμότητες που πρέπει, πριν χαλαρώσω για την ημέρα.	1	2	3	4	5

ΜΕΡΟΣ Β΄

Οδηγίες: Κυκλώστε τον αριθμό της απάντησης που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο για το **πόσο συχνά** **νιώθατε ή συμπεριφερθήκατε** όπως δηλώνουν οι προτάσεις ΤΗΝ ΠΕΡΑΣΜΕΝΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ.

	Σπάνια ή καθόλου (για λιγότερο από 1 μέρα)	Μερικές φορές (1-2 μέρες)	Αρκετές φορές (3-4 μέρες)	Σταθερά ή τις περισσότερες φορές (5-7 μέρες)
1. Ενοχλήθηκα από πράγματα που συνήθως δεν με ενοχλούν.....	0123
2. Δεν ένιωθα την επιθυμία να φάω.....	0123
3. Δεν μπορούσα να μην είμαι μελαγχολικός/η ακόμη και με βοήθεια από την οικογένειά μου ή από φίλους.	0123
4. Ένιωθα ότι είμαι το ίδιο καλά όσο οι άλλοι.....	0123
5. Είχα πρόβλημα να συγκεντρωθώ σε αυτά που έκανα.....	0123
6. Ένιωθα κατάθλιψη.....	0123
7. Ένιωθα ότι καθετί ήταν μία προσπάθεια.....	0123
8. Ένιωθα ελπίδα για το μέλλον.....	0123
9. Νόμιζα ότι η ζωή μου ήταν αποτυχία.....	0123
10. Ένιωθα φόβο.....	0123
11. Ο ύπνος μου ήταν ανήσυχος.....	0123
12. Ήμουν ευτυχισμένος/η.....	0123
13. Μιλούσα λιγότερο από ό,τι συνήθως.....	0123
14. Ένιωθα μοναξιά.....	0123
15. Οι άνθρωποι ήταν εχθρικοί.....	0123
16. Διασκέδαζα τη ζωή μου.....	0123
17. Έκλαιγα.....	0123
18. Ένιωθα λυπημένος/η.....	0123

19. Ένιωθα ότι δεν αρέσω στους ανθρώπους.....	0123
20. Δεν μπορούσα να αρχίσω τίποτα...	0123

ΜΕΡΟΣ Γ'

Στο ερωτηματολόγιο αυτό θα θέλαμε να δηλώσετε την άποψή σας σημειώνοντας **X** στο αντίστοιχο τετράγωνο.

1. Πάντοτε έχω πίεση χρόνου λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

2. Συχνά με διακόπτουν και με αποσπούν από την εργασία μου.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

3. Έχω πολλές ευθύνες στη δουλειά μου.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

4. Συχνά πιέζομαι να κάνω υπερωρίες.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

5. Τα τελευταία χρόνια η δουλειά μου γίνεται ολοένα και πιο απαιτητική.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

6. Οι προϊστάμενοί μου, μου δείχνουν την εκτίμηση που αξίζω.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

7. Οι συνάδελφοί μου, μου δείχνουν την εκτίμηση που αξίζω.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

8. Στις δύσκολες καταστάσεις στην εργασία μου έχω επαρκή υποστήριξη.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

9. Μου φέρονται άδικο στη δουλειά μου.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

10. Λαμβάνοντας υπόψη πόσο έχω προσπαθήσει και πόσα έχω πετύχει στη δουλειά μου, έχω την εκτίμηση και το status που μου αρμόζει.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

11. Στη δουλειά μου έχω λίγες προοπτικές για προαγωγή.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

12. Η τωρινή μου θέση είναι ανάλογη με τις σπουδές και την επαγγελματική μου κατάρτιση.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

13. Λαμβάνοντας υπόψη πόσο έχω προσπαθήσει και πόσα έχω πετύχει στη δουλειά μου, έχω τις επαγγελματικές προοπτικές που μου αξίζουν.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή:
Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/>
Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

14. Λαμβάνοντας υπόψη πόσο έχω προσπαθήσει και πόσα έχω πετύχει στη δουλειά μου, έχω τον ανάλογο μισθό.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν «δεν συμφωνείτε» απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

15. Έχω βιώσει ή αναμένω να βιώσω κάποια ανεπιθύμητη αλλαγή στις συνθήκες εργασίας μου.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

16. Η θέση εργασίας μου δεν είναι ασφαλής.

ΔΕΝ Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Αν απαντήσατε «Δεν Συμφωνώ» απλά προχωρήστε στην παρακάτω ερώτηση αγνοώντας το διπλανό τετράγωνο

Συμφωνώ <input type="checkbox"/>
Εάν συμφωνείτε, απαντήστε: Η κατάσταση αυτή: Δεν με επηρεάζει <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει ελάχιστα <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει αρκετά <input type="checkbox"/> Με επηρεάζει πολύ <input type="checkbox"/>

Βάλτε ένα κύκλο στην απάντηση που αντιστοιχεί με την άποψή σας:

	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
. Εύκολα καταβάλλομαι από την πίεση χρόνου στη δουλειά.	1	2	3	4
. Με το που σηκώνομαι το πρωί αρχίζω να σκέφτομαι τα προβλήματα της δουλειάς.	1	2	3	4
. Όταν επιστρέφω σπίτι, εύκολα μπορώ να χαλαρώσω και να αφήσω τη δουλειά «έξω από την πόρτα».	1	2	3	4
. Οι κοντινοί μου άνθρωποι λένε ότι κάνω υπερβολικές θυσίες για τη δουλειά μου.	1	2	3	4
. Τα ζητήματα της δουλειάς μου σπάνια με αφήνουν ήσυχο, με απασχολούν ακόμα και όταν πάω για ύπνο.	1	2	3	4
. Εάν αναβάλλω μια δουλειά που έπρεπε να κάνω σήμερα, θα έχω δυσκολίες να κοιμηθώ το βράδυ	1	2	3	4

ΜΕΡΟΣ Δ'

Σας ευχαριστούμε για την εθελοντική συμμετοχή στην έρευνά μας. Όλα τα στοιχεία σας κρατούνται με απόλυτη εχεμύθεια. Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου ή με τον υπεύθυνο καθηγητή.

Κουτσαυτικής Χρίστος – Τηλέφωνο: 213-2014755

Ο υπεύθυνος καθηγητής: Ρ. Μέλλον, Καθηγητής - Τηλέφωνο: 210-9201723

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία _____
2. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/ -η
 Έγγαμος/ -η
 Σε διάσταση/ διαζευγμένος/ -η
 Χήρος/ -α
4. Έχετε παιδιά; Ναι Όχι Εάν ναι, πόσα παιδιά; _____
5. Τίτλος Θέσης: _____ Ιδιωτικός τομέας
 Δημόσιος τομέας
6. Εκπαιδευτικό επίπεδο: Δημοτικό
 Γυμνάσιο
 Λύκειο
 Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ ΤΕΙ)
 Μεταπτυχιακό
 Σήμερα σπουδάζω _____
7. Το μηνιαίο σας εισόδημα (σε ευρώ):

<input type="checkbox"/> 0€ - 300€	<input type="checkbox"/> 1501€ - 1800€
<input type="checkbox"/> 301€ - 600€	<input type="checkbox"/> 1801€ - 2100€
<input type="checkbox"/> 601€ - 900€	<input type="checkbox"/> 2101€ - 2400€
<input type="checkbox"/> 901€ - 1200€	<input type="checkbox"/> 2401€ - 2700€
<input type="checkbox"/> 1201€ - 1500€	<input type="checkbox"/> 2701€ - και πάνω
8. Συνολικό μηνιαίο εισόδημα (δικό σας και των ατόμων με τα οποία μοιράζεστε τα έξοδα σε ευρώ)

<input type="checkbox"/> 601€ - 900€	<input type="checkbox"/> 1801€ - 2100€
<input type="checkbox"/> 901€ - 1200€	<input type="checkbox"/> 2101€ - 2400€
<input type="checkbox"/> 1201€ - 1500€	<input type="checkbox"/> 2401€ - 2700€
<input type="checkbox"/> 1501€ - 1800€	<input type="checkbox"/> 2701€ - και πάνω

9. Σε ποια κατηγορία εντάσσεται η τωρινή σας θέση;

- Υπάλληλος
- First-level manager/ Τμηματάρχης/ Προϊστάμενος
- Middle-level manager/ Διευθυντής
- Top-level manager/ Executive
- Άλλο _____

10. Έχετε υφισταμένους υπό την εποπτεία σας; Ναι Όχι Εάν ναι, πόσους;

11. Διάστημα απασχόλησης στον οργανισμό που εργάζεστε: _____ έτη _____ μήνες

12. Διάστημα απασχόλησης στη θέση: _____ έτη _____ μήνες

*Τέλος της
συμμετοχής. Σας
ευχαριστούμε!*



27 NOV. 2014

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



032000106022