

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Π.Μ.Σ.: ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΓΕΝΙΚΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ  
ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:  
*Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ***

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΔΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ**

**A.M.: 0602M016**

ΕΠΟΠΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΠΡΟΔΡΟΜΙΤΗΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: κ. ΠΑΠΑΣΤΑΜΟΣ ΣΤΑΜΟΣ  
κ. MELON ROBERT

ΑΘΗΝΑ, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2006

Πρόλογος .....	2
Περίληψη .....	3
Εισαγωγή .....	4
1. Το πλαίσιο διάδοσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας – Ιστορική αναδρομή .....	5
1.1. Έκταση εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε Ελλάδα και Ε.Ε .....	11
2. Εργασιακή ευελιξία .....	16
2.1. Η έννοια της ευελιξίας και οι μορφές της.....	16
2.2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης .....	20
2.2.1. Μερική απασχόληση.....	21
2.2.1.α. Χαρακτηριστικά των απασχολούμενων με μερική απασχόληση .....	25
2.2.1.β. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης.....	27
2.2.2. Προσωρινή απασχόληση .....	29
2.2.3. Εργολαβία .....	30
2.2.4. Εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.....	31
2.2.5. Μοίρασμα της θέσης (job sharing).....	33
2.2.6. Συμβάσεις έργου .....	33
2.2.7. Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages) .....	33
2.2.8. Πολλαπλή απασχόληση/ Παράνομη ευελιξία.....	34
2.2.9. Άλλες μορφές μη – τυπικής/ ευέλικτης απασχόλησης .....	35
3. Η έννοια της γενικής υποκειμενικής ευημερίας .....	36
3.1. Διαπολιτισμικές διαφορές στη γενική υποκειμενική ευημερία .....	42
3.2. Ικανοποίηση από την υγεία/ φυσική κατάσταση – Μερική απασχόληση .....	43
3.3. Ικανοποίηση από εργασία – Μερική απασχόληση .....	45
3.4. Ικανοποίηση από την προσωπική ζωή.....	50
4. Έδρα ελέγχου .....	52
5. Σκοπός της παρούσας έρευνας.....	55
5.1. Ερευνητικές Υποθέσεις – Ερευνητικά Ερωτήματα .....	57
6. Μέθοδος.....	58
6.1. Δείγμα .....	58

6.2 Μέσα Συλλογής Δεδομένων .....	62
6.3 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων.....	64
7. Ευρήματα .....	65
7.1. Ανάλυση Παραγόντων.....	65
7.1.1. Ικανοποίηση από την Υγεία.....	65
7.1.2. Ικανοποίηση από την εργασία .....	67
7.1.3. Ικανοποίηση από την προσωπική ζωή.....	71
7.1.4. Προσωπική ευτυχία .....	72
7.1.5. Έδρα ελέγχου .....	74
7.1.6. Συσχέτιση της ανεξάρτητης μεταβλητής με τις εξαρτημένες μεταβλητές .....	76
7.2.1. Μορφή Απασχόλησης – Ικανοποίηση από Υγεία .....	76
7.2.2. Μορφή Απασχόλησης – Ικανοποίηση από Εργασία .....	80
7.2.3. Μορφή Απασχόλησης – Ικανοποίηση από την προσωπική ζωή.....	81
7.2.4. Μορφή Απασχόλησης – Προσωπική ευτυχία.....	85
7.2.5. Μορφή Απασχόλησης – Έδρα ελέγχου .....	87
7.2.6. Φύλο – Ικανοποίηση από την Υγεία.....	88
7.2.7. Φύλο – Ικανοποίηση από Εργασία .....	91
7.2.8. Φύλο – Ικανοποίηση από την προσωπική ζωή.....	93
7.2.9. Φύλο – Προσωπική Ευτυχία.....	95
7.2.10. Φύλο – Έδρα ελέγχου .....	97
7.3.0. Μορφή Απασχόλησης – Φύλο.....	98
7.3.1. Μορφή Απασχόλησης - Ηλικία .....	99
7.3.2. Μορφή Απασχόλησης – Μορφωτικό Επίπεδο .....	101
8. Συζήτηση Ευρημάτων.....	103
Παράρτημα 1 <sup>ο</sup> .....	107
Παράρτημα 2 <sup>ο</sup> .....	108
Παράρτημα 3 <sup>ο</sup> .....	110
Παράρτημα 4 <sup>ο</sup> .....	111
Παράρτημα 5 <sup>ο</sup> .....	112
Παράρτημα 6 <sup>ο</sup> : Ερωτηματολόγιο.....	113
Βιβλιογραφία .....	125

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έρευνα που πρόκειται να περιγράψουμε παρακάτω πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας και αφορά στη σύγκριση των απόψεων εργαζομένων σε καθεστώτα πλήρους και μερικής απασχόλησης, ως προς την προσωπική αίσθηση ευημερίας τους. Στα πλαίσια της συγγραφής της θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επόπτη καθηγητή μου κ. Προδρομίτη Γεράσιμο για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια της ενασχόλησής μου με αυτήν, όπως επίσης και τα μέλη της τριμελούς επιτροπής κ. Στάμο Παπαστάμο και κ. Robert Mellon.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί το φαινόμενο της εργασιακής ευελιξίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης, ειδικότερα της μερικής απασχόλησης, οι οποίες αποτελούν κεντρικές διαστάσεις της εργασίας στη σημερινή εποχή καθώς και των επιπτώσεών τους πάνω στην γενική υποκειμενική ευημερία των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της επίδρασης της μερικής απασχόλησης στην αίσθηση της γενικής υποκειμενικής ευημερίας, όπως αυτή προσδιορίζεται από την ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας, την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή γενικότερα. Η έρευνά μας όμως δεν περιορίζεται σε αυτό το σημείο μόνο. Θεωρήσαμε ιδιαίτερα ελκυστικό να εξετάσουμε αν μια ακόμη μεταβλητή και πιο συγκεκριμένα η έδρα ελέγχου των εργαζομένων συσχετίζεται με τη μορφή απασχόλησης των εργαζομένων.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 141 εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις της χώρας, εκ των οποίων οι 65 εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης ενώ οι υπόλοιποι 76 σε καθεστώς μερικής απασχόλησης..

Αρχικά περιγράφεται η έννοια της εργασιακής ευελιξίας, οι μορφές, το πλαίσιο διάδοσης και οι επιπτώσεις της, ενώ ακολούθως παρουσιάζονται οι άτυπες μορφές απασχόλησης με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της καθεμίας. Έπειτα η προσοχή στρέφεται στην πιο διαδεδομένη άτυπη μορφή απασχόλησης, τη μερική απασχόληση, και στη μελέτη της επίδρασής της στην ευημερία των εργαζομένων όπως προκύπτει από την παράθεση, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων της έρευνάς μας.

Τα αποτελέσματα της μελέτης ανέδειξαν ότι η μερική απασχόληση δεν επιφέρει θετικές αλλά ούτε και αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, ενώ παράλληλα δεν φαίνεται να ασκεί καμία σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση από την προσωπική ζωή των τελευταίων. Όσον αφορά την ικανοποίηση από την εργασία, οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το ωράριο εργασίας τους και το καλό κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους τους. Ταυτόχρονα, όμως παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στον παράγοντα της αξιολόγησης/ αναγνώρισης τους για καλή δουλειά, όπου οι πλήρως απασχολούμενοι αναφέρουν συχνότερα ότι αισθάνονται ότι η προσφορά τους αναγνωρίζεται όσο θα έπρεπε, λαμβάνουν την καθοδήγηση που θα ήθελαν, καθώς και άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για τα αποτελέσματα της επίδοσής τους.

Αναφορικά στην έδρα ελέγχου, τα αποτελέσματα της μελέτης ανέδειξαν ότι οι μερικώς απασχολούμενοι δε παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές στις τρεις βασικές διαστάσεις της έδρας ελέγχου, την εξωτερική έδρα ελέγχου, την εσωτερική έδρα ελέγχου και την πίστη στους ισχυρούς άλλους, σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους.

Τέλος, πρέπει να τονίσουμε ότι αποφύγαμε να διατυπώσουμε μόνο ακριβείς υποθέσεις με βάση το θεωρητικό μας υπόβαθρο, και περιμέναμε να δούμε και τα αποτελέσματα και τις σχέσεις ή μη που πρόκειται να αποκαλυφθούν μεταξύ των μεταβλητών μας μέσα από τις στατιστικές μας αναλύσεις.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακή ευελιξία, πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση, γενική ικανοποίηση από τη ζωή/ ευημερία, έδρα ελέγχου

## **1. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Από την αρχή ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας. Από τον παλαιολιθικό κυνηγό/ συλλέκτη και τον νεολιθικό αγρότη ως τον μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης του αιώνα μας, η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης (J. Rifkin, 1996).

Κάθε ιστορική περίοδος εμφανίζει χαρακτηριστικά σε σχέση με τη λογική που διέπει την οργάνωση του χώρου εργασίας. Ο τρόπος εργασίας υπόκειται σε συνεχείς μεταβολές με τη διαδικασία αυτή να βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και συναφών προκλήσεων ενισχύουν τη δυναμική πορεία της εργασίας, και η απλότητα αντικαθίσταται από την πολυπλοκότητα (Δ. Σαλαμούρης & Π. Τομαράς, 2001). Οι μεταβολές που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία και στην αγορά εργασίας συνδέονται με μεταβολές στα εργασιακά πρότυπα.

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα των μοντέλων που κυριάρχησαν στη βιομηχανική εποχή και τα οποία χαρακτηρίζονταν από αδυναμία αποδοχής των νέων συνθηκών και προσαρμογής σε αυτές. Ενώ ο δέκατος όγδοος αιώνας 18<sup>ος</sup> αι. σημαδεύτηκε από τη βιομηχανική επανάσταση και τη βιομηχανοποίηση που επηρέασαν δραματικά τον πληθυσμό, τις συνθήκες ζωής, την εκπαίδευση, το περιβάλλον, την πολιτική και όλες τις πλευρές της κοινωνίας εν γένει, ο εικοστός αιώνας σημαδεύτηκε από ένα κύμα νέων τεχνολογιών και μια θεμελιώδη αναδιάρθρωση της εργασίας που μετέβαλλαν ριζικά το οικονομικό τοπίο. Η απομάκρυνση από το φορντικό πρότυπο οργάνωσης οδήγησε στη δημιουργία ευέλικτων εργασιακών προτύπων (J. Rifkin, 1996).

Στη σύγχρονη εποχή, είναι πλέον γνωστό ότι η παγκοσμιοποίηση των αγορών και οι επαναστατικές αλλαγές στις επιστήμες και περαιτέρω στις τεχνολογίες παραγωγής έχουν αναγάγει τον ανταγωνισμό σε κυρίαρχο μέσο αναβάθμισης της οικονομικής θέσης επιχειρήσεων και κρατών. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο λειτουργίας των οικονομικών μονάδων η οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας υπακούει αντικειμενικά στην ανάγκη παραγωγής ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, ενώ παράλληλα, οι προηγμένες τεχνολογικές εφαρμογές παρέχουν τη δυνατότητα για την ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου αλλά και του τόπου της παραγωγής. Πλέον, η παροχή των υπηρεσιών των εργαζομένων μπορεί να γίνεται με άνεση από το σπίτι μέσω μιας δικτυακής σύνδεσης, το κόστος εγκατάστασης και

μετεγκατάστασης μηχανολογικού εξοπλισμού έχει περιορισθεί σημαντικά, η οργάνωση και η παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας ελέγχεται πλήρως από μηχανολογικά μέσα, ενώ η πληροφόρηση και η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες καινοτομικές πρακτικές γίνεται σε ελάχιστο χρονικό διάστημα ή στον αποκαλούμενο "στιγμιαίο" χρόνο (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών προκάλεσε αλλαγές τόσο στην οργάνωση της εργασίας όσο και στην αντίστοιχη των επιχειρήσεων ευνοώντας τις ευέλικτες στρατηγικές οι οποίες βοήθησαν στην ταχύτερη προσαρμογή στις νέες συνθήκες. Οι δυνατότητες αναπρογραμματισμού και διαχείρισης των πληροφοριών που προκύπτουν από τις νέες τεχνολογίες και το συνδυασμό του αυτοματισμού με την πληροφορική δίνουν τη δυνατότητα για μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Η χρήση της πληροφορικής επιτρέπει τη διαχείριση όγκου πληροφοριών και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων (P. Drucker, 1993). Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας σηματοδοτεί τη μετάβαση σε νέες μορφές οργάνωσης.

Η επικράτηση υψηλών επιπέδων ανεργίας αποτελεί μια βασική αιτία διάδοσης της εργασιακής ευελιξίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ιδιαίτερα, εμφάνισε το χαρακτηριστικό αυτό από τη δεκαετία του 1970 (πετρελαϊκή κρίση) του οποίου η ένταση κορυφώθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα δημιουργούσαν τις προϋποθέσεις αντιμετώπισης των αλλαγών και ενίσχυσης της απασχόλησης έστρεψε την προσοχή στην ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας, όχι μόνο ως προς τις μορφές απασχόλησης και τον εργασιακό χρόνο, αλλά και σχετικά με τις αμοιβές, τα εργασιακά δικαιώματα και το γενικότερο καθεστώς εργασίας.

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί άλλη μια αιτία που συνθέτει το πλαίσιο διάδοσης της εργασιακής ευελιξίας. Η αύξηση αυτή σε συνδυασμό με τις πατροπαράδοτες οικογενειακές και οικιακές τους "υποχρεώσεις", όπως και της έκφρασης της ανάγκης, από την πλευρά ολοένα και περισσότερων εργαζομένων, για συμμετοχή σε εξω-επαγγελματικές δραστηριότητες συμβάλλουν στις διαρθρωτικές αλλαγές στα εργασιακά πρότυπα. Στο παραπάνω θα μπορούσε να προστεθεί και η ανασύνθεση του ευέλικτου εργατικού δυναμικού και με άλλες κατηγορίες πληθυσμού, όπως οι νέοι, οι σπουδαστές, οι εργαζόμενοι που πλησιάζουν στη σύνταξη.

Ένας τελευταίος παράγοντας που διαμορφώνει το πλαίσιο διάδοσης της ευελιξίας, εντοπίζεται στη διάθεση των εργοδοτών να περιορίσουν τις δαπάνες. Η προσαρμογή του μεγέθους του προσωπικού ανάλογα με τη ζήτηση μεγιστοποιεί την απόδοση του κεφαλαίου περιορίζοντας



το κόστος, ενώ σημαντική αιτία είναι και η διατήρηση του ειδικευμένου τους προσωπικού (Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη, 1996).

Προκειμένου να καταλάβουμε τη λογική της εμφάνισης ενός νέου οργανωσιακού μοντέλου, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τις κοινωνικές αλλαγές και απαιτήσεις. Σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής προσαρμογής οι οργανώσεις υφίστανται ριζικές μετατροπές όταν το παλιό οργανωτικό μοντέλο δεν επιτρέπει πια στην επιχείρηση να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός δραματικά μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος (C. Heckscher & A. Donnellon, 1994). Η σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζεται ως σύνθετη και ραγδαία μεταβαλλόμενη από την πρόοδο στην επιστήμη και την τεχνολογία. Πάνω από όλα είναι μια κοινωνία πληροφορικής που χαρακτηρίζεται από έκθεση στην επιστημονική γνώση (J. Hassard & M. Parker, 1993).

Τα τελευταία 30 χρόνια, οι αλλαγές στην τεχνολογία και στην εργατική δύναμη συνεχίζουν να επιδρούν στην αντίληψή μας για τις οργανώσεις. Η απόσταση και ο χρόνος έχουν χάσει τη σημασία τους ως καθοριστικοί παράγοντες της αγοράς και των οργανωτικών δομών. Επιπρόσθετα, η πληροφορία έχει γίνει ένα μεγάλο οικονομικό αγαθό, το οποίο ανταλλάσσεται με απτά αγαθά και υπηρεσίες (C. Heckscher & A. Donnellon, 1994).

Στη σύγχρονη κοινωνία, λοιπόν, η οργάνωση της εργασίας και η λειτουργία των επιχειρήσεων είναι δύο στοιχεία που βρίσκονται συνεχώς στο επίκεντρο της αλλαγής. Η εξέλιξη και τροποποίησή τους εξαρτάται και προσδιορίζεται από τον τρόπο διαχείρισης της πληροφορίας, τη ζήτηση για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, τη μείωση του κόστους παραγωγής λόγω του ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο. Η εποχή που διανύουμε έχει, επίσης, ως κύριο χαρακτηριστικό της τη ρευστότητα που οδηγεί στην εγκατάλειψη πολλών έως τώρα «δεδομένων» στοιχείων. Η παγιωμένη αντίληψη για την κανονική απασχόληση δέχεται πιέσεις ούτως ώστε να διαφοροποιηθεί η άκαμπτη δομή της. Το κύριο χαρακτηριστικό του σημερινού εργασιακού κόσμου είναι η συστηματική αμφισβήτηση της σταθερότητας της απασχόλησης και μια σειρά ριζικών τροποποιήσεων της οργάνωσης και του περιεχομένου της εργασίας (Γ. Σπυρόπουλος, 1998).

Κατά συνέπεια, και με τις παραπάνω δυνατότητες οργάνωσης της παραγωγής, η οργάνωση της εργασίας δε μπορεί να παραμείνει αγκυλωμένη στα πλαίσια πεπαλαιωμένων διευθετήσεων. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας που απορρέουν από τον τρόπο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και της επίδρασης των νέων τεχνολογιών την οικονομική και κοινωνική ζωή, η διεθνοποίηση της οικονομίας και η ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας στην

απελευθερωμένη αγορά καθορίζουν τις μετατροπές στο εργασιακό πεδίο που μεταφράζονται σε διαφοροποιήσεις του καθιερωμένου εργασιακού και κοινωνικού προτύπου (Α. Ιωαννίδου, 2001).

Υπό αυτό το πρίσμα των εξελίξεων η προσαρμογή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας αναγορεύεται σε μονόδρομο για κάθε επιχείρηση και οικονομία που θέλει να διατηρεί τη θέση της στην αγορά αλλά και να αναβαθμίζει το ρόλο της στη διεθνή οικονομική σκηνή. Μια από τις βασικές συνιστώσες αυτής της προσαρμογής αποτελεί η διευθέτηση ενός νέου πλαισίου οργάνωσης της εργασίας και περαιτέρω του ίδιου του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η αναγκαία προσαρμογή στο αναμορφούμενο πρότυπο παραγωγής και επιχειρηματικής δραστηριότητας (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Πιο συγκεκριμένα, οι σύγχρονες επιχειρήσεις δεν μπορούν να παραμείνουν δέσμιες της γραφειοκρατικής οργάνωσης και προσπαθούν να την εξαλείψουν. Η δομή τους είναι αντι – ιεραρχική και η επικοινωνία αμφίδρομη, όχι μόνο από τα διευθυντικά στελέχη προς τους εργαζομένους αλλά και το αντίστροφο. Η σύγχρονη οργάνωση δε χαρακτηρίζεται από τυποποίηση, κανονιστική συμπεριφορά και επικεντρωμένη σε λίγους εξουσία (J. Hassard & M. Parker, 1993). Η οργάνωση αποδεσμεύεται από τις μέχρι τώρα στερεοτυπικές νοοτροπίες περί κατανομής αρμοδιοτήτων και περί αυστηρών, ιεραρχικά δομημένων θέσεων εργασίας και σχέσεων προϊσταμένων – υφισταμένων. Όλοι μπορούν να έχουν πρόσβαση στα δεδομένα μιας οργάνωσης. Με αυτόν τον τρόπο καταργείται το απόρρητο και η φραγή στη ροή της πληροφόρησης που παλαιότερα αποτελούσε πηγή εξουσίας και μειώνεται σημαντικά η πρακτική εμπειρία κυρίως των κατωτέρων και μεσαίων στελεχών, την οποία απέκτησαν ύστερα από πολυετή ενασχόληση με τα ζητήματα της οργάνωσης, επειδή ο κλασικός διαχωρισμός μεταξύ της χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας σταδιακά απαλείφεται και οι ιεραρχικές αλληλουχίες εντολών καταργούνται (Ρ. Παναγιωτοπούλου, 1997).

Στις σύγχρονες οργανώσεις, η μαγική λέξη που υπόσχεται μακροβιότητα και ευμάρεια είναι η ευελιξία. Ευελιξία παντού: στην επιλογή των συνεργατών, στην εξειδίκευση παραγωγής, στον εντοπισμό των αγορών, στις συμμαχίες με άλλες οργανώσεις, στις στρατηγικές επιλογές και στόχους ακόμη και στη δομή στις οργανώσεις. Το ζητούμενο είναι να βρεθεί ο πλέον πρόσφορος συνδυασμός από τη μια μεριά στην κινητικότητα και στην ευελιξία και από την άλλη στον έλεγχο και στην ενσωμάτωση των δραστηριοτήτων μιας οργάνωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Η προσπάθεια συνοψίζεται στην τάση ότι από τις φορδιστικού τύπου οικονομίες κλίμακας, που παρήγαγαν μαζικά τυποποιημένα προϊόντα, μεταβαίνουμε στις οικονομίες σκοπών, οι οποίες

παράγουν το ευρύτερο δυνατό φάσμα προϊόντων σε προκαθορισμένο όγκο παραγωγής. Η ευελιξία προϋποθέτει την ανάλογη τεχνολογική υποδομή. Τα σύγχρονα σχήματα οργάνωσης χαρακτηρίζονται ως «αμοιβαδικές οργανώσεις» και παρομοιάζονται με ζελέ: «...ακριβώς όπως η σαν ζελέ μάζα του κυτταροπλάσματος που βλέπουμε στο μικροσκόπιο είναι άμορφη, ευμετάβλητη και το σχήμα της προσαρμόζεται στο περιβάλλον. Είναι δύσκολο να ξεχωρίσουμε πού τελειώνει μια στιγμή της οργάνωσης και πού αρχίζει η επόμενη. Όταν μια αμοιβάδα ξεπεράσει ένα συγκεκριμένο μέγεθος, απλώς χωρίζεται στα δύο και το κάθε τμήμα παίρνει το δρόμο του» (Ρ. Παναγιωτοπούλου, 1997).

Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης αναδιαμορφώνει το εργασιακό πεδίο και οι μετασχηματισμοί ακολουθούν τέσσερις φάσεις: στην πρώτη, ο φόβος για το καινούριο αναμιγνύεται με το θαυμασμό, στη δεύτερη εμφανίζεται ενίσχυση για το παλαιό πρότυπο και αντίσταση για το νέο, στην τρίτη επικρατεί ανοχή και στην τέταρτη αποδοχή (Δ. Λαδάς, 2001).

Η ανάπτυξη, βέβαια, των νέων μορφών εργασιακής ευελιξίας δεν οφείλεται μόνο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου ανταγωνισμού, αλλά και στη θέληση των εργαζομένων να συνδυάσουν την επαγγελματική με την κοινωνική ζωή. Οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς από τη δεκαετία του '80 και μετά, στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες της Δύσης, θεωρείται από πολλούς ότι ανταποκρίνονται στις νέες συνθήκες της παραγωγής, της κατανάλωσης και της απασχόλησης που έχουν διαμορφωθεί. Τα ευέλικτα συστήματα απασχόλησης πράγματι ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στις αγορές προϊόντων, στις διακυμάνσεις της ζήτησης, στις διαρθρωτικές και τεχνολογικές αλλαγές του παραγωγικού συστήματος, στους νέους τρόπους ζωής, κλπ.

Η εμφάνιση και ταχεία εξάπλωση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης φαίνεται να εκτοπίζει ολοένα και περισσότερο τη σταθερή και πλήρη απασχόληση. Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης της σχέσης εργασίας που συνδέεται με μια εξασφαλισμένη και σταθερή διαδικασία απασχόλησης, αμφισβήτηση που εκδηλώνεται με τη διάδοση μιας πλειάδας μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους, δωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η υπεργολαβία, η εργασία κατ' οίκον ή κατ' αποκοπή, η τηλεργασία κ.λ.π. (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Βέβαια, η ανάπτυξη και υιοθέτηση νέων μορφών εργασιακής απασχόλησης δε μπορεί να γίνει άναρχα και στη βάση ευκαιριακών συμφερόντων ομάδων επιχειρηματιών ή εργαζομένων. Κάτι τέτοιο θα αποτελούσε ολέθριο λάθος καθώς θα οδηγούσε σε απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου κοινωνικής οργάνωσης με απρόβλεπτες συνέπειες στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και περαιτέρω στην κοινωνική ειρήνη και συνοχή. Αντίθετα, απαιτείται διάλογος και προσπάθεια για εξεύρεση συναινετικών λύσεων που θα εξασφαλίζει – κατά το δυνατό – τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Η διάδοση, ωστόσο, της εργασιακής ευελιξίας έχει προκαλέσει αντιφατικές αντιδράσεις που φθάνουν από την πλήρη αποδοχή ως την ολοκληρωτική απόρριψη. Οι ενστάσεις και οι αντιρρήσεις που διατυπώνονται από όσους βλέπουν με επιφύλαξη την ταχεία εξάπλωσή τους αφορούν περισσότερο στον τρόπο εφαρμογής τους, το βαθμό εξασφάλισης των στοιχειωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα επίπεδα των αμοιβών, τις προοπτικές εξέλιξης κ.λ.π. (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Σήμερα, δεδομένου ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν αποτελούν περιορισμένο φαινόμενο ή υποθετικό γεγονός και ο ανταγωνισμός μεταξύ παραδοσιακού εργατικού δικαίου και μετεργατικού δικαίου βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη, το πρόβλημα σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι μόνο η διατύπωση επιθυμιών ή θεωρητικών κρίσεων, αλλά η αναζήτηση θεσμικών δικλείδων, οι οποίες θα διαμορφώνουν και θα βελτιώνουν το πλέγμα ρύθμισης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εναρμονίζοντας την ανάγκη της ευελιξίας και το αίτημα της κοινωνικής προστασίας (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

## **1.1 ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ Ε.Ε**

Το ζήτημα της «ευελιξίας» της αγοράς εργασίας είναι ένα θέμα το οποίο βρίσκεται στο προσκήνιο εδώ και είκοσι χρόνια και έχει προκαλέσει την ενασχόληση τόσο της πλευράς των πολιτικών και κοινωνικών εταίρων όσο και της πλευράς της ακαδημαϊκής κοινότητας, σε ένταση και έκταση που διαφέρει όχι μόνο μεταξύ των μεγάλων κοινωνικοοικονομικών σχηματισμών όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Η.Π.Α., αλλά και μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε. και αυτό γιατί συνδέεται κύρια με τις διαφορετικές εμπειρίες της κάθε χώρας στην αντιμετώπιση σημαντικών προκλήσεων όπως η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, η διεθνοποίηση του κεφαλαίου και των αγορών κ.λ.π. (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα συμβάλλουν στην επίτευξη της ανάπτυξης εντάσεως απασχόλησης, τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης προτρέπουν τα τελευταία χρόνια τα κράτη – μέλη να εντείνουν τις προσπάθειές τους κυρίως προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της ποιότητας του εργατικού δυναμικού, της δημιουργίας ευνοϊκών προϋποθέσεων για να καταστεί η αγορά εργασίας ικανή να ανταποκρίνεται σε αλλαγές της οικονομικής δραστηριότητας και να δημιουργεί απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επικέντρωση των προσπαθειών για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, κύρια μέσα από την ευρεία εφαρμογή της ευελιξίας, όχι μόνο στις μορφές απασχόλησης και την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, αλλά και στις αμοιβές, το εργασιακό καθεστώς και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων (Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη, 1996).

Ο διάλογος για την ευελιξία της αγοράς εργασίας οδηγεί, ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια στη λήψη συγκεκριμένων μέτρων στις περισσότερες χώρες της Κοινότητας προς την κατεύθυνση της εισαγωγής μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός ότι η τυπική απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης, έχει αρχίσει να υποχωρεί σταδιακά υπέρ των μορφών ευέλικτης απασχόλησης. Υπάρχει μια πληθώρα παραδειγμάτων, βάσει των οποίων μπορεί να υποστηριχθεί ότι με αργά αλλά σταθερά βήματα διαμορφώνεται μια γενική τάση προς απορύθμιση των αγορών εργασίας και αναζήτηση της ευελιξίας (ομολογουμένως συνήθως με κόστος την ασφάλεια της απασχόλησης). Έτσι, στην Ολλανδία η μερική απασχόληση είναι η πλέον κυρίαρχη μορφή της απασχόλησης για την πλειοψηφία των γυναικών και για ένα σημαντικότατο τμήμα των ανδρών, στην Μ. Βρετανία

ενθαρρύνεται η αυτό-απασχόληση, στη Γερμανία η μείωση του χρόνου εργασίας (με παράλληλη μείωση των αποδοχών) χρησιμοποιείται ευρέως για τη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης, στην Ισπανία τα προσωρινά συμβόλαια απασχόλησης αποτελούν πλέον τον κύριο μηχανισμό εισόδου στην απασχόληση, στη Γαλλία καταργήθηκαν ουσιαστικά οι ειδικές άδειες που χρειάζονταν για απολύσεις εργαζομένων (παράλληλα με την καθιέρωση σε μεγάλη κλίμακα πρόωρης συνταξιοδότησης), ενώ στο Βέλγιο επιτρέπεται πλέον ο συνδυασμός επιδομάτων ανεργίας με μερική απασχόληση (έως 45 ώρες το μήνα). Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι το μερίδιο της μερικής απασχόλησης έχει συνεχώς αυξητικές τάσεις στο εργασιακό πεδίο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από 14% το 1994 στο 18% το 2000 (Eurostat, 2002). Η εξάπλωση της μερικής απασχόλησης οφείλεται, κυρίως στην αύξηση της μερικής απασχόλησης των γυναικών ενισχύοντας έτσι κατά έμμεσο τρόπο τις τάσεις επαγγελματικού διαχωρισμού των δύο φύλων.

Ωστόσο, ο θεσμός της πλήρους απασχόλησης, παρά την ποσοστιαία μείωση που έχει υποστεί, εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή εργασίας, καθώς αντιπροσωπεύει το 55% της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (68,3% των ανδρών και 50,5% των γυναικών (Eurostat, 2002). Αναμένεται, όμως ότι η ανάπτυξη των νέων μορφών εργασιακής ευελιξίας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας να μειώσει ακόμη περισσότερο το συγκεκριμένο ποσοστό τα επόμενα χρόνια.

Παρά τη σχεδόν καθολική αποδοχή από την πλευρά όλων των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης της αναγκαιότητας για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών - μελών στα συστήματα ρύθμισης της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα κάποια κράτη – μέλη έχουν δραστηριοποιηθεί περισσότερο από άλλα προς την κατεύθυνση της αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου που ρυθμίζουν την αγορά εργασίας, ενώ κάποια άλλα έχουν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη αντίσταση, με αποτέλεσμα να μην έχουν προχωρήσει στις αναγκαίες αλλαγές του θεσμικού πλαισίου. Επίσης, σε κάποια κράτη – μέλη η εφαρμογή μέτρων ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας έχουν εναποτεθεί σχεδόν αποκλειστικά στις διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ενώ σε κάποια άλλα οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό της μεταρρύθμισης του θεσμικού πλαισίου (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Οι παρεμβάσεις που επιχειρούνται στα θεσμικά πλαίσια που διέπουν την απασχόληση παραμένουν αρκετά ανομοιογενείς, καθώς μαζί με τα συστήματα που θα κρίνονταν ως κατ`

εξοχήν "προστατευτικά" για την απασχόληση, συνυπάρχουν και συστήματα ιδιαίτερα φιλικά προς τις ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης. Συχνά, επίσης η παράδοση που υπάρχει σε κάθε χώρα για το ρόλο και τη μορφή του κοινωνικού διαλόγου καθώς και για τα όρια του κρατικού παρεμβατισμού, καθορίζει και την έκταση και το χαρακτήρα των επιχειρούμενων αλλαγών. Συνολικά επομένως και παρά το γεγονός ότι εμφανίζεται να υπερισχύει μια συναίνεση προς την εισαγωγή ευελιξίας στις αγορές εργασίας, είναι ιδιαίτερα αμφίβολο ότι οδηγούμεθα προς μια ομογενοποίηση των θεσμικών πλαισίων που διέπουν την απασχόληση (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Παρότι σε ευρωπαϊκό και σε διεθνές επίπεδο η συζήτηση γύρω από την ευελιξία εξελίσσεται εδώ και δύο περίπου δεκαετίες, στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί (Δ. Δασκαλάκης, 1995). Ο ρυθμός ανάπτυξης της ευέλικτης απασχόλησης στην Ελλάδα είναι κατά κανόνα μικρότερος συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πιθανά εξαιτίας της καθυστερημένης νομοθετικής προστασίας και θεσμοθέτησής της).

Το ελληνικό πρότυπο της απασχόλησης παραμένει προσηλωμένο στην εικόνα του μόνιμου, πλήρως απασχολούμενου και βεβαίως με πλήρεις αποδοχές, εργαζόμενου. Η Ελλάδα έχει τη μεγαλύτερη διάρκεια εργάσιμης εβδομάδας (44 ώρες με μέσο όρο στην Ε.Ε. τις 38,8 ώρες), ένα υψηλό ποσοστό υπερεργασίας και ένα χαμηλό ποσοστό εργαζομένων με μειωμένο ωράριο. Η συχνότητα των υπερωριών, ιδιαίτερα μεταξύ των ανδρών, είναι υψηλή, ενώ η έκταση της μερικής απασχόλησης και άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, γενικότερα παραμένει περιορισμένη, παρά την ύπαρξη ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Ενδεικτική της κατάστασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι σε μια πολύ πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2002 με σκοπό τη διερεύνηση της δομής της απασχόλησης και ιδιαίτερα της παρουσίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και των προοπτικών τους (Γ. Κουζής, 2002). Τα ενδιαφέροντα αποτελέσματα της έρευνας αναφέρονται συνοπτικά παρακάτω.

Η σταθερή απασχόληση καλύπτει τη μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού με ποσοστό 84,6% ενώ το υπόλοιπο 15,4% αναφέρεται στην προσωρινή και εποχιακή απασχόληση (διάρκειας συνήθως 6 μηνών). Η προσωρινή απασχόληση συναντάται στο 5,1% των επιχειρήσεων και αφορά το 6,5% των απασχολούμενων με τα υψηλότερα ποσοστά στους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, ενώ η εποχιακή απασχόληση

καλύπτει το 8,9% των απασχολούμενων και χρησιμοποιείται ως μέσο εργασιακής ευελιξίας από το 8,8% των επιχειρήσεων.

Η πλήρης απασχόληση είναι κυρίαρχη στην αγορά εργασίας (95,3%), ενώ η μερικά απασχόληση δεν παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη σε σχέση με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο και χρησιμοποιείται ως άτυπη μορφή απασχόλησης από το 16,7% των επιχειρήσεων, ενώ αναφέρεται στο 4,7% των εργαζομένων, με τα υψηλότερα ποσοστά να εμφανίζονται στους κλάδους της υγείας, εκπαίδευσης και τουρισμού και τα χαμηλότερα στη βιομηχανία.

Μια άλλη μορφή άτυπης/ ευέλικτης απασχόλησης, η τηλεργασία εμφανίζεται σε πολύ χαμηλό ποσοστό (1%) επί των επιχειρήσεων με πολύ, όμως, αισιόδοξα σενάρια ως προς τις μελλοντικές προοπτικές της. Παρόμοια είναι η εικόνα του ποσοστού του δανεισμού προσωπικού (0,1% των εργαζομένων και 0,3% ως πρακτική των επιχειρήσεων). Το μέλλον, ωστόσο, και αυτής της μορφής ευέλικτης απασχόλησης καθίσταται ευοίωνο, και σε αυτό θα συμβάλλει το αντίστοιχο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο δεδομένου ότι την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας ήταν πολύ πρόσφατο, η ευέλικτη αυτή πρακτική δεν ήταν ιδιαίτερα γνωστή στις επιχειρήσεις.

Η χρήση της εργολαβίας και υπερεργολαβίας παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ανάπτυξη μεταξύ των επιχειρήσεων αφού η παροχή υπηρεσιών από εκτός της επιχείρησης άτομα φτάνει το 21,8% του δείγματος. Όσον αφορά την προοπτική ανάπτυξης αναμένεται να κινηθεί στα ίδια επίπεδα με μια μικρή, ίσως, αύξηση.

Σχετικά, τέλος, με κάποιες ειδικές κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης, όπως η σύμβαση μαθητείας και πρακτικής (stages κ.ά), βρέθηκε ότι οι απασχολούμενοι με σύμβαση μαθητείας συναντώνται στο 2,5% των επιχειρήσεων (0,5% της συνολικής απασχόλησης) στους κλάδους εκπαίδευσης και υγείας, ενώ οι πρακτικές που καλύπτονται και από τον ΟΑΕΔ αφορούν τον εκπαιδευτικό κλάδο και εμφανίζουν αντίστοιχα ποσοστά του 7,6% και 2,2%.

Ανάμεσα στους παράγοντες που ερμηνεύουν την καθυστέρηση ανάπτυξης του φαινομένου ευέλικτης απασχόλησης καθώς και του πολιτικού και επιστημονικού διαλόγου, στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι το γεγονός ότι η αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων δεν έλαβε ακόμη στη χώρα μας την έκταση και την ένταση που έλαβε σε άλλες χώρες, ενώ πολλά από τα μέτρα εξωτερικής κυρίως ευελιξίας εισήχθησαν ως αντιστάθμισμα για την αναδιοργάνωση. Παράλληλα, στη χώρα μας η προσπάθεια επικεντρώθηκε τα τελευταία χρόνια στην ανάπτυξη και προώθηση της εσωτερικής ή λειτουργικής ευελιξίας, ενώ ο ίδιος ο χαρακτήρας της ελληνικής αγοράς δεν προσφέρεται ιδιαίτερα για τη θέσπιση μέτρων ευελιξίας.



Πέρα του γεγονότος ότι υπάρχει ένα «δυνάμει» ευέλικτο εργατικό δυναμικό, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι και ένας κατεξοχήν προνομιακός χώρος για την επίδειξη της ευελιξίας, η παραοικονομία, η έκταση που λαμβάνει η αυτό - απασχόληση στη συνολική απασχόληση καθιστά το "σύγχρονο" τμήμα της αγοράς εργασίας το οποίο επιδέχεται ρυθμίσεων, πολύ μικρότερο σε σύγκριση με το αντίστοιχο άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Κατά συνέπεια όποιες επιπτώσεις υπάρξουν από την εισαγωγή μέτρων θα έχουν μικρότερο συνολικά αντίκτυπο από ότι στις άλλες χώρες. Τέλος, δεδομένου ότι ακόμη και στην ιδιωτική αγορά εργασίας, η παραγωγή αρθρώνεται στη βάση μικρών, οικογενειακού χαρακτήρα επιχειρηματικών μονάδων, το περιβάλλον αυτό καθιστά ακόμη δυσκολότερη την εφαρμογή και κυρίως την αποδοχή ευέλικτων ρυθμίσεων (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Ωστόσο, η ελληνική αγορά εμφανίζεται σχετικά ανοιχτή σε προσπάθειες καινοτόμων εφαρμογών και μορφών απασχόλησης (και στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις), οι οποίες όμως, θα πρέπει να εξασφαλίσουν την ισορροπία των αναγκών των εργαζομένων, των καταναλωτών και των εργοδοτών. Οι ευέλικτες πολιτικές και μέτρα παρουσιάζουν μεγαλύτερα οφέλη όταν χρησιμοποιούνται ως συμπλήρωμα μιας συνολικής ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης. Στην απουσία μιας τέτοιας πολιτικής, μεμονωμένα και αποσπασματικά μέτρα λειτουργούν ως υποκατάστατα και η δυναμική ωφέλειά τους μειώνεται δραματικά.

## **2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ**

### **2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ**

Η λέξη «ευελιξία» με την οποία μεταφράζεται ο αγγλικός όρος «flexibility» είναι μια έννοια πολύμορφη και πολυδιάστατη, προέρχεται από τις θετικές επιστήμες και σημαίνει κατ' αρχήν την ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Η ευελιξία αποτελεί μια έννοια που παρουσιάζεται με διάφορες μορφές, βρίσκει εφαρμογή σε πολλά πλαίσια και οι επιπτώσεις της είναι ορατές τόσο βραχυπρόθεσμα όσο μακροπρόθεσμα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να τονίσουμε ότι δεν αφορά μόνο στον παράγοντα εργασία, αλλά και στη διεθνή και εθνική οικονομία, στην τεχνολογία, στην επιχείρηση κ.λ.π. (Β. Γεωργακοπούλου, 1997). Η αρχή της ευελιξίας μπορεί να πάρει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής, είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Με τον όρο ευελιξία θα μπορούσε να οριστεί η ικανότητα ανταπόκρισης και προσαρμογής στις ρυθμίσεις της αγοράς που διαμορφώνεται ανάλογα με τις συνθήκες του ανταγωνισμού και ο προσδιορισμός της γίνεται με βάση τα εξής στοιχεία: α) την ευπλαστότητα του αντικειμένου, β) τη δεκτικότητά του ως προς την προσπάθεια πειθούς και γ) την ικανότητα αντίδρασης στην αλλαγή (Β. Γεωργακοπούλου, 1997).

Στον εργασιακό χώρο, η ευελιξία, σαν έννοια, εμφανίστηκε στις αρχές του 1980 όταν επιχειρήθηκε να βρεθούν λύσεις και εργασιακές πρακτικές προκειμένου να ξεπεραστεί η οικονομική κρίση που σημάδεψε την εν λόγω δεκαετία από τα πρώτα της χρόνια. (από τις αρχές της) (S. Wood, 1989). Η ίδια η λέξη περιβάλλεται εκ των προτέρων από μια θετικότητα, πολύ περισσότερο όταν αντιπαρατεθεί με την αρνητική έννοια της ακαμψίας. Σήμερα, η εργασιακή ευελιξία κερδίζει συνεχώς και περισσότερη αποδοχή σε πολλούς οργανισμούς, δεδομένου ότι επιτρέπει από τη μια πλευρά την κάλυψη των αναγκών της επιχείρησης και από την άλλη παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερες ευκαιρίες εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική τους ζωή. Έχει παρατηρηθεί ότι εργασιακές ρυθμίσεις που επιτρέπουν μια ευελιξία στο χρόνο και τον τόπο που θα διεξαχθεί μια εργασία, μειώνουν τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και συμβάλλουν στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και αποτελεσμάτων (Bond, J.T., Thompson, C., Galinsky, E., & Prottas, D., 2003)

Πιο συγκεκριμένα, λοιπόν, η ευελιξία της εργασίας θα λέγαμε ότι προσδιορίζει την τέλεση εργασιακών πρακτικών που σκοπό τους έχουν την προσαρμογή του εργασιακού κόστους στη συγκεκριμένη, ανάλογα με την περίοδο ζήτηση (Λ. Τούμπας, 2002). Η εργασιακή ευελιξία ανταποκρίνεται σε εξωτερικές και μη μεταβολές και προσαρμόζει την εργατική δύναμη σύμφωνα με τις ανάγκες του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο, αποτελεί, δηλαδή, κεντρικό της στοιχείο η δυνατότητα προσαρμογής στην αλλαγή.

Λόγω του πολυδιάστατου χαρακτήρα της η ευελιξία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής, είτε στην ευελιξία της εργασίας. Από τη μια πλευρά, η ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής αναφέρεται στο κατά πόσο προσαρμόζεται το σύνολο της παραγωγής και ολόκληρου του συστήματος των επιχειρήσεων στις εξελίξεις της αγοράς και περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες (Γ. Κουζής, 2001):

α) **ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής**: εστιάζεται στην προσαρμοστικότητα της παραγωγής στις ανάγκες της αγοράς. Ο άξονας αυτός εξαρτάται από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και έχει ως προϋπόθεση τη χρήση τεχνολογίας που θα μπορέσει να χρησιμοποιηθεί με πολλούς τρόπους.

β) **ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων**: βασίζεται στην προσαρμογή του προσωπικού σε πολλά καθήκοντα. Οι βασικές της προϋποθέσεις περιλαμβάνουν ευρύτητα της εκπαίδευσης, συμμετοχή των εργαζομένων στη δημιουργία του παραγόμενου προϊόντος και έλλειψη διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα σε αυτούς.

Όσον αφορά την εργασιακή ευελιξία, οι περισσότεροι ερευνητές αναφέρονται στις ακόλουθες μορφές της (Δ. Δασκαλάκης, 1995):

**Α) ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας**: ο στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού ενός οργανισμού μέσω της αναβάθμισης της κατάρτισης και των ειδικοτήτων, την ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, τον αναπροσδιορισμό των καθηκόντων, την αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την ύπαρξη περισσότερων επιπέδων ιεραρχικών δομών. Το κομβικό, όμως, σημείο της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, η ικανότητα, δηλαδή, εκτέλεσης σύνθετων εργασιών και της αλλαγής εργασιακών αντικειμένων με την ανάλογη επιμόρφωση χωρίς το συνδυασμό τους με υπέρογκο επιχειρησιακό κόστος και διαρκή επίβλεψη.

Η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας, η οποία ονομάζεται και ευελιξία καθηκόντων σημαίνει εργασία η οποία συνεπάγεται τη διεύρυνση του περιεχομένου εκάστης θέσης, την κατάργηση των

αυστηρών περιγραφών καθηκόντων και τη δυνατότητα των εργαζομένων μέσω συμπληρωματικής εκπαίδευσης να αναλάβουν έναν αριθμό από παρεμφερείς εργασίες (multi – skilling) (N. Παπαλεξανδρή & Δ. Μπουραντάς, 2003).

Η λειτουργική ευελιξία θεωρείται μια από τις «επιθετικές» στρατηγικές ευελιξίας και απαιτεί την ύπαρξη των ακόλουθων προϋποθέσεων: α) θετικό εργασιακό κλίμα για την προσπάθεια μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων, β) συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, γ) σχήματα μισθολογικής εξέλιξης που θα διαφοροποιούν μεταξύ ατόμων διαφορετικής εξάρτησης και δ) ανυπαρξία συντεχνιακών δεσμεύσεων ως προς τις ειδικότητες. Η εφαρμογή της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας συναντά και κάποια προβλήματα που συνδέονται, κυρίως, με την τεχνολογική εξέλιξη και με οργανωτικές πρακτικές που επηρεάζουν κατά αρνητικό τρόπο κάποια στοιχεία της αγοράς εργασίας ( Β. Γεωργακοπούλου, 1997).

**B) ευελιξία των αμοιβών εργασίας:** Περιλαμβάνει διαφοροποίηση των αμοιβών ανάλογα με τη διάθεση και την ικανότητα του κάθε εργαζομένου να παράγει καθώς και την απόδοση της επιχείρησης (N. Παπαλεξανδρή & Δ. Μπουραντάς, 2003). Αφορά στην προσαρμογή των μισθών και γενικότερα των αμοιβών στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και των συνθηκών της αγοράς εργασίας, με σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους (Δ. Δασκαλάκης, 1995). Η ευελιξία των αμοιβών διακρίνεται σε 2 άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους ( Γ. Κουζής, 2001).

Η μεν ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους σχετίζεται με την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνονται οι αποδοχές (επαναπροσδιορισμός των συλλογικών συμβάσεων, αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, εξάρτηση των μισθών από εξατομικευμένες συγκυρίες) και εκφράζεται με τους ακόλουθους τρόπους:

- i) *σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση:* η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας προϋποθέτει ότι η εξέλιξη του μισθού εξαρτάται από την απόδοση των εργαζομένων (ατομική ή συλλογική), ενώ ο στόχος της είναι η αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας μέσω της παροχής κινήτρων. Ο βασικός σκοπός της υιοθέτησης ενός τέτοιου συστήματος αμοιβών είναι η εισαγωγή ενός πιο αξιοκρατικού συστήματος αμοιβών ( Β. Γεωργακοπούλου και Γ. Κουζής, 1993).
- ii) *σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης:* η αμοιβή καθορίζεται από την πορεία της επιχείρησης. Με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι γίνονται συνυπεύθυνοι με τον εργοδότη τους και οι αποδοχές τους εξαρτώνται από τα

επιχειρησιακά κέρδη ή ζημιές. Οι θετικές επιπτώσεις της παραπάνω σύνδεσης είναι η πιθανότητα μεγαλύτερης προσπάθειας που θα επιδείξουν οι εργαζόμενοι, η αύξηση της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων, την επίλυση προβλημάτων και κατ' επέκταση τη βελτίωση των εργασιακών τους δεξιοτήτων. Ωστόσο, στην περίπτωση που η σύνδεση αυτή επιφέρει μόνο υποχρεώσεις, είναι ευνόητο ότι μόνο αρνητικές επιπτώσεις μπορεί να υπάρξουν.

- iii) *επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών*: η επαναξιολόγηση σχετίζεται με την κατάργηση του ορίου των κατώτατων αμοιβών προκειμένου να υπάρχει η δυνατότητα προσαρμογής τους έχοντας ως κριτήριο την εκάστοτε επιχείρηση, την ηλικία των εργαζομένων και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.
- iv) *η αλλαγή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων*: η μεταρρύθμιση αφορά τόσο στο περιεχόμενο όσο και το πεδίο εφαρμογής τους και επικεντρώνεται στην ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των αντίστοιχων εθνικών, ενώ δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις έναντι των υπολοίπων με στόχο τη μεγαλύτερη ευελιξία (Γ. Κουζής, 2002).

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους αφορά στην ελάφρυνση των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων και εκφράζεται με:

- α) τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών από την πλευρά της επιχείρησης σε σχέση με τον τόπο λειτουργίας και τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου,
- β) τη μείωση των εισφορών για τα εργατικά ατυχήματα,
- γ) τον περιορισμό των κρατικών παρεμβάσεων (Γ. Κουζής, 2002).

**Γ) εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία**: η συγκεκριμένη μορφή εργασιακής ευελιξίας η οποία εναλλακτικά ονομάζεται και ευελιξία στη σύμβαση εργασίας ενθαρρύνει τη γεωγραφική κινητικότητα του προσωπικού ανάλογα με τις παραγωγικές ανάγκες και την απασχόλησή του με τέτοιο τρόπο ώστε να καταστεί όσο το δυνατό πιο ελεύθερη η διαχείριση (πρόσληψη – απόλυση) του ανθρώπινου δυναμικού και η αξιοποίησή του στα πλαίσια ειδικών μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, εποχιακή, περιστασιακή, διαλείπουσα, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου κ.λ.π.) (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

**Δ) εσωτερική ποσοτική ευελιξία**: η εσωτερική ποσοτική ευελιξία αφορά τον εργασιακό χρόνο και ειδικότερα την προσαρμογή του στις μεταβολές της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές

μπορεί να έχουν σχέση με την αύξηση ή μείωση του εργασίμου χρόνου, τις εξατομικευμένες ή συλλογικές ρυθμίσεις, τις περιστασιακές ή μόνιμες εφαρμογές του κ.λ.π. (ευέλικτα ή μειωμένα ωράρια, υπερωρίες, βάρδιες). Ο χρόνος εργασίας περιέχει ως έννοια μεγάλη ποικιλία ευέλικτων μέσων οργάνωσης του εργασιακού χρόνου και επιδρά όπως είναι φυσικό στη διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων (Γ. Κουζής, 2002).

## **2.2. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **ΤΥΠΙΚΗ ΚΑΙ ΑΤΥΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Ένα από τα χαρακτηριστικότερα παραδείγματα των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων αποτελεί η αμφισβήτηση της κανονικής, «τυπικής» εργασιακής σχέσης που κυριάρχησε στον εργασιακό χώρο για αρκετές δεκαετίες. Μεταπολεμικά, ο όρος τυπική απασχόληση πήρε τρία διαφορετικά νοήματα: θεωρήθηκε ως η πλήρης αξιοποίηση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού (αγορά εργασίας με το μικρότερο δυνατό ποσοστό ανεργίας), η κατάσταση πλήρους απασχόλησης της κοινωνίας με μέγιστους δείκτες συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό (ένταξη στην εργασία πληθυσμών με χαμηλούς δείκτες συμμετοχής) και η ποιότητα της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος (αντιστοίχιση θέσεων με εργασιακά προσόντα και βελτίωση εργασιακών συνθηκών) (K. Gerlach and W. Sengenberger, 1984).

Σήμερα, τα κεντρικά στοιχεία/ χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης είναι τα ακόλουθα: α) εξαρτημένη μισθωτή εργασία (οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη, προσδιορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας, καθορισμός του τρόπου άσκησης της εργασίας κι έλεγχος αυτής), β) σταθερή απασχόληση (αόριστη διάρκεια εργασιακής σχέσης συμβαλλομένων μερών), γ) πλήρης απασχόληση (πλήρες ωράριο σε σχέση πάντοτε με χώρα/ κλάδο/ επιχείρηση), δ) σταθερό ωράριο, ε) εξασφάλιση μισθού που δε μπορεί να είναι μικρότερος του κατωτάτου νομίμου, στ) προστασία της εργατικής νομοθεσίας (Γ. Κουζής, 2001).

Για κάθε μορφή απασχόλησης που διαφέρει από την κανονική, τυπική εργασία, χρησιμοποιείται ο όρος νέα ή άτυπη μορφή απασχόλησης. Μάλιστα, τόσο στη διεθνή όσο και στην ελληνική βιβλιογραφία, γίνεται εναλλακτική χρήση των όρων ευέλικτες, ειδικές και άτυπες μορφές απασχόλησης προκειμένου να γίνει αναφορά στο φαινόμενο των μορφών εκείνων απασχόλησης που αποτελούν απόκλιση από το κλασικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, το οποίο, όμως, ακόμη επικρατεί και αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου (Δ. Δασκαλάκης, 1995)

Ως άτυπη μορφή απασχόλησης εκλαμβάνεται κάθε μορφή απασχόλησης που στερείται κάποιο ή κάποια από τα χαρακτηριστικά στοιχεία της τυπικής εργασίας. «Άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στα πλαίσια σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο» (Π. Λινάρδος – Ρυλμόν, 1994).

Οι άτυπες μορφές απασχόλησης μπορούν να ομαδοποιηθούν σε διάφορες κατηγορίες. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο βαθμός απόκλισης τους από την τυπική απόκλιση. Μπορούμε, δηλαδή, να τις διαχωρίσουμε σε μορφές όπου συναντάται εξάρτηση από δύο ή και περισσότερους εργοδότες (π.χ. εργολαβία, δανεισμός εργαζομένων κλπ), σε μορφές που έχουν ως βάση διαφορετική τοποθεσία από αυτή του εργοδότη (π.χ. τηλεργασία, φασόν κλπ), σε μορφές που δεν προσφέρουν πλήρη απασχόληση (π.χ. μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση κλπ) και σε μορφές στις οποίες ζητείται η άσκηση εργασίας για προαποφασισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις μαθητείας κλπ) (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν καταγραφεί τριάντα (30) περίπου μορφές άτυπης απασχόλησης, από τις οποίες μπορούν να διακριθούν ως σημαντικότερες – βάσει των εθνικών ιδιαιτεροτήτων και αναλόγως του χαρακτηριστικού σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο απασχόλησης – οι ακόλουθες:

### **2.2.1.Μερική απασχόληση**

Η μη - τυπική απασχόληση, δηλαδή η απασχόληση εκτός του παραδοσιακού και συμβατικού προτύπου της πλήρους απασχόλησης, περιλαμβάνει μια πληθώρα από μορφές απασχόλησης ανάμεσα στις οποίες η μερική απασχόληση καταλαμβάνει μια διακριτή θέση.

Ένα μεγάλο μέρος της συζήτησης που διεξάγεται για την ευκαμψία στην αγορά εργασίας, επικεντρώνεται γύρω από την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης. Με την άνοδο των ποσοστών ανεργίας και τη συνεπακόλουθη σταθεροποίηση τους σε υψηλά επίπεδα στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και με τη στασιμότητα που παρατηρείται στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση προέβαλε ως ένα μέσο αναδιανομής της απασχόλησης προς όφελος περισσότερων ατόμων κι επομένως ως ένας τρόπος μείωσης του αποθέματος των ανέργων (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Ο όρος μερική απασχόληση χρησιμοποιείται με την έννοια ότι ο εργαζόμενος που έχει συνάψει μια σύμβαση εργασίας εργάζεται με μειωμένο χρόνο εργασίας έναντι του πλήρως απασχολούμενου, ο χρόνος αυτός υπολογίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια βάση (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997) και ο μισθός που δικαιούται είναι αναλογικά μικρότερος του αντίστοιχου που δίνεται στο μισθωτό που απασχολείται πλήρως (Χ. Γκούτος, 1997).

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει πολλά προβλήματα μεθοδολογικά στον εννοιολογικό προσδιορισμό της, και αυτό γιατί είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Για παράδειγμα, μορφή της μερικής απασχόλησης θα μπορούσε να θεωρηθεί το μειωμένο ωράριο (short time working). Ωστόσο, αρκετοί είναι οι συγγραφείς που δεν το εντάσσουν στη μερική απασχόληση, παρά το γεγονός ότι δεν είναι πλήρης απασχόληση. Μία άλλη μορφή μερικής απασχόλησης θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι συμβάσεις αλληλεγγύης ή αντικατάστασης που ουσιαστικά αφορούν στην ενοικίαση εργαζομένων για την εκτέλεση εργασίας λίγων ωρών και τη συμπλήρωση έτσι της εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού πλήρους απασχόλησης. Άλλες μορφές μερικής απασχόλησης είναι οι διάφοροι τύποι εργασίας σε βάρδιες, τα συστήματα εναλλαγής ημερήσιας, εβδομαδιαίας και μηνιαίας εργασίας καθώς και η περίπτωση του μοιράσματος των καθηκόντων και του έργου μίας θέσης πλήρους απασχόλησης (job sharing) (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Όπως προκύπτει από την έρευνα της ξένης βιβλιογραφίας, δεν υπάρχει ένας ορισμός για τη μερική απασχόληση, κοινής αποδοχής. Διάφορες είναι οι απόψεις, διεθνώς, μεταξύ των φορέων των εργασιακών σχέσεων για τη μερική απασχόληση, ενώ στις νομοθεσίες των διαφόρων χωρών δεν υπάρχει εννοιολογικός προσδιορισμός της μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, συχνά υιοθετούνται διάφοροι και πολλές φορές αντιφατικοί μεταξύ τους ορισμοί ανάλογα με την περίπτωση και τον επιδιωκόμενο σκοπό. Έτσι, άλλοτε η μερική απασχόληση θεωρείται η εποχιακή εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιους μήνες ανά έτος, άλλοτε συμπεριλαμβάνει την εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιες όμως από τις ημέρες της εβδομάδας ή τα σαββατοκύριακα ή ανά εναλλασσόμενες εβδομάδες. Άλλοτε, πάλι ορίζεται ως μία ημερήσια ή εβδομαδιαία απασχόληση, βραχύτερη ωστόσο από το κανονικό ή από το νόμιμο ωράριο ή από ένα προκαθορισμένο όριο ωρών εργασίας (Δ. Δασκαλάκης, 1995). Η ευρύτερη επιλογή που υπάρχει όσον αφορά τον υπολογισμό του χρόνου μερικής απασχόλησης (ημερήσιο, εβδομαδιαίο κλπ) δίνει τη δυνατότητα ένταξης στη συγκεκριμένη μορφή άτυπης απασχόλησης και δύο άλλων μορφών εργασίας: της εκ περιτροπής και της διαλείπουσας. Με την εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνεται η



ατομική ή ομαδική εναλλαγή των εργαζομένων στην εργασία χωρίς τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Η εκ περιτροπής εργασία έχει ως προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος απασχολείται μερικές ημέρες της εβδομάδας ή του μήνα και κατά τις υπόλοιπες άλλοι εργαζόμενοι. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, που προσφέρονται είναι σε μια συνεχή βάση και η απασχόληση των μισθωτών παρέχεται εναλλάξ. Η διαλείπουσα αναφέρεται στην περιοδική απασχόληση δίχως τον εκ των προτέρων καθορισμό συγκεκριμένων εργασιακών περιόδων (π.χ. σαράντα εργάσιμες ώρες τη μια εβδομάδα, δέκα την επόμενη, είκοσι την άλλη κλπ) ( Β. Γαμβρούδης, 2000).

Ο ορισμός, ωστόσο, που έχει υιοθετήσει η ΕΟΚ για τη μερική απασχόληση, θεωρεί ότι η άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης λειτουργεί σε κανονική βάση, απλά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν βραχύτερο ωράριο από το κανονικό ωράριο εργασίας. Όσον αφορά στο κανονικό ωράριο, αυτό θεωρείται αυτό που ορίζεται από το νόμο ή από τη Σ.Σ.Ε. Παρότι δεν υπάρχει διεθνής ορισμός, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η μερική απασχόληση αφορά εργασία μέχρι 30 ή 35 ωρών εβδομαδιαίως, ενώ πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη (αυτό - απασχόληση) ή άμισθη εργασία. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν μειωμένο ωράριο σε σχέση με το νόμιμο ή το συμβατικό. Συνεπώς, η μερική απασχόληση διαφοροποιείται από το μειωμένο ωράριο, από τη μερική ανεργία καθώς και από τη διαθεσιμότητα (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Η μερική απασχόληση θεωρείται ένας τρόπος να διαμοιράζεται η εργασία σε περισσότερα άτομα (με κύριο πληθυσμιακό στόχο τις γυναίκες και τους νέους) και κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη μείωση των ανέργων και την αύξηση της απασχόλησης και της ευελιξίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (Ε. Σουμέλη, 2002).

Όσο πιο ισότιμα και αντικειμενικά αντιμετωπίζεται η πλήρης και η μερική απασχόληση, τόσο πιο βατός γίνεται ο δρόμος της αναδιανομής της εργασίας και τόσο πιο εύκολα θα μπορέσουν τα άτομα να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που δυνητικά παρέχει η μερική απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, πολλά εξαρτώνται από την πολιτική των εργοδοτών αλλά και από τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας των απασχολουμένων με μερική απασχόληση, το εάν η απασχόληση είναι καθημερινή ή εκτελείται σε ακανόνιστα χρονικά διαστήματα, το εάν ο εργαζόμενος επιλέγει οικειοθελώς αυτή τη μορφή απασχόλησης, αν μπορεί να μετατρέπει την εργασία του σε πλήρη όταν το επιθυμεί, το είδος των θέσεων μερικής απασχόλησης που προσφέρεται σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα, κ.ό.κ., είναι

κρίσιμοι γιατί προαποφασίζουν ουσιαστικά τα πιθανά οφέλη από τη μερική απασχόληση. Γενικά, όσο μικρότερο είναι το χάσμα που χωρίζει τη μερική από την πλήρη απασχόληση, δηλαδή όσο πιο "ισότιμα" μεταχειρίζονται τους μερικώς και πλήρως απασχολούμενους τα συστήματα (κοινωνικής ασφάλισης, συνθηκών εργασίας, πολιτικής των επιχειρήσεων, κλπ), τόσο περισσότερο διευκολύνεται ο στόχος της αναδιανομής της απασχόλησης μέσω της μερικής απασχόλησης (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Σε κάθε περίπτωση, όμως, η μερική απασχόληση προσφέρει ένα ισχυρό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις, καθώς η συμπίεση του εργάσιμου χρόνου ανά απασχολούμενο αυξάνει την παραγωγικότητά τους και δίνει σε αυτές τη δυνατότητα να περιορίσουν το οικονομικό τους κόστος και να καλύψουν τις ανάγκες τους καθώς τους δίνει τη δυνατότητα προγραμματισμού της απασχόλησης των μισθωτών και αύξησης της παραγωγικότητας σε περιόδους ανάπτυξης (Δ. Λαδάς, 2001).

Ως μορφή απασχόλησης, η μερική απασχόληση ενδέχεται να συγκεντρώνει σημαντικά πλεονεκτήματα και για τους ίδιους τους απασχολούμενους. Οι νέοι για παράδειγμα μπορούν να συνδυάσουν απασχόληση με εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία η οποία να καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας. Πολλές έγγαμες γυναίκες, επίσης, χρειάζονται απασχόληση, η οποία όμως να τους επιτρέπει να ασκούν παράλληλα και οικογενειακά καθήκοντα όπως η ανατροφή των παιδιών. Για τους ηλικιωμένους, τέλος, η μερική απασχόληση ενδέχεται να αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην αδράνεια (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Ωστόσο, η πλειοψηφία των συνδικάτων των εργαζομένων υποστηρίζει ότι η επέκταση της μερικής απασχόλησης πρέπει να γίνει σε τέτοιο πλαίσιο ώστε να μην ενισχύει τη μερική ανεργία και να μη διασπά τη συλλογικότητα της εργασίας αναπτύσσοντας πνεύμα ανταγωνισμού μεταξύ των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων (Χ. Χριστοφοράτος, 2001). Παράλληλα, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ώστε τα ευνοϊκά αποτελέσματα της μερικής απασχόλησης να μην περιορισθούν από ορισμένες δυσχέρειες που οφείλονται στο ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση προσαρμόζονται δύσκολα στη δεδομένη οργάνωση της εργασίας, την επίβλεψη, τον έλεγχο, την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία της επιχείρησης, παρακολουθούνται δυσκολότερα ως προς την απόδοση και την ποιότητα της εργασίας, έχουν συχνά λιγότερο ισχυρά κίνητρα για την εργασία τους, ενώ χρειάζεται προσεκτική μελέτη και αντιμετώπιση τόσο από

πλευράς επιχείρησης όσο και από πλευράς πολιτείας και εργοδοτών που πρέπει να καλύψουν ασφαλιστικά δικαιώματα στους μερικώς απασχολούμενους (Ν. Παπαλεξανδρή & Δ. Μπουραντάς, 2003).

### **2.2.1.α. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται μια διερεύνηση των ατομικών χαρακτηριστικών των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση στην Ελλάδα, βάσει του στατιστικού υλικού που προέρχεται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (1995).

Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, εμφανίζεται να αφορά ένα μικρό μόνο τμήμα του συνόλου των απασχολουμένων, λιγότερο από 5% για την ακρίβεια. Επίσης, η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη συνολική απασχόληση οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται ανάμεσα στους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα σχεδόν ασήμαντο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση. Η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολουμένων με μερική απασχόληση αποκαλύπτει ότι η πλειοψηφία τους προέρχεται από το "ώριμο" εργατικό δυναμικό (30 – 64 ετών). Επιπλέον, στις περισσότερες ηλικιακές ομάδες οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών και ιδιαίτερα στις ομάδες των 25 – 29 και 30 – 44 ετών, όπου και εμφανίζονται διπλάσιες των ανδρών. Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, η πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων είναι έγγαμοι, ενώ ένα άλλο μεγάλο τμήμα τους είναι άγαμοι. Την εικόνα συμπληρώνουν με μικρά μερίδια οι χήροι και οι διαζευγμένοι.

Αναλυτικά στοιχεία για τις συνήθειες ώρες εργασίας των ατόμων με μερική απασχόληση, έδειξαν ότι οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα. Παράλληλα με άτομα που απασχολούνται ελάχιστες μόνον ώρες (και τα οποία είναι πλησιέστερα στην ανεργία παρά στην απασχόληση), υπάρχουν και εργαζόμενοι με πλήρες ή σχεδόν πλήρες ωράριο (περισσότερες από 31 ώρες εβδομαδιαίως).

Αναλυτικότερες ταξινομήσεις των ατόμων με μερική απασχόληση κατά επάγγελμα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, βαθμό αστικότητας και θέση στο επάγγελμα, έδειξαν ότι το μεγαλύτερο μέρος της μερικής απασχόλησης επικεντρώνεται στη γεωργία και σε αυτό συμμετέχουν δυσανάλογα οι γυναίκες βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Από την υπόλοιπη μερική απασχόληση ( η οποία είναι μικρή και κυρίως από γυναίκες), αξιόλογα μεγέθη μερικώς

απασχολούμενων παρατηρούνται μόνο για το εμπόριο, τις κατασκευές και τέλος την εκπαίδευση. Γενικά, στη μερική απασχόληση υπεραντιπροσωπεύονται επαγγέλματα και κλάδοι που κατά κανόνα συνδέουμε με άσχημες συνθήκες εργασίας και χαμηλά εισοδήματα.

Ως προς τις αιτίες που οδήγησαν τα άτομα να καταλάβουν θέση μερικής απασχόλησης, η σχετική πλειοψηφία τους (40%) δήλωσε ότι δεν βρήκε πλήρη απασχόληση, ενώ ένα άλλο σημαντικό τμήμα (30%) ότι δεν επιθυμούσε πλήρη απασχόληση. Για τους άνδρες η μερική απασχόληση αποτελεί «δεύτερη επιλογή» ή λύση ανάγκης σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι στις γυναίκες.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται να είναι ευρέως αποδεκτή ως μορφή απασχόλησης ανάμεσα στους άνεργους και γενικότερα ανάμεσα σε όσους αναζητούν εργασία. Η πλήρη απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ατόμων, αλλά ένα σημαντικό τμήμα όσων αναζητούν απασχόληση (40%) θα δέχονταν να εργασθούν με μερική απασχόληση, εφόσον βέβαια είχαν την ευκαιρία.

Τέλος, αναφορικά με την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Κοινότητας, η κατάσταση στην Ελλάδα εμφανίζεται σαφώς διαφορετική. Ενώ η μόνιμη και σταθερή απασχόληση αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, σε ποσοστό περίπου 79%, η μερική απασχόληση καλύπτει επίσημα ένα ποσοστό 8,7% έναντι 16,6 της Ε.Ε. και εμφανίζεται κυρίως στο λιανεμπόριο, απορροφώντας κυρίως γυναίκες και νέους. Η μερική απασχόληση είναι υψηλότερη για τον τομέα υπηρεσιών και χαμηλότερη για τη βιομηχανία/ βιοτεχνία, όπου μια βολική λύση προσφέρεται από το *façon* (225.000 απασχολούμενοι) και τις υπεργολαβίες. Η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στο δημόσιο τομέα καθώς και τις ΔΕΚΟ για την κάλυψη εποχιακών αναγκών κυρίως από νέους χωρίς εργασιακή πείρα (Ν. Παπαλεξανδρή & Δ. Μπουραντάς, 2003). Η χώρα μας εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης από κάθε άλλη χώρα, ενώ η κύρια αιτία αυτής της υστέρησης εντοπίζεται στις γυναίκες. Επίσης, το μερίδιο της μη – οικειοθελούς μερικής απασχόλησης είναι πολύ υψηλότερο στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται σημαντικά περισσότερες ώρες από τα αντίστοιχα άτομα στις υπόλοιπες Κοινοτικές χώρες (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

### **2.2.1.β. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνουν θέσεις εργασίας οι οποίες είναι απαλλαγμένες από περιορισμούς ημερήσιων ωρών απασχόλησης, μονιμότητας και αυστηρής εργασιακής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τις προβλέψεις των ειδικών, σε γενικές γραμμές ο σύγχρονος και κυρίως ο μελλοντικός εργαζόμενος θα εργάζεται για όσες ώρες την ημέρα και για όσες ημέρες την εβδομάδα επιθυμεί ή η επιχείρηση τον χρειάζεται. Θα μπορεί πιο εύκολα να μετακινείται από την μια επιχείρηση στην άλλη, ενώ και οι επιχειρήσεις θα μπορούν με μικρό κόστος να προσλαμβάνουν ή να απολύουν εργαζομένους όταν οι περιστάσεις το απαιτούν (Ν. Παπαλεξανδρή & Δ. Μπουραντάς, 2003).

Στη συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια αναφοράς στα σημαντικότερα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι τα σημαντικότερα από αυτά είναι τα εξής (Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη, 1996):

Όσον αφορά τους εργαζομένους τα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης εντοπίζονται στο ότι επιτρέπει σε ορισμένες κατηγορίες του ενεργού πληθυσμού (π.χ. γυναίκες, νέοι κλπ) να ασκήσουν ένα επάγγελμα έναντι αμοιβής που σε διαφορετική περίπτωση οι πιθανότητες θα ήταν περιορισμένες. Με αυτόν τρόπο αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων με την ταυτόχρονη αναδιανομή και των εισοδημάτων. Επίσης, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και ο συνδυασμός με εξω-επαγγελματικές δραστηριότητες δίνει τη δυνατότητα καλύτερης εξισορρόπησης της προσωπικής ζωής με την αντίστοιχη εργασιακή.

Παρόλα τα πλεονεκτήματα, υπάρχουν και σοβαρά μειονεκτήματα όπως το γεγονός ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης και γενικότερα οι θέσεις ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν προσφέρουν μεγάλες προοπτικές ανέλιξης στον επαγγελματικό στίβο, δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες ενώ οι αμοιβές τους κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα. Ταυτόχρονα, με τη μερική απασχόληση εντείνονται οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα ασφαλή και καλοπληρωμένα ανδρικά και τα περιστασιακά και χαμηλά αμειβόμενα γυναικεία επαγγέλματα.

Σχετικά με τους εργοδότες, τα πλεονεκτήματα σχετίζονται με την εξασφάλιση της αριθμητικής ευελιξίας (που έχει ως συνέπεια τη μείωση του εργασιακού κόστους) και της λειτουργικής ευελιξίας (που επιτρέπει την αύξηση της ανθρώπινης παραγωγικότητας και την ουσιαστικότερη αξιοποίηση των εργαζομένων). Πιο συγκεκριμένα με τη μερική απασχόληση παρέχεται στους εργοδότες η δυνατότητα αντιμετώπισης των διακυμάνσεων ζήτησης (ούτε

απολύσεις – ούτε υπερωρίες) με το μικρότερο δυνατό κόστος καθώς και μείωσης των δαπανών προσωπικού καθώς το μερικώς απασχολούμενο προσωπικό αμείβεται λιγότερο, έχει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές και λιγότερα εργασιακά δικαιώματα. Η εφαρμογή, ωστόσο, των άτυπων μορφών απασχόλησης γενικότερα και της μερικής απασχόλησης ειδικότερα, δεν είναι μια απλή διαδικασία και παρουσιάζει ορισμένα μειονεκτήματα. Πιο συγκεκριμένα, η προσαρμογή σε μια οργανωτική δομή που έχει δημιουργηθεί για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της πλήρους απασχόλησης απαιτεί σημαντικές και χρονοβόρες αλλαγές, οι οποίες επιπλέον, έχουν αυξημένο κόστος. Ενώ παράλληλα κρίνεται απαραίτητο να γίνει ένας επαναπροσδιορισμός των κριτηρίων αξιολόγησης, ελέγχου, καθορισμού των αμοιβών κλπ.

Όλες οι μορφές απασχόλησης και κατά συνέπεια και η μερική απασχόληση έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης ως προς τους τρόπους εφαρμογής και θεσμικής ρύθμισής τους. Μόνο εφόσον στραφούν προς αυτή την κατεύθυνση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες, τα αποτελέσματα θα είναι πιο ικανοποιητικά και τα πλεονεκτήματα θα υπερτερήσουν των μειονεκτημάτων.

### **2.2.2. Προσωρινή απασχόληση**

Με τον όρο προσωρινή απασχόληση ορίζεται συνήθως η απασχόληση εκείνη η διάρκεια της οποίας περιορίζεται εξαιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας δεν είναι σταθερή (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Οι ειδικότερες εκφράσεις της προσωρινής απασχόλησης είναι οι εξής:

#### **Α) συμβάσεις ορισμένου χρόνου**

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την πιο συνήθη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης, όπου η λήψη της εργασιακής σχέσης μπορεί να είναι προσδιορισμένη με ημερομηνία, με μελλοντικό περιστατικό, με προθεσμία ή με χρονικές περιόδους. Είναι μια μορφή απασχόλησης η οποία δικαιολογείται όταν συνδέεται εξ αρχής με ορισμένης χρονικής διάρκειας προσφορά εργασίας πέραν της οποίας η λύση της σχέσης εργασίας είναι αυτοδίκαιη (χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση) εκτός αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν για την επέκτασή της (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997).

#### **Β) εποχιακή απασχόληση**

Η εποχιακή απασχόληση σχετίζεται άμεσα με την επιχειρησιακή δραστηριότητα σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους, όπου το προσωπικό μπορεί να καλύπτει τόσο προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης για τις οποίες δεν επαρκούν οι μόνιμοι εργαζόμενοι όσο και αντίστοιχες ανάγκες καθαρά εποχικών επιχειρήσεων (Γ. Κουζής, 2001).

#### **Γ) δανεισμός εργαζομένων**

Στην άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης δεν διακρίνεται σαφώς η την ύπαρξη ενός εργοδότη αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

Ο δανεισμός υπογράφεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και ο εργαζόμενος «δανείζεται» στον τρίτο, πάντοτε με τη συναίνεσή του, ρητή ή όχι. Η παροχή υπηρεσιών προς τον τρίτο γίνεται σύμφωνα με τους όρους της υπογεγραμμένης σύμβασης εργασίας, ενώ ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (καταβολή μισθού, επίδομα αδειάς κλπ). Όσον αφορά στον τρίτο, οι υποχρεώσεις του ως προς τον εργαζόμενο είναι η τήρηση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, των μέτρων ασφαλείας και υγιεινής καθώς και η παροχή του προβλεπόμενου ελεύθερου χρόνου στον εργαζόμενο, ο οποίος με τη σειρά του πρέπει

να επιδεικνύει «πίστη» προς αυτόν και να εναρμονίζεται με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας (Γ. Λεβέντης, 2001).

Ο δανεισμός προσωπικού διακρίνεται σε «γνήσιο» και «μη γνήσιο» δανεισμό, όπου στην πρώτη περίπτωση οι υπηρεσίες του εργαζόμενου που παραχωρούνται σε κάποιον τρίτο είναι ευκαιριακού χαρακτήρα κι έτσι οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους για ειδικευμένο, κυρίως, προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες που έχουν τη δυνατότητα παραχώρησής τους (π.χ. εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων). Αντίθετα, στο «μη γνήσιο» δανεισμό η πρόσληψη προσωπικού γίνεται από επιχειρήσεις οι οποίες αποσκοπούν στο οικονομικό όφελος μέσω της διάθεσης έμμισθου προσωπικού σε άλλες επιχειρήσεις που έχουν ανάγκες για διαφορετικής διάρκειας χρονικά διαστήματα.

Οι παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις αλλά και τους ίδιους τους εργαζομένους στη χρήση αυτής της μορφής απασχόλησης είναι ποικίλοι. Πιο συγκεκριμένα, για την μεν επιχείρηση, ως τέτοιοι αναφέρονται η εξυπηρέτηση προσωρινών εργασιακών αναγκών, η μείωση του εργασιακού κόστους, αλλά και η «δοκιμή των εργαζομένων» προ της μόνιμης πρόσληψής τους. Όσον αφορά τους ίδιους τους εργαζομένους, η προσωρινή απασχόληση ενδέχεται να προσφέρει κάποια πλεονεκτήματα όπως η δυνατότητα συνδυασμού απασχόλησης με σπουδές ή οικογενειακές υποχρεώσεις, δίνοντας έτσι την ευκαιρία σε κάποιες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού να αποκτήσουν κάποιο πρόσκαιρο εισόδημα (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Η προσωρινή εργασία παρότι θεωρείται λειτουργική στο πλαίσιο της επιζητούμενης από τις επιχειρήσεις ευελιξίας, έχει κατηγορηθεί ότι αποσταθεροποιεί την απασχόληση και το σύστημα εννόμου προστασίας των εργαζομένων, εφόσον με αυτήν οι επιχειρήσεις αποδεδμεύονται από υποχρεώσεις και περιορισμούς (Δ. Δασκαλάκης, 1995).

### **2.2.3.Εργολαβία**

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ανάθεση εκτέλεσης κάποιων εργασιών σε εργολάβους, οι οποίοι έχουν το δικό τους προσωπικό. Ορισμένες από τις μορφές της εργολαβίας αφορούν στην ανάθεση εργασιών σε εργολάβο που διαθέτει προσωπικό χωρίς την άμεση εποπτεία της επιχείρησης, την εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε άμεση σχέση με το παραγωγικό κομμάτι της επιχείρησης, την εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε άμεση σχέση με το παραγωγικό κομμάτι της επιχείρησης που ασκεί αυτή τη φορά εποπτεία, την



ανάληψη από υπεργολάβους (εξωτερικούς προς την αρχική επιχείρηση) των τμημάτων ενός έργου (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997).

Οι προαναφερθείσες μορφές της εργολαβίας συχνά συγχέονται με το δανεισμό προσωπικού, η βασική διαφορά από τον οποίο συνίσταται στο ότι δεν υπάρχει δανεισμός ατόμων, αλλά δανεισμός υπηρεσιών. Το βασικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις είναι η μείωση του εργασιακού κόστους, καθώς με την ανάθεση εργασιών σε εργολάβους, η επιχείρηση δεν αναγκάζεται να προσλάβει μόνιμο προσωπικό για τις σχετικές εργασίες για τις οποίες παρουσιάζεται ανάγκη. Το πρόβλημα έγκειται και πάλι στις τριμερείς σχέσεις που χαρακτηρίζουν και αυτή την περίπτωση άτυπης απασχόλησης (Δ. Δασκαλάκης, 1995). Υπάρχει, βέβαια, και ο κίνδυνος η εταιρεία – υπερεργολάβος να επιβάλλει κακοπληρωμένη και εντατική εργασία στους εργαζομένους προκειμένου να αντεπεξέλθει στον ανταγωνισμό.

#### **2.2.4 Εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη**

Οι βασικότερες μορφές αυτού του τύπου ευέλικτης απασχόλησης είναι η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν) και η τηλεργασία, κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται σε χώρο και υποδομή που δεν ανήκει στον εργοδότη. Αντίθετα, η εργασία συνήθως λαμβάνει χώρα στον προσωπικό χώρο του εργαζόμενου.

Με το σύστημα φασόν ο εργαζόμενος παράγει το έργο που έχει αναλάβει στον ιδιωτικό του χώρο με τη μορφή της εργολαβίας, αμείβεται με το κομμάτι, ενώ η επιλογή του χρόνου, του τρόπου και του τόπου εργασίας ανήκει αποκλειστικά σε αυτόν. Άλλη μορφή φασόν αποτελεί η εργολαβική ανάθεση σε επιχείρηση και όχι πλέον σε άτομο κάποιου μέρους του προϊόντος που πρόκειται να προωθηθεί στην αγορά. Μάλιστα, η επιχείρηση που αναλαμβάνει το φασόν είναι δυνατό να βρίσκεται ακόμη και σε άλλη χώρα ή ήπειρο (Γ. Κουζής, 2001).

Οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το φασόν επιδιώκουν να μειώσουν το εργασιακό κόστος, ενώ το άτομο εργαζόμενο με σύστημα φασόν σε ατομική βάση δεν εντάσσεται αυστηρά σε οριοθετημένο ωράριο και με αυτόν τον τρόπο έχει τη δυνατότητα εξοικονόμησης ελεύθερου χρόνου για προσωπικές του ενασχολήσεις ή ανάπτυξη περαιτέρω επαγγελματικής και οικονομικής δραστηριότητας (Δ. Λαδάς, 2001). Τα αρνητικά του σημεία εντοπίζονται ότι βρίσκεται στο μεταίχμιο μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας και στην πιθανότητα «σύγχυσης» ανάμεσα στο χρόνο που καταναλώνεται για τον εργοδότη και τον αντίστοιχο προσωπικό.

Όσον αφορά στην τηλεργασία, πρόκειται για μια άτυπη μορφή εργασίας στην οποία το έργο που έχει ανατεθεί παρέχεται από απόσταση με τη βοήθεια της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και της τηλεματικής και διακρίνεται στις ακόλουθες κατηγορίες: α) τηλεργασία από το σπίτι, β) τηλεργασία σε περιφερειακά κέντρα, γ) εργασία σε δορυφορικά κέντρα τηλεργασίας, δ) κινητή εργασία και ε) τηλεργασία μέσω τηλε – αγροικιών. Ως τηλεργασία, ορίζεται κάθε εργασία που δεν προϋποθέτει την παρουσία του εργαζομένου σε κάποιο συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τόπο, αλλά και μπορεί να λάβει χώρα οπουδήποτε. Αυτός είναι ένας πάρα πολύ ευρύς ορισμός και μπορεί να περικλείει πάρα πολλές εργασίες. Ωστόσο, η συνήθης τακτική είναι ο όρος αυτός να αναφέρεται στις εργασίες εκείνες που σχετίζονται με τη διαχείριση των πληροφοριών και στηρίζονται εξ ολοκλήρου στην τεχνολογία για τη διεκπεραίωσή τους (M. Gray, N. Hodson & G. Gordon, 1993).

Η επιτυχής ανάπτυξη και εφαρμογή ενός προγράμματος τηλεργασίας σε μια επιχείρηση ή οργανισμό εξαρτάται από παράγοντες όπως είναι η οργανωτική δομή της επιχείρησης, η καταλληλότητα των ατόμων, η καταλληλότητα του αντικειμένου και η καταλληλότητα του χώρου τηλεργασίας, όσον αφορά στο οργανωτικό επίπεδο και το μηχανισμό ελέγχου και αξιολόγησης και το μηχανισμό υποστήριξης, όσον αφορά στο λειτουργικό επίπεδο (Δ. Σαλαμούρης, 2001).

Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας εντοπίζονται στη μείωση του κόστους μετακίνησης, στον περιορισμό της κόπωσης και την αύξηση της παραγωγικότητας, στην καλύτερη διευθέτηση του εργασιμου και του προσωπικού χρόνου, στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για άτομα αποκλεισμένα έως τώρα από την αγορά εργασίας, στη μείωση του εργασιακού και λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων, στην επέκταση των ορίων επιλογής εργατικού δυναμικού χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς κλπ (Δ. Σαλαμούρης, 2001). Όσον αφορά στα σημαντικότερα μειονεκτήματα, έχουν επισημανθεί τα ακόλουθα: α) η πιθανή δημιουργία στους εργαζομένους ενός αισθήματος αποξένωσης και κοινωνικής απομόνωσης εξαιτίας της αποκοπής τους από άλλους εργαζομένους και της μείωσης της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης, β) ο κίνδυνος διαρροών επιχειρησιακών στοιχείων, γ) οι οικονομικές επιβαρύνσεις λόγω της κακής συντήρησης του εξοπλισμού ή της ανάγκης αντικατάστασής του, δ) η αδυναμία επισκόπησης του χώρου εργασίας (Γ. Ρωμανιάς, 2002).

### **2.2.5. Μοίρασμα της θέσης (job sharing)**

Το μοίρασμα της θέσης εργασίας είναι μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην οποία δύο άτομα που εργάζονται μερικώς μοιράζονται τις υπευθυνότητες μιας εργασιακής θέσης πλήρους απασχόλησης. Η διευθέτηση της εκτέλεσης του εργασιακού έργου μπορεί να περιλαμβάνει διάφορες μορφές: εναλλάξ ανά εβδομάδα, πρωί – απόγευμα, εναλλακτικές μέρες, μισές μέρες της εβδομάδας ( K. Tenenbaum & G. Stalzer, 2001). Η κύρια διαφορά με τη μερική απασχόληση είναι οι δύο εργαζόμενοι δεν κάνουν δύο διαφορετικές εργασίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, αλλά την ίδια.

Τα βασικά πλεονεκτήματα της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης είναι η δυνατότητα που προσφέρει στους εργαζομένους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, η προσφορά καλύτερων θέσεων συγκριτικά με τη μερική απασχόληση, η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλάβουν εργαζομένους με μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας, δεδομένου ότι έχουν στη διάθεσή τους δύο απόψεις για μια συγκεκριμένη θέση. Ο κίνδυνος που ελλοχεύει στην υιοθέτηση αυτής της μορφής απασχόλησης προκύπτει από την έλλειψη μιας ξεκάθαρης οριοθέτησης της θέσης (υπευθυνότητες, υποχρεώσεις κλπ) ή την απουσία της απαραίτητης επικοινωνίας που πρέπει να είναι παρούσα μεταξύ των δυο συνεργαζόμενων ατόμων.

### **2.2.6. Συμβάσεις έργου**

Η σύμβαση έργου προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να εκτελέσει και να φέρει σε πέρας ένα έργο με αμοιβή, χωρίς όμως να δεσμεύεται χρονικά ως προς την περάτωση του συγκεκριμένου έργου. Κατά τη διάρκεια του έργου, ο εργαζόμενος δεν έχει καμία υποχρέωση συμμόρφωσης με τις εντολές του εργοδότη του αλλά ούτε και καμία δέσμευση προς τον τελευταίο μετά το πέρας της εργασίας. Η μόνη ευθύνη που φέρει ο εργαζόμενος είναι η ορθή περάτωση του έργου και η παράδοσή του χωρίς ελαττώματα. Αντικείμενο της σύμβασης, δηλαδή, είναι το εργασιακό αποτέλεσμα και όχι η εργασία αυτή καθ' εαυτή, ενώ το άτομο που έχει αναλάβει την περάτωση του έργου είναι υπεύθυνο για την οργάνωση της εργασίας (Εργασιακές ρυθμίσεις, 2002).

### **2.2.7. Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages)**

Η σύμβαση μαθητείας έχει ως πρωταρχικό σκοπό την εκπαίδευση του μαθητευόμενου από τον εργοδότη για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, όπου δεν παρέχεται καμία άλλη αμοιβή

πέραν της προσφοράς γνώσεων και πρακτικών ικανοτήτων, ενώ η εκτέλεση των εργασιών από τον εκπαιδευόμενο στοχεύει στην πληρέστερη κατανόηση του εργασιακού αντικειμένου παρά στην απόδοση παραγωγικού έργου (European Employment Observatory, 2002).

Το σημαντικότερο πλεονέκτημα των συμβάσεων μαθητείας είναι η ευκαιρία που δίνεται στους φοιτητές, κυρίως, να συνδυάσουν τη θεωρία με την πράξη, να γνωρίσουν τη λειτουργία και τις απαιτήσεις του εργασιακού χώρου, να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους και να δοκιμαστούν σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες.

Όσον αφορά τις συμβάσεις πρακτικών (stages), πρόκειται για συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αφορούν σε εργασιακές θέσεις που επιδοτεί το κράτος, αναλαμβάνοντας ένα μέρος του κόστους απασχόλησης ατόμων σε επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, οι επιχειρήσεις ωφελούνται καθώς μειώνεται το εργασιακό κόστος ( Γ. Κουζής, 2001).

### **2.2.8. Πολλαπλή απασχόληση/ Παράνομη ευελιξία**

Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης αφορά την περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους τους ενός εργοδότες με συμβάσεις εργασίας. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι συνταξιούχοι που αποτελούν μια οικονομική λύση για τους εργοδότες. Όσον αφορά στην παράνομη ευελιξία, αυτή σχετίζεται είτε με την παραβίαση της νομοθεσίας των εργασιακών σχέσεων είτε με το ίδιο το περιεχόμενό της. Η «μαύρη» εργασία είναι η χειρότερη μορφή εργασίας, αφού κινείται στα πλαίσια της παραοικονομίας και δε δηλώνεται. Η παραοικονομία είναι εκείνη που ευνοεί την ύπαρξη και ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας (σε συνδυασμό με τις ελλείψεις των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας) και αποτελεί πρακτική σε διεθνές επίπεδο (Β. Γεωργακοπούλου, 1997).

### **2.2.9. Άλλες μορφές μη τυπικής απασχόλησης**

Ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζεται από Δευτέρα έως και την Παρασκευή, κατά τις πρωινές ή/ και απογευματινές ώρες, υπάρχει ένα ποσοστό των απασχολούμενων, των οποίων η εργασία πραγματοποιείται σε ώρες και ημέρες της εβδομάδας εκτός συνήθους ωραρίου και ημερών εργασίας. Σε ορισμένους μάλιστα κλάδους ή επαγγέλματα αυτή η εκτός καθιερωμένων ωρών και ημερών της εβδομάδας απασχόληση συνιστά τον κανόνα παρά την εξαίρεση, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την εργασία το Σάββατο στα καταστήματα του λιανικού εμπορίου. Σε αυτή την κατηγορία άτυπης απασχόλησης μπορούν να διακριθούν οι ακόλουθες μορφές: η

εργασία με βάρδιες, η εργασία τη νύχτα, η εργασία το Σάββατο, η εργασία την Κυριακή κ.ά. (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

Παρά το γεγονός ότι οι μη – κοινωνικές, όπως συχνά αποκαλούνται, ώρες απασχόλησης είναι για πολλούς συνώνυμες με πρόσθετα προβλήματα για τους εργαζομένους, η απασχόληση αυτής της μορφής θεωρείται πλέον ότι προσθέτει στην υπάρχουσα οικονομική αποτελεσματικότητα καθώς εξασφαλίζει την πληρέστερη αξιοποίηση των παραγωγικών μέσων, την μέγιστη ικανοποίηση της καταναλωτικής ζήτησης, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπει στους εργαζομένους να οργανώσουν αποτελεσματικότερα τον ελεύθερο χρόνο τους (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου & Α. Μουρίκη, 1997).

### **3. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ**

Η υποκειμενική αίσθηση ευημερίας είναι πολύ σημαντική ως μια έννοια που απεικονίζει και συμπεριλαμβάνει την ποιότητα ζωής του ατόμου σε μια κοινωνία (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991). Ένας κλάδος της ψυχολογίας ασχολείται με την ανάλυση της έννοιας της υποκειμενικής γενικής ευημερίας, τις γνωστικές και συναισθηματικές αξιολογήσεις των ανθρώπων για τη ζωή τους. Μεγάλη πρόοδος έχει σημειωθεί στην εύρεση των συνθετικών στοιχείων/ παραγόντων της εν λόγω έννοιας, τη σημασία της προσαρμογής και των στόχων στο αίσθημα της ευημερίας καθώς και των πολιτισμικών επιρροών σε αυτή (E. Diener, 2000).

Σε όλο τον κόσμο, οι άνθρωποι αποδίδουν μεγάλη σημασία στην υποκειμενική ευημερία. Τα άτομα, αφού ικανοποιήσουν τις βασικές υλικές ανάγκες τους κατευθύνουν πλέον το ενδιαφέρον τους προς την προσωπική τους ολοκλήρωση (Inglehart, 1990). Ενδεικτική της μεγάλης σημαντικότητας της υποκειμενικής ευημερίας είναι μια έρευνα των Suh, Diener, Oishi & Triandis, (1998), σχετικά με το πώς φοιτητές σε διαφορετικές χώρες ορίζουν την ευτυχία, όπου παρουσιάζονται οι μέσες τιμές του πόσο συχνά το δείγμα ανέφερε ότι σκέφτεται την υποκειμενική ευημερία και του πόσο σημαντική τη θεωρούν. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι ακόμη και σε κοινωνίες οι οποίες δεν είναι ακόμη πλήρως δυτικοποιημένες, οι φοιτητές ανέφεραν ότι η ευτυχία και η ικανοποίηση από τη ζωή είναι πολύ σημαντικές και ότι τις σκέφτονται συχνά. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι τα πιο δυτικοποιημένα κράτη απέδιδαν μεγαλύτερη σημασία στην γενική ευημερία ενώ τα ποσοστά ενδιαφέροντος για την ευτυχία δεν εμφάνισαν καμία διαφορά μεταξύ των χωρών και μάλιστα εμφανίστηκαν υψηλά σε όλες τις χώρες που πήραν μέρος στην έρευνα.

Όσο, λοιπόν, οι άνθρωποι σε όλο τον κόσμο ικανοποιούν όλο και περισσότερες από τις βασικές υλικές ανάγκες τους, είναι πιθανό η υποκειμενική ευημερία να αποκτά όλο και μεγαλύτερη αξία σαν στόχος. Έτσι, παρόλο που η υποκειμενική ευημερία δεν είναι αρκετή για την καλή ζωή, φαίνεται να είναι όλο και περισσότερο απαραίτητη γι' αυτή (E. Diener, 2000).

Για εκατοντάδες χρόνια τίθεται το εξής ερώτημα από τους ερευνητές «Πώς ορίζεται η καλή ζωή;». Προκειμένου να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά της ποιότητας της ζωής επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους σε κριτήρια όπως η αγάπη για τους άλλους, η ευχαρίστηση ή η ενδοσκόπηση (self – insight). Μια άλλη ιδέα για το τι προσδιορίζει την καλή ζωή ότι είναι επιθυμητό από τους ίδιους τους ανθρώπους για να θεωρούν ότι ζουν καλή ζωή. Αυτός ο υποκειμενικός ορισμός της ποιότητας ζωής είναι δημοκρατικός, δεδομένου ότι παρέχει σε κάθε

άτομο ξεχωριστά το δικαίωμα να αποφασίζει αν η ζωή του είναι αξιόλογη/ σημαντική ή όχι. Αυτή ακριβώς η προσέγγιση στον ορισμό της καλής ζωής, είναι αυτό που ορίζεται ως «υποκειμενική ευημερία» και ορισμένες φορές αποδίδεται με τον όρο «ευτυχία». Η υποκειμενική ευημερία αφορά τις αξιολογήσεις των ανθρώπων για τις ζωές τους – αξιολογήσεις οι οποίες είναι και συναισθηματικές όσο και γνωστικές. Οι άνθρωποι βιώνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό ευημερία όταν αισθάνονται πολλά ευχάριστα και λίγα δυσάρεστα συναισθήματα, όταν εμπλέκονται σε ενδιαφέρουσες δραστηριότητες, όταν βιώνουν πολλές ευχαριστήσεις και λίγους πόνους και όταν είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή τους (E.Diener, 2000).

Ένα από τα ερωτήματα που έχει τύχει ιδιαίτερης προσοχής είναι : «Με ποιο τρόπο αναπτύσσεται/ δημιουργείται στους ανθρώπους το αίσθημα της προσωπικής ευημερίας, το οποίο έχουν». Μία προφανής απάντηση είναι ότι εξαρτάται από τις περιβαλλοντικές συνθήκες και εξωτερικά ερεθίσματα του ανθρώπου, με λίγα λόγια από αυτό που του συμβαίνει. Παρόλη την αλήθεια της παραπάνω πρότασης, παραμένει ασαφές το ερώτημα αναφορικά στις εσωτερικές νοητικές διεργασίες που οδηγούν/ καθορίζουν τις αντιλήψεις περί υποκειμενικής ευημερίας.

Η έρευνα πάνω στο θέμα της υποκειμενικής ευημερίας έχει στραφεί προς δύο κατευθύνσεις , από τις οποίες καμία δεν έχει κάποιο κοινό αποδεκτό όνομα. Σύμφωνα με τους Frank M. Andrews & Jonh P. Robinson (1991), η μία ονομάζεται η προσέγγιση του κενού/ αναλογίας/ λόγου, ενώ η δεύτερη η προσέγγιση των κοινωνικοψυχολογικών επιρροών. Σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση, είναι κοινά αποδεκτό ότι οι απόψεις για την υποκειμενική ευημερία αντανακλούν κάποιο «κενό/διάστημα/ διαφορά» ή ίσως «αναλογία/λόγο» που περιλαμβάνει το τί οι άνθρωποι επιθυμούν πολύ/ ονειρεύονται και τι πραγματικά θεωρούν ότι έχουν πετύχει/ κατακτήσει (A. C. Michalos, 1980).

Σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση, γίνεται η υπόθεση ότι οι φιλοδοξίες είναι συνήθως υψηλότερες από τα προσωπικά επιτεύγματα, και ότι όσο πιο μικρή είναι η μεταξύ τους διαφορά, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η υποκειμενική ευημερία. Αρνητικές διαφορές (π.χ. όταν τα προσωπικά επιτεύγματα ξεπερνούν τις φιλοδοξίες), θεωρείται ότι προκαλούν υψηλά επίπεδα υποκειμενικής ευημερίας, αλλά όχι ίσως υψηλότερα από τις μηδενικές διαφορές. Στην περίπτωση που η ευημερία προκύπτει από το κλάσμα/ λόγο των προσωπικών επιτευγμάτων με τις προσωπικές φιλοδοξίες, τότε όσο πιο μεγάλος είναι ο λόγος/ κλάσμα , τόσο πιο μεγάλη και η υποκειμενική ευημερία. Με αυτόν τον τρόπο εξηγούνται και κάποια παράδοξα, όπως π.χ. ότι ορισμένοι άνθρωποι που είναι αντικειμενικά σε καλύτερη οικονομική κατάσταση από τον μέσο άνθρωπο, εμφανίζουν επίπεδα

υποκειμενικής ευημερίας χαμηλότερα του μέσου όρου. Αυτό εξηγείται αν θεωρήσουμε ότι οι φιλοδοξίες αυτών των ανθρώπων είναι κατά πολύ υψηλότερες από τις αντίστοιχες του μέσου ανθρώπου.

Κατά συνέπεια η μεγαλύτερη διαφορά (ή ο μικρότερος λόγος) οδηγεί σε μικρότερη υποκειμενική ευημερία. Δεδομένης της σημαντικότητας της διαφοράς/ λόγου, ένα ολοκληρωμένο σχέδιο έρευνας για τη μέτρηση της υποκειμενικής ευημερίας και του ελέγχου της διαχρονικά, θα προϋπέθετε ξεχωριστές μετρήσεις των τριών αυτών εννοιών (constructs): των φιλοδοξιών, των προσωπικών επιτευγμάτων, και της υποκειμενικής ευημερίας. Ωστόσο, λίγα πράγματα έχουν γίνει σε αυτή την κατεύθυνση (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991).

Σύμφωνα με τη Multiple Discrepancies Theory, η υποκειμενική αίσθηση ευημερίας ενός ατόμου σε συνάρτηση με μια συγκεκριμένη πτυχή της ζωής του (π.χ. τη ζωή του σαν ολότητα, την οικογένειά του/ το σπιτικό του) καθορίζεται από εκείνες τις ατομικές νοητικές πληροφορίες για διάφορες διακριτές διαφορές/ κενά. Αυτά είναι τα κενά/ διαφορές ανάμεσα στο τι θεωρεί κάποιος ότι έχει και σε ένα σύνολο φιλοδοξιών (π.χ. τι θέλει κάποιος), οι οποίες καθορίζονται από: α) τι σχετικό έχουν οι άλλοι, β) το καλύτερο που είχε στο παρελθόν, γ) τι πρόσμενε κανείς ότι θα είχε μέχρι τώρα στη ζωή του, δ) τι προσμένει ότι θα έχει κάποιος στο μέλλον, ε) τι αξίζει κάποιος και στ) τι πιστεύει κάποιος ότι χρειάζεται (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991).

Η δεύτερη θεωρητική προσέγγιση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί συμπληρωματική της πρώτης, για την ερμηνεία των επιπέδων υποκειμενικής ευημερίας των ανθρώπων, εξετάζει έναν αριθμό κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων, οι οποίοι αναμένεται να επηρεάζουν το αίσθημα υποκειμενικής ευημερίας. Έννοιες οι οποίες έχουν γίνει αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνών στην Κοινωνική Ψυχολογία και οι οποίες, θα μπορούσε κάποιος να υποστηρίξει, ότι είναι σχετικές με την υποκειμενική ευημερία, είναι οι ακόλουθες: άγχος, κοινωνική στήριξη, εσωτερικός έλεγχος (π.χ. πεποίθηση ότι κάποιος μπορεί να ελέγξει τη μοίρα του), εξωτερικός έλεγχος (το οποίο ορισμένοι θεωρητικοί διακρίνουν σε έλεγχο από άλλους ανθρώπους και σε έλεγχο από την τύχη) και απόδοση σε ρόλους (π.χ. πόσο καλά τα πηγαίνει κάποιος στους ρόλους που έχει αναλάβει σχετικά με την οικογένεια, την εργασία ή τους κοινωνικούς ρόλους. Σύμφωνα με τους A.Abbey & F.M. Andrews (1985), πράγματι οι μετρήσεις των παραπάνω κοινωνικοψυχολογικών εννοιών σχετίζονται με την υποκειμενική ευημερία, όπως αυτή εκτιμήθηκε από μετρήσεις για την κατάθλιψη και την ποιότητα ζωής.



Στη συνέχεια παρατίθενται οι παράγοντες που συνδέονται με την υποκειμενική ευημερία καθώς και συνοπτικά αποτελέσματα σχετικών ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν.

#### A. Δημογραφικά στοιχεία και Παράγοντες Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης

Μια από τις μεγαλύτερες εκπλήξεις της έρευνας για την υποκειμενική ευημερία είναι η έλλειψη ισχυρής σχέσης/ συσχέτισης ανάμεσα στην γενική ικανοποίηση, ευτυχία και συγκεκριμένων δημογραφικών μεταβλητών, όπως η ηλικία, το φύλο, η φυλή, το μορφωτικό επίπεδο, το εισόδημα και η οικογενειακή κατάσταση. Ακόμη και αν τις πάρουμε μαζί, αυτές οι μεταβλητές σπάνια ερμηνεύουν πάνω από το 10% της διακύμανσης της ικανοποίησης των ανθρώπων από τη ζωή γενικά (A. C. Michalos, 1985). Ωστόσο, το παραπάνω δεν μπορεί να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν καθόλου σχέσεις ανάμεσα στην υποκειμενική ευημερία και τα δημογραφικά στοιχεία.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον J. A. Davis (1984), υψηλότερα επίπεδα υποκειμενικής ευημερίας εμφανίζουν άτομα που είχαν μισθολογικές αυξήσεις, που ήταν έγγαμοι και εκείνοι που είχαν κοινωνική υποστήριξη. Τα ευρήματα αυτά επαληθεύθηκαν και από πολλές άλλες μελέτες. Επίσης, η υποκειμενική ευημερία τείνει να είναι λίγο υψηλότερη στην Αμερική για εκείνους που έχουν πλούτο και/ ή υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο. Αν αυτό γενικευθεί σε επίπεδο χωρών, προκύπτει ότι οι πιο πλούσιες χώρες τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα υποκειμενικής ευημερίας, αν και η σχέση αυτή δεν είναι πολύ ισχυρή. Όσον αφορά στο φύλο, σπάνια οι άνδρες διαφέρουν από τις γυναίκες, ενώ οι τάσεις ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες δεν είναι ισχυρές και εξαρτώνται από το συγκεκριμένο εργαλείο με το οποίο επιχειρείται η μέτρηση της υποκειμενικής ευημερίας (A. R. Herzog & W. Rodgers, 1981).

#### B. Παράγοντες/ Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας

Πολλοί ερευνητές έχουν βρει ότι το θετικό συναίσθημα τείνει να σχετίζεται θετικά με μετρήσεις εξωστρέφειας, ενδιαφέροντος για τους άλλους ανθρώπους, ενεργής κοινωνικής συμμετοχής, αισιοδοξίας και αυτο – εκτίμησης, αλλά σχετίζεται λιγότερο με το νευρωτισμό. Αντίθετα, το αρνητικό συναίσθημα τείνει να σχετίζεται με τον νευρωτισμό και με χαμηλά επίπεδα «ατομικής/ προσωπικής ικανότητας-επάρκειας», αλλά όχι με την εξωστρέφεια. Ωστόσο, βρέθηκε ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά της εξωστρέφειας και του νευρωτισμού σχετίζονταν σημαντικά με τις αναφορές των ατόμων για τα επίπεδα της ευτυχίας τους 10 χρόνια αργότερα (P.T. Costa & R.R. McCrae, 1980). Η υποκειμενική ευημερία δεν είναι χαρακτηριστικό προσωπικότητας,

υπάρχουν ωστόσο ορισμένα συγκεκριμένα γνωρίσματα τα οποία είτε συνθέτουν την υποκειμενική ευημερία, είτε σχετίζονται με αυτή με σχέση αιτίου - αιτιατού.

Η προσωπικότητα και οι προδιαθέσεις του ατόμου φαίνεται ότι είναι ένας από τους πιο ισχυρούς παράγοντες που ασκούν επίδραση στα μακροχρόνια επίπεδα υποκειμενικής ευημερίας των ατόμων. Σύμφωνα με έρευνες σε δίδυμα που υιοθετήθηκαν από διαφορετικές οικογένειες κατέδειξαν ότι περίπου το 50% της διακύμανσης στα τρέχοντα επίπεδα ευημερίας στην Αμερικανική κοινωνία, οφείλεται στην κληρονομικότητα (A. Tellegen, D.T. Lykken, T.J. Bouchard, K.J. Wilcox, N.L. Segal & S. Rich, 1988). Η μερική κληρονομικότητα της ευημερίας επιβεβαιώνεται και από έρευνες για την emotional reactivity η οποία emerges early in life and is moderately stable over time. Η υποκειμενική ευημερία, λοιπόν, δεν εξαρτάται απλά και μόνο από περιβαλλοντικούς παράγοντες. Παρόλο που η διάθεση/ συναισθηματική κατάσταση των ατόμων παρουσιάζει διακυμάνσεις από τη μια στιγμή στην άλλη, υπάρχει ένας υψηλός βαθμός σταθερότητας στα μέσα επίπεδα της συναισθηματικής κατάστασης που βιώνεται, είτε ακόμη και για μια περίοδο ετών αλλά και για μια σειρά από ποικίλες καταστάσεις της ζωής (Diener, E., 2000). Παρόλο που η προσωπικότητα είναι αδιαμφισβήτητα ένας σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της ευημερίας, θα ήταν υπερβολή να θεωρηθεί ότι οι ίδιες οι περιστάσεις/ συνθήκες δεν έχουν καμία επίδραση σ' αυτή.

Ένας ακόμη παράγοντας που έχει βρεθεί ότι συσχετίζεται με την υποκειμενική ευημερία είναι και η πρόοδος στην πορεία προς την επίτευξη των στόχων που θέτει το άτομο. Πιο συγκεκριμένα οι Diener και Fujita (1999) βρήκαν ότι όταν το άτομο έχει εφόδια σε τομείς που σχετίζονται με τους προσωπικούς του στόχους είναι πιο ευτυχισμένο από το να έχει εφόδια σε τομείς που σχετίζονται λιγότερο με τους σημαντικούς προσωπικούς του στόχους. Έχει, βρεθεί, επίσης ότι οι άνθρωποι αισθάνονται καλύτερα όταν σημειώνουν κάποια πρόοδο σε στόχους που δίνουν μεγάλη αξία από ότι σε στόχους που δεν αξιολογούν ως πολύ σημαντικούς (Diener, E., 2000).

### Γ. Αξιολογήσεις συγκεκριμένων πτυχών της ζωής

Ορισμένοι από τους πιο ισχυρούς στατιστικά δείκτες της γενικής ευημερίας (π.χ. γενική ευτυχία, ικανοποίηση με τη ζωή σαν ολότητα), έχει αποδειχθεί ότι είναι εκτιμήσεις/ αξιολογήσεις ορισμένων συγκεκριμένων πτυχών/ τομέων της ζωής, όπως για παράδειγμα της οικογένειας, του σπιτικού, της εργασίας, ή της κοινωνίας (A. C. Michalos, 1980). Συνήθως, ένας συνδυασμός από αξιολογήσεις σε 5 – 15 ετερογενείς τομείς της ζωής, μπορεί να ερμηνεύσει το 40 – 60% της

διακύμανσης της υποκειμενικής ευημερίας. Πιο συγκεκριμένα, οι τομείς, οι αξιολογήσεις των οποίων παρουσιάζουν μεγαλύτερη συσχέτιση με την υποκειμενική ευημερία, είναι: ο εαυτός, η οικογένεια, οι πηγές εισοδήματος, η εργασία, η διασκέδαση και το σπιτικό. Αξιολογήσεις για την κοινωνικές υπηρεσίες, την κυβέρνηση (τοπική και εθνική), σχετίζονται με τη γενική ευημερία, όμως σε πολύ μικρότερο βαθμό (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991).

Έχει βρεθεί ότι η ικανοποίηση/ ευτυχία από την οικογενειακή ζωή σχετίζεται πιο πολύ από κάθε άλλο παράγοντα την γενική ευημερία. Επίσης, οι προσδοκίες για το μέλλον, το επίπεδο διαβίωσης, κοινωνική ζωή και οι διαπροσωπικές σχέσεις παρουσιάζουν υψηλές συσχετίσεις με τη γενική ευημερία. Αντίθετα, οι παράγοντες που εμφανίζουν τις μικρότερες συσχετίσεις με το πόσο ικανοποιημένος από τη ζωή του γενικά, είναι κάποιος είναι η κατάσταση της χώρας καθώς και η οικονομική κατάσταση αυτής (Dockery, A.M., υπό δημοσίευση).

Ωστόσο, άλλες έρευνες έχουν καταδείξει ότι αρκετές πτυχές/ καταστάσεις της ζωής του ατόμου παρουσιάζουν μικρού επιπέδου συσχετίσεις με τη γενική υποκειμενική ευημερία. Πιο συγκεκριμένα έχει βρεθεί ότι 10 παράγοντες – συμπεριλαμβανομένων του εισοδήματος, του αριθμού των φίλων, της θρησκευτικής πίστης, της ευφυΐας και του μορφωτικού επιπέδου ερμηνεύουν μόνο το 15% της διακύμανσης της γενικής ευημερίας. Επιπρόσθετα, έχει βρεθεί ότι , διαπολιτισμικά, υπάρχουν μικρές μόνο θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στο εισόδημα και την ευημερία – οι πλούσιοι κατά μέσο όρο είναι λίγο περισσότερο ευτυχισμένοι από τους φτωχούς. Ενώ άλλες έρευνες έχουν καταδείξει ότι κατάσταση της υγείας, ακόμη και ανάμεσα στους ηλικιωμένους, δεν συσχετίζεται σχεδόν καθόλου με την ευημερία (Diener, E., 2000).

Στην παρούσα έρευνα, η προσωπική ευεξία αποτιμάται και εκτιμάται σε όρους υποκειμενικών δεικτών ψυχικής υγείας, γενικής φυσικής κατάστασης, επιπέδου ικανοποίησης από την προσωπική ζωή του εργαζομένου καθώς και ευχαρίστησης από την εργασία του (E. Bardasi and M. Francesconi, 2003).

### **3.1 ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ**

Ένα από τα ευρήματα των ερευνών αναφορικά στην επίδραση των κοινωνικο-πολιτικών μεταβλητών στην γενική υποκειμενική ευημερία είναι ότι στα πιο πλούσια κράτη, τα άτομα αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα γενικής ευημερίας. Αυτό οφείλεται, πιθανότατα, στο γεγονός ότι τα συγκεκριμένα κράτη παρέχουν δυνατότητες στα άτομα να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους για φαγητό, στέγη και υγεία. Ωστόσο υπάρχουν χώρες με μη αναμενόμενα υψηλά ή χαμηλά επίπεδα γενικής υποκειμενικής ευημερίας, ακόμη και αφού είχε ελεγχθεί ο παράγοντας του εισοδήματος. Πιο συγκεκριμένα τα υψηλότερα από τα αναμενόμενα επίπεδα που εμφανίζουν οι χώρες της Λατινικής Αμερικής, πιθανόν να οφείλονται σε πολιτισμικούς παράγοντες, ενώ τα χαμηλότερα από τα αναμενόμενα στις πρώην κομμουνιστικές χώρες πιθανόν να οφείλονται στις πολιτικές και οικονομικές αναταραχές που σημειώθηκαν τις προηγούμενες δεκαετίες. Ενώ, λοιπόν, ο πλούτος μιας χώρας ερμηνεύει μεγάλο ποσοστό διακύμανσης της γενικής υποκειμενικής ευημερίας, ο πολιτισμός και οι πολιτικές αναταραχές έχουν εξίσου μεγάλη επίδραση. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το εύρημα ότι παρά τις αυξήσεις του εισοδήματος στα πιο εύπορα κράτη, δεν αυξάνονται ανάλογα και τα επίπεδα ευημερίας, επειδή το ολοένα και αυξανόμενο βιοτικό επίπεδο σε αυτά τα κράτη επηρεάζει τα επίπεδα επιθυμιών των ατόμων. Όσο αυξάνει το εισόδημα, τόσο αυξάνουν οι απαιτήσεις και το επίπεδο αξιολόγησης (Diener, E., 2000).

Μια ακόμη διαπολιτισμική διαφορά όσον αφορά την υποκειμενική ευημερία είναι το κατά πόσο τα άτομα σε διαφορετικές χώρες βασίζονται στα συναισθήματά τους όταν αξιολογούν την ικανοποίηση από τη ζωή. Πιο συγκεκριμένα έχει βρεθεί ότι στις ατομοκεντρικές κοινωνίες, οι άνθρωποι θεωρούν φυσιολογικό να λαμβάνουν υπόψη τους την συναισθηματική τους κατάσταση (affect) όταν αξιολογούν το πόσο ευτυχισμένοι αισθάνονται και ότι η αίσθηση ευχάριστων συναισθημάτων είναι συχνά ένας λογικός δείκτης της ευημερίας σε αυτές τις κοινωνίες. Αντίθετα, σε συλλογικές κοινωνίες έχουν την τάση να λαμβάνουν υπόψη τους τις νόρμες για το αν πρέπει να αισθάνονται ευτυχισμένοι καθώς και τις αξιολογήσεις της οικογένειας και των φίλων τους, όταν αξιολογούν τη ζωή τους. Είναι λοιπόν εμφανές ότι οι άνθρωποι διαφορετικών χωρών διαφέρουν σημαντικά ως προς τους παράγοντες που θεωρούν ότι είναι σχετικοί με την ευημερία, ίσως επειδή η κουλτούρα/ πολιτισμός ασκεί πολύ μεγάλη επίδραση στις αξίες και τους στόχους αυτών (E. Suh, E. Diener, S. Oishi and H.C. Triandis, 1998).

### **3.2. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ/ΦΥΣΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Οι γνώσεις μας για τις πιθανές επιδράσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της μερικής απασχόλησης ειδικότερα, στην υγεία των εργαζομένων είναι περιορισμένες.

Ωστόσο από έρευνες που έχουν διεξαχθεί, έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, γενικά μιλώντας, απολαμβάνουν καλύτερες συνθήκες σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Οι μερικώς απασχολούμενοι εκτίθενται σε λιγότερους κινδύνους (δυνατό θόρυβο, υψηλές/ χαμηλές θερμοκρασίες, ραδιενέργεια, κλπ). Επιπρόσθετα, οι μερικώς απασχολούμενοι εκτίθενται λιγότερο σε άσχημες εργονομικές συνθήκες (επαναληπτικές κινήσεις ώμου/ χεριού, επίπονες/ κουραστικές θέσεις, μεταφορά βαρέων φορτίων (Fagan and Burchell, 2002), ακριβώς επειδή οι θέσεις μερικής απασχόλησης συγκεντρώνονται σε δουλειές γραφείου ή στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Δεδομένης, λοιπόν, της χαμηλής έκθεσης των μερικώς απασχολούμενων σε κινδύνους, δεν αποτελεί έκπληξη ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν ότι η εργασία τους τους προκαλεί προβλήματα υγείας. Οι μερικώς απασχολούμενοι αναφέρουν λιγότερα προβλήματα που σχετίζονται με την κατάσταση της υγείας τους (Goudswaard et al., 1999). Αυτός είναι και ο λόγος που ερμηνεύει τα χαμηλά ποσοστά απουσιασμού από την εργασία των μερικώς απασχολούμενων σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους (A. Corral & I. Issusi, 2005).

Τα αποτελέσματα έρευνας για την επίδραση των άτυπων μορφών απασχόλησης στην ατομική ευημερία, όπου χρησιμοποιήθηκαν εμπειρικά μοντέλα συσχέτισης σε ένα δείγμα περίπου 7.000 εργαζομένων, από τα στοιχεία των ετών 1991 μέχρι και 2000 του British Household Panel Survey (BHPS) κατέδειξαν ότι η μερική απασχόληση δεν επιφέρει δυσμενή αποτελέσματα στην υγεία (ανδρών και γυναικών), όταν η συσχέτιση των δεικτών υγείας και του καθεστώτος απασχόλησης γίνεται την ίδια χρονική περίοδο. Η πιθανότητα εμφάνισης ψυχικής διαταραχής, εργασιακού στρες, κακής υγείας και χαμηλού επιπέδου προσωπικής ικανοποίησης δεν δείχνει να επηρεάζεται από τη μερική απασχόληση (E. Bardasi, M. Francesconi, 2004). Η έρευνα της E. Rodriguez (2002) πάνω στις άτυπες μορφές απασχόλησης και την υγεία των εργαζομένων στην Γερμανία και τη Μ. Βρετανία, αποδεικνύει ότι η υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου δεν διαφέρει από την υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε αντίθεση, εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου

χρόνου στη Γερμανία είναι 42% πιο πιθανό να αναφέρουν κακή υγεία από εκείνους που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στην Μ. Βρετανία, μόνο η μερική απασχόληση χωρίς καμία σύμβαση συνδέεται με κακή κατάσταση υγείας, αλλά οι διαφορές που παρουσιάζονται δεν είναι στατιστικώς σημαντικές.

Ωστόσο, παρόλο που τα αποτελέσματα των ερευνών δεν υποδηλώνουν συστηματική συσχέτιση μεταξύ της μερικής απασχόλησης και της υγείας των εργαζομένων – πρέπει οι δημόσιες πολιτικές που αναφέρονται σε ομάδες εργαζομένων με ασθενή διαπραγματευτική δύναμη (όπως οι παραπάνω εργαζόμενοι) να μεριμνούν, εκτός από την ισότιμη μεταχείρισή τους σε σχέση με τους σταθερά και πλήρως απασχολούμενους, για πιθανές μακροχρόνιες επιπτώσεις στην υγεία τους (Α. Λυμπεράκη, Γ. Δενδρινός, 2004).

### **3.3. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Η σημασία της εργασίας αποτυπώνεται σε μια εκτενή βιβλιογραφία πάνω στην ποιότητα της εργασιακής ζωής, στην ικανότητα των εργαζομένων να εξισορροπούν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή και στην επίδραση της ανεργίας ή του αποκλεισμού από την εργασία στην ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή. Είναι φανερό ότι η ικανοποίηση στην επαγγελματική ζωή κάποιου «διαχέεται» και στην υπόλοιπη εξω – επαγγελματική ζωή του (Dockery, A.M., forthcoming).

Είναι αλήθεια ότι η εργασία έχει πολύ μεγάλη επίδραση στο αίσθημα της γενικής ευημερίας των ατόμων. Και δεν είναι τόσο το γεγονός ότι εργάζονται που επηρεάζει την ευημερία τους όσο η ποιότητα της εργασιακής ζωής τους. Οι παράγοντες της εργασίας που έχει βρεθεί ότι σχετίζονται περισσότερο με την ευημερία είναι η ικανοποίηση με τους συνεργάτες, τον εργοδότη και το έργο που έχουν αναλάβει. Η επίδραση από την ικανοποίηση από το μισθό, την αναγνώριση για καλή δουλειά, τις προοπτικές προαγωγής και της ευκαιρίες εκπαίδευσης, εμφανίζεται λιγότερο ισχυρή (Dockery, A.M., forthcoming)

Έχει βρεθεί επίσης, ότι η ικανοποίηση από το μισθό, την ασφάλεια της εργασίας, την ίδια την εργασία, τις ώρες εργασίας και την ευελιξία εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, σχετίζεται σε πολύ σημαντικό βαθμό με την αίσθηση γενικής ευημερίας. Από τους προαναφερθέντες παράγοντες, ο πιο καθοριστικός για την ευημερία φαίνεται να είναι η ικανοποίηση από την ίδια την εργασία. Για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, το γεγονός ότι εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες πραγματικά επιθυμούν, είναι σημαντικός παράγοντας που μειώνει το επίπεδο της ευημερίας τους.

Γενικά, στις χώρες του ΟΟΣΑ, οι κύριες τάσεις όσον αφορά την προσωπική ικανοποίηση από την εργασία έχουν ως εξής:

- Η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται πολύ περισσότερο με το εισόδημα όσον αφορά στο ανδρικό εργατικό δυναμικό και, αντίστοιχα, με τις ώρες εργασίας όσον αφορά στο γυναικείο εργατικό δυναμικό.
- Η εκτίμηση της δυσκολίας ή της κόπωσης από την εργασία δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τις αναφορές ικανοποίησης των εργαζομένων νεαρής ηλικίας, σε αντίθεση με τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.
- Το εισόδημα καθίσταται όλο και σημαντικότερο ως πηγή ικανοποίησης, καθώς μεγαλώνει η ηλικία του εργαζομένου και αυξάνεται η χρονική του παρουσία στην αγορά εργασίας, σε

αντίθεση με τις προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η οποία ακολουθεί αντίστροφη φορά με την πάροδο του εργασίμου χρόνου και την αύξηση της ηλικίας του εργαζομένου (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Αν επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στην ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων της ποιότητας της εργασίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η προαγωγή της ποιότητας της εργασίας σημαίνει ουσιαστικά τα εξής(Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004) :

1. Εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης.

Οι τρέχοντες προβληματισμοί ενασχολούνται με το ύψος του εισοδήματος και το καθεστώς απασχόλησης, σε συνάρτηση με την εμφάνιση δυϊστικών φαινομένων: την αντιπαράθεση σταθερού, προστατευμένου και υψηλών προσόντων προσωπικού στον πυρήνα, έναντι του ευέλικτου και προσωρινού προσωπικού χαμηλών δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Αφορούν, επίσης, τα εργασιακά δικαιώματα του εργαζομένου και την κοινωνική προστασία.

2. Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων.

Αφορά στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, η οποία απειλείται τόσο από τους παραδοσιακούς κινδύνους της εργασίας (φυσικοί κίνδυνοι, κακές εργονομικές συνθήκες) όσο και τους νέους κινδύνους που προκύπτουν από τις αλλαγές στη φύση και την οργάνωση της εργασίας (ψυχοκοινωνικές εντάσεις, επαγγελματικό στρες, έλεγχος επί του περιεχομένου της εργασίας κλπ).

3. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων.

Αφορά στην απελευθέρωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, τα οποία αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις τόσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας όσο και για την επιτυχέστερη προσαρμογή των παραπάνω στις απαιτήσεις της νέας οργάνωσης της εργασίας.

4. Συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων

Συνδέεται με την ισόρροπη και επ' ωφελεία του εργαζομένου κατανομή του εργάσιμου και μη-εργάσιμου χρόνου, καθώς και τις δομές – θεσμούς υποστήριξης της σύζευξης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Η ιδιαίτερη σημασία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή καταδεικνύεται από το γεγονός ότι το λεγόμενο μεταφορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την επιτακτική ανάγκη διαχείρισης του χρόνου (εργασίμου και μη).



Όσον αφορά τη διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα εργασίας, έχουν αναπτυχθεί – σε θεωρητικό επίπεδο – διαφορετικές προσεγγίσεις, οι οποίες ερμηνεύουν, με επιλεκτικό τρόπο την παραπάνω σχέση, προβάλλοντας επιμέρους χαρακτηριστικά της. Έτσι, μια πρώτη γενική εκτίμηση τονίζει τις αναπόφευκτα χαμηλές αποδοχές που επιφυλάσσει στους εργαζομένους η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, την περιθωριοποίηση των εν λόγω εργαζομένων από δράσεις και διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης κλπ.

Από την άλλη μεριά, άλλες – θεωρητικές επίσης – προσεγγίσεις διατείνονται ότι δεν φαίνεται να υπάρχει επαρκής δικαιολογητική βάση για να εκτιμήσουμε την επίδραση της μερικής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας a priori αρνητική ή θετική. Σύμφωνα με αυτές, γίνεται δεκτό ότι κάτι τέτοιο εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζομένου, τις προσδοκίες του και φυσικά τους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει, σε συνάρτηση με το πλουραλιστικό περιεχόμενο των διάφορων μορφών απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής, καθώς και τη θεσμική διαχείριση και φιλοσοφία εφαρμογής που επιφυλάσσουν σε αυτή οι διάφορες κοινωνίες (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Κάποια άτομα πιθανόν να προτιμούν μια σταθερή εργασία, η οποία να παρέχει μόνιμη εισοδηματική ροή, αλλά ταυτόχρονα να απαιτεί έντονη και απαιτητική πρόσδεση στην αγορά εργασίας. Άλλοι εργαζόμενοι (όπως οι νέοι, οι εργαζόμενοι σε προχωρημένη ηλικία ή οι νέες εργαζόμενες μητέρες) είναι πιθανόν να προτιμούν περισσότερο ευέλικτη εργασιακή απασχόληση, ακόμη και στην περίπτωση που η εργασία αυτή είναι λιγότερο αμειβόμενη ή πιο ασταθής. Στο μέτρο που οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εθελοντικά σε αυτές τις «περιθωριακές» μορφές απασχόλησης, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η άτυπη απασχόληση δεν έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας.

Πλήθος μελετών και εμπειρικών ευρημάτων υποδεικνύουν – είναι αλήθεια – ότι οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, ενώ απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους «κανονικούς» εργαζομένους. Καθώς, δε συμμετέχουν λιγότερο σε διαδικασίες εκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο επαγγελματικής στασιμότητας και οπισθοχώρησης (Α. Λυμπεράκη, Γ. Δενδρινός, 2004).

Αυτή είναι μια πρώτη ανάγνωση των διαφόρων μελετών και ερευνών. Χωρίς να αμφισβητείται η αξιοπιστία τους, είναι σκόπιμο και διαφωτιστικό να προχωρήσει κανείς σε μια

δεύτερη αξιολόγηση της παραπάνω εικόνας, υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διακρίνουν τόσο τις θέσεις εργασίας όσο και τους εργαζομένους σε αυτή τη μορφή απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, σε σχέση με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, οι μερικά απασχολούμενοι φαίνεται να μην αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα, ενώ σε πολλές περιπτώσεις απολαμβάνουν προνομιακές συνθήκες εργασίας. Από έρευνες έχειδειχθεί ότι οι μερικώς απασχολούμενοι και κυρίως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους από ότι οι πλήρως απασχολούμενοι (Hakim, 1996 and Fagan and Burchell, 2002). Ωστόσο, πρέπει να παραδεχθούμε ότι αυτό το πλεονέκτημα της μερικής απασχόλησης πιθανότατα οφείλεται στα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης τους όσον αφορά τις ώρες εργασίας τους. Επίσης, παρότι δεν έχουν ουσιώδεις διαφορές όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας (στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας) των μερικά απασχολούμενων εργαζομένων έναντι των σταθερών και πλήρως απασχολούμενων, πρέπει να σημειωθεί ότι, όπου και αν εμφανίζονται τέτοιες διαφορές, αυτές οφείλονται περισσότερο στα δομικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας παρά στο συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας (Α. Λυμπεράκη, Γ. Δενδρινός, 2004).

Δεύτερον, όσον αφορά το εισόδημα, των εργαζομένων στις νέες μορφές απασχόλησης – προτού υποθέσει κανείς ότι υφίσταται όντως μια καταφανής διάκριση έναντι αυτών των εργαζομένων, τουλάχιστον στο πεδίο των χρηματικών αμοιβών – θα πρέπει να συνεκτιμηθούν και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (δημογραφικά, επαγγελματικά κλπ) χαρακτηριστικά αυτών. Πράγματι, αν συνυπολογιστεί το δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι σε αυτά τα καθεστάτα απασχόλησης είναι κατά κύριο λόγο νέοι, γυναίκες με μειωμένο ωράριο εργασίας, άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων κ.ά. τότε η εικόνα παρουσιάζεται διαφορετική. Μάλλον το επαγγελματικό προφίλ και το απόθεμα δεξιοτήτων (και συνακόλουθα η κατανομή αυτών στα καθεστάτα απασχόλησης) πρέπει να θεωρηθούν υπεύθυνα για τις χαμηλές (ονομαστικές) αμοιβές και λιγότερο ο τύπος εργασιακής σύμβασης καθαυτός (Α. Λυμπεράκη, Γ. Δενδρινός, 2004).

Τρίτον, η σημαντικότερη διαπίστωση των διαφόρων μελετών για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων με τη μερική απασχόληση είναι η μειονεκτική τους θέση όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και η υποτυπώδης δραστηριότητά τους στο εγχείρημα της δια βίου μάθησης (Fagan and Burchell, 2002). Τούτο αποτελεί προφανώς μείζον πρόβλημα, καθώς αν ληφθεί υπόψη ο καταλυτικός ρόλος των δεξιοτήτων στις δυνατότητες προσαρμογής και εξέλιξης του εργατικού δυναμικού, τότε υπάρχει

το ενδεχόμενο αυτές οι κατηγορίες εργαζομένων να βρεθούν στο πλέον ανασφαλές και περιθωριακό τμήμα της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το εύρημα μιας γερμανικής έρευνας, σύμφωνα με το οποίο οι ευκαιρίες για εκπαίδευση μειώνονται όσο μειώνονται και οι ώρες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων (Goudswaard et al., 2002).

Πρέπει και πάλι, όμως, να διευκρινιστεί ότι η παραπάνω αποθαρρυντική εικόνα ερμηνεύεται κατά ένα σημαντικό βαθμό από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων, καθώς η πλειονότητα των θέσεων αυτών χαρακτηρίζεται από μικρή παραγωγικότητα και κλαδική εστίαση σε τομείς έντασης εργασίας. Τα δομικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (κλαδικά χαρακτηριστικά, αρμοδιότητες και ευθύνες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, μέγεθος και δυναμισμός της επιχείρησης), αλλά και τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση) είναι ίσως περισσότερο σημαντικά στην ερμηνεία των συνθηκών απασχόλησης (Α. Λυμπεράκη, Γ. Δενδρινός, 2004).

### **3.4. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ – ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Σύμφωνα με την Veenhoven (1991), η ευτυχία, η ευημερία και η ικανοποίηση από τη ζωή θεωρούνται συνώνυμα που μπορούν να μετρηθούν με τη μέθοδο της αυτό-αξιολόγησης, έτσι ώστε ένα υψηλό σκορ σε μια κλίμακα μέτρησης ικανοποίησης από τη ζωή υποδηλώνει υψηλό επίπεδο στην ευτυχία και την ευημερία.

Οι παράγοντες που συνδέονται με την ευτυχία (παρά με τη δυστυχία) είναι: η διαβίωση σε μια οικονομικά εύπορη χώρα όπου η δημοκρατία και η ελευθερία είναι σεβαστές, η πολιτική σταθερότητα, το να είναι κανείς μέλος μιας πλειοψηφίας παρά μιας μειονότητας, το να βρίσκεται κανείς στην κορυφή της κοινωνικής σκάλας, το να είναι κανείς έγγαμος και να διατηρεί καλές σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους του, η καλή ψυχική και φυσική υγεία, η ενεργητικότητα και η ανοιχτότητα του μυαλού, η πεποίθηση ότι ελέγχει κανείς τη ζωή του, το να έχει κανείς φιλοδοξίες σε κοινωνικά και ηθικά θέματα παρά να επιδιώκει μόνο την απόκτηση οικονομικού πλούτου / χρημάτων. Δεδομένης της σημασίας της εργασίας, τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά, τα επιτεύγματα και οι εμπειρίες που αποκομίζει το άτομο στην εργασία του και η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας της γενικής ικανοποίησης (από τη ζωή). Η ανεργία, ο αποκλεισμός από την εργασία, θεωρείται, επίσης σημαντικός παράγοντας. Πλήθος ερευνών τονίζουν τη σημαντικότητα της ποιότητας των κοινωνικών συναναστροφών και τη σχετική μη σημαντικότητα του εισοδήματος στον καθορισμό της ικανοποίησης. Πράγματι η βιβλιογραφία δίσταται ως προς την επίδραση του εισοδήματος (Kraft, K. 2000). Ενώ θα περιμέναμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ευημερία και το εισόδημα, οι μέσοι όροι των επιπέδων ικανοποίησης από τη ζωή δεν έχουν αυξηθεί παρά την αύξηση του εισοδήματος μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Το παράδοξο αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι με την πάροδο των χρόνων τα άτομα συνηθίζουν σε υψηλότερα υλικά στάνταρ διαβίωσης (Dockery, A.M., υπό δημοσίευση).

Ερωτήματα εγείρονται σχετικά με το αν οι διακυμάνσεις στην ικανοποίηση των ατόμων οφείλεται σε γνωρίσματα της προσωπικότητας ή σε περιβαλλοντικούς παράγοντες/ καταστάσεις που βιώνουν τα άτομα. Υπάρχουν, άραγε, άτομα που έχουν θετική προδιάθεση και άλλα αρνητική προδιάθεση προς τη ζωή ή η ικανοποίηση από τη ζωή επηρεάζεται από τα γεγονότα και τους παράγοντες της κατάστασης στην οποία εμπλέκονται αυτά; Η αλήθεια είναι κάπου στη μέση. Υπάρχουν γνωρίσματα προσωπικότητας και ορισμένα σχετικά σταθερά χαρακτηριστικά, όπως η

έγγαμη κατάσταση, τα οποία σχετίζονται με ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή. Ωστόσο, κάποια άλλα γεγονότα, όπως ο θάνατος ενός αγαπημένου προσώπου, έχουν σαφώς κάποια επίδραση. Η επίδραση όμως των γεγονότων που βιώνουν στη ζωή τους τα άτομα ποικίλει ανάλογα με τα γνωρίσματα της προσωπικότητάς τους (Dockery, A.M., υπό δημοσίευση).

Σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα οικονομολόγων στο Πανεπιστήμιο του Aberdeen, ο πιο σημαντικός παράγοντας για την ικανοποίηση από τη ζωή, βάση των αναφορών των εργαζομένων, είναι η ικανοποίηση από την εργασία. Μάλιστα ο συγκεκριμένος παράγοντας θεωρείται πιο σημαντικός ακόμη και από την οικογένεια, τον ελεύθερο χρόνο, την υγεία, το εισόδημα και την κοινωνική ζωή. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η ικανοποίηση από την ποσότητα του ελεύθερου χρόνου, το περιβάλλον και την οικογένεια, έρχονται τελευταία στη σειρά κατάταξης σημαντικότητας για την ικανοποίηση από τη ζωή (Ioannis Theodossiou, Dr David McCausland, and Kostantinos Pouliakas, 2006).

Έχει βρεθεί, επίσης βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι αναφέρουν τα χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας από εκείνους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, ενώ όσοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους εν γένει από εκείνους που εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Επίσης, το να είναι κάποιος σε μια εργασία από την οποία αντλεί χαμηλή ικανοποίηση έχει πολύ μεγάλη αρνητική επίδραση στην ευημερία του (Dockery, A.M., υπό δημοσίευση).

#### **4. ΕΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Η έννοια της έδρας ελέγχου αφορά τις πεποιθήσεις των ατόμων αναφορικά στις σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ πράξεων και αποτελεσμάτων. Έτσι, από τη μια η εξωτερική έδρα ελέγχου ορίζεται ως η πεποίθηση ότι τα αποτελέσματα των πράξεων του ατόμου δεν καθορίζονται από τις ενέργειες/ προσπάθειες αυτού, ενώ αντίστροφα, η εσωτερική έδρα ελέγχου είναι η πίστη ότι τα αποτελέσματα είναι συνέπειες των πράξεων κάθε ατόμου (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991).

Η έδρα ελέγχου αναπτύχθηκε σαν ανεξάρτητος κλάδος έρευνας από τον κλάδο των αποδόσεων προκειμένου να μελετήσει πώς τα άτομα εξηγούν αυτό που τους συμβαίνει. Παρόλο που η έρευνα για την έδρα ελέγχου αναπτύχθηκε ανεξάρτητα από τις θεωρίες απόδοσης, η διάκριση μεταξύ των δύο πεδίων ορισμένες φορές δεν ήταν σαφής ( J.C. Deschamp, 1997).

Ο σκοπός των μελετών για την έδρα ελέγχου ήταν όχι να διερευνήσει το μηχανισμό της ερμηνείας της συμπεριφοράς και των συναισθηματικών καταστάσεων των ατόμων (απόδοση), αλλά αφορά το επίπεδο της αιτιακής σχέσης με την οποία τα άτομα συνδέουν την προσωπική τους συμπεριφορά με τις ενισχύσεις (θετική και αρνητική) τις οποίες λαμβάνουν (P. Pansu, 1997). Σχετικά με την έδρα ελέγχου, ο Rotter (1966) δημιούργησε μια συμπεριφορική κλίμακα, η οποία επιτρέπει να διακρίνεις τα άτομα που ελέγχουν τις ενισχύσεις των συμπεριφορών τους από εκείνα που πιστεύουν ότι οι συγκεκριμένες ενισχύσεις ξεφεύγουν του ελέγχου τους και προκαλούνται από εξωτερικούς παράγοντες/ δυνάμεις. Η ενίσχυση παίζει καθοριστικό ρόλο, στις μελέτες της μάθησης, αφού είναι η ανταμοιβή η οποία ακολουθεί τη συμπεριφορά και καθιστά πιο πιθανή την επανάληψή (ή αν απουσιάζει, την μη επανάληψη) της συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Για τον Rotter η ενίσχυση είναι απαραίτητη για την κοινωνική μάθηση, υπό την προϋπόθεση ότι το άτομο έχει την επίγνωση ότι μια τέτοια ενίσχυση δεν προέρχεται από μια απλή ή οκνηρή διαδικασία αντίληψης. Το άτομο πρέπει να εγκαταστήσει μια αιτιακή σχέση ανάμεσα στη συμπεριφορά και τις ενισχύσεις (J.C. Deschamp, 1997). Το άτομο πρέπει δηλαδή να θεωρήσει ότι τα γεγονότα ή οι ενισχύσεις εξαρτώνται από τη δική του συμπεριφορά, γνωρίσματα ή ικανότητες. Σε αυτή την περίπτωση, μπορούμε να μιλήσουμε για εσωτερικό έλεγχο. Ωστόσο, μια ενίσχυση μπορεί να ακολουθήσει μια πράξη/ ενέργεια/ συμπεριφορά, αλλά το άτομο να μην μπορεί να την αντιληφθεί ως αποτέλεσμα αυτής. Σε αυτή την περίπτωση, το γεγονός/ αποτέλεσμα θεωρείται ότι είναι πέρα/ εκτός από τον έλεγχο του ατόμου. Αντίθετα, θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων, όπως είναι η τύχη, η σύμπτωση κλπ. Όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται και ερμηνεύει

ένα γεγονός κατ' αυτό τον τρόπο, τότε έχουμε την περίπτωση που ο Rotter αποκαλεί πίστη σε εξωτερικό έλεγχο.

Η έννοια της έδρας ελέγχου διαφέρει από άλλες έννοιες, δεδομένου ότι χρησιμοποιείται σαν ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας, μια ατομική διαφορά η οποία φαίνεται να μπορεί να γενικευθεί και να έχει κάποια σταθερότητα. Σε παλαιότερες έρευνες γύρω από την έδρα ελέγχου βρέθηκε ότι υπάρχει σύνδεση της παθητικής συμπεριφοράς με την πίστη του ατόμου στην μοίρα ή την τύχη. Όταν ένα άτομο πιστεύει ότι η ανταμοιβή που λαμβάνει είναι αιτία εξωτερικών παραγόντων λειτουργεί περισσότερο παθητικά και λιγότερο παραγωγικά. Αντίθετα, τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες κοινωνικής επιτυχίας από τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, οι εσωτερικοί χαρακτηρίζονται από την πίστη τους ότι η δική τους συμπεριφορά ή/ και προσωπικότητα καθορίζουν τις ενισχύσεις που λαμβάνουν, ενώ οι εξωτερικοί πιστεύουν ότι οι ενισχύσεις που λαμβάνουν, οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες (μοίρα, τύχη, η επιρροή των άλλων). Έτσι, οι εξωτερικοί, σε αντίθεση με τους εσωτερικούς, ποτέ δεν κάνουν τη σύνδεση μεταξύ του τί κάνουν και του τί συμβαίνει σε αυτούς. Γενικά, οι θεωρητικοί της έδρας ελέγχου, ερμηνεύουν την επιτυχία των εσωτερικών με όρους της συγκεκριμένης συμπεριφοράς που τους αποδίδεται, όπως για παράδειγμα, την αναζήτηση για υπεύθυνες θέσεις, την ανάγκη τους για επιτυχία. Η ύπαρξη συνδέσμου ανάμεσα στην εσωτερικότητα και την επαγγελματική επιτυχία επιβεβαιώνεται μέσα από έρευνες. Πράγματι οι εσωτερικοί αποδίδουν καλύτερα από τους εξωτερικούς. Με αυτό τον τρόπο, η εσωτερικότητα θεωρείται χαρακτηριστικό προσωπικότητας, το οποίο μπορεί να προβλέψει την ικανότητα ενός ατόμου να συμπεριφερθεί αποτελεσματικά μέσα σε έναν οργανισμό (Pansu, 1997).

Μάλιστα, σε οργανωτικό επίπεδο, οι έρευνες στην έδρα ελέγχου, έχουν δείξει ότι αποτελεί μια βασική μεταβλητή για την ερμηνεία στάσεων και συμπεριφοράς των ατόμων στον εργασιακό τους χώρο (G. Blau, 1993, P.E. Spector & B. J. O' Connell, 1994). Πιο συγκεκριμένα, έχει βρεθεί ότι τα άτομα με υψηλή εσωτερική έδρα ελέγχου κινητοποιούνται καλύτερα στην εργασία τους, είναι πιο αφοσιωμένα στην οργάνωση και παραμένουν περισσότερο χρονικό διάστημα στις δουλιές τους (G. E. O' Brien, 1984). Επιπρόσθετα, έχει βρεθεί ότι τα εσωτερικά άτομα εκτός από την καλύτερη απόδοση, παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, οργανωτικής δέσμευσης και εμπλοκής και χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης, απουσίας από τη δουλειά και κατάπτωσης ( I. Giannakos, 2002).

Η εσωτερική έδρα ελέγχου έχει συνδυαστεί με δραστηριοποίηση προς την επίτευξη των στόχων, επαγρύπνηση, αυτόνομη λήψη αποφάσεων και την αίσθηση της ευημερίας (Lefcourt, 1982). Αντίθετα, όσοι θεωρούνται ότι έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου, βρέθηκε ότι παρουσιάζουν πιο συχνά κατάθλιψη, άγχος, και ότι είναι λιγότερο ικανοί να αντιμετωπίσουν στρεσογόνα γεγονότα στη ζωή τους (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991).

Στα πλαίσια της παρούσης εργασίας, θα επιχειρηθεί να εξακριβωθεί η σχέση/ συσχέτιση, εφόσον αυτή υπάρχει, ανάμεσα στην έδρα ελέγχου των εργαζομένων και τη μορφή απασχόλησής τους.



## **5. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Με την παρούσα έρευνα επιχειρείται η διερεύνηση της επίδρασης της μερικής απασχόλησης στην αίσθηση της γενικής υποκειμενικής ευημερίας, όπως αυτή προσδιορίζεται από την ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας, την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή γενικότερα.

Μολονότι ότι οι γνώσεις μας για τις πιθανές επιδράσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της μερικής απασχόλησης ειδικότερα, στην υγεία των εργαζομένων είναι περιορισμένες, διαφαίνεται από τις μέχρι σήμερα διεξαχθείσες έρευνες ότι δεν υπάρχει συστηματική συσχέτιση μεταξύ της μερικής απασχόλησης και της υγείας των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα έχει βρεθεί ότι η μερική απασχόληση όχι μόνο δεν επιφέρει αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων (E. Bardasi, M. Francesconi, 2004), αλλά ουσιαστικά δεν διαφοροποιεί την υγεία των εν λόγω εργαζομένων σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους (E. Rodriguez, 2002).

Αναφορικά στην ικανοποίηση από την εργασία, έχει βρεθεί ότι η ικανοποίηση από τις ώρες εργασίας και την ευελιξία εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, σχετίζεται σε πολύ σημαντικό βαθμό με την αίσθηση γενικής ευημερίας. Για τους εργαζομένους, λοιπόν, με πλήρη απασχόληση, το γεγονός ότι εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες πραγματικά επιθυμούν, είναι ένας σημαντικός παράγοντας που μειώνει το επίπεδο της ευημερίας τους. Από έρευνες έχει, επίσης, δειχθεί ότι οι μερικώς απασχολούμενοι και κυρίως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους από ότι οι πλήρως απασχολούμενοι (Hakim, 1996 and Fagan and Burchell, 2002), κάτι που πιθανότατα οφείλεται στα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης τους όσον αφορά τις ώρες εργασίας τους.

Ωστόσο, πλήθος μελετών και εμπειρικών ευρημάτων υποδεικνύουν – είναι αλήθεια – ότι οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, ενώ απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους «κανονικούς» εργαζομένους. Καθώς, δε συμμετέχουν λιγότερο σε διαδικασίες εκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο επαγγελματικής στασιμότητας και οπισθοχώρησης (Α. Λυμπεράκη , Γ. Δενδρινός, 2004). Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι μερικώς απασχολούμενοι αντιμετωπίζουν συχνότερα προβλήματα με τις συνθήκες εργασίας τους, όπως για παράδειγμα τους χαμηλούς μισθούς και τις ευκαιρίες για εκπαίδευση/ ανάπτυξη και προαγωγή (Goudswaard et al., 2002),

Δεδομένης της σημασίας της εργασίας, τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά, τα επιτεύγματα και οι εμπειρίες που αποκομίζει το άτομο στην εργασία του και η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας της γενικής ικανοποίησης (από τη ζωή). Σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα οικονομολόγων στο Πανεπιστήμιο του Aberdeen, ο πιο σημαντικός παράγοντας για την ικανοποίηση από τη ζωή, βάση των αναφορών των εργαζομένων, είναι η ικανοποίηση από την εργασία. Μάλιστα ο συγκεκριμένος παράγοντας θεωρείται πιο σημαντικός ακόμη και από την οικογένεια, τον ελεύθερο χρόνο, την υγεία, το εισόδημα και την κοινωνική ζωή (Ioannis Theodossiou, Dr David McCausland, and Kostantinos Pouliakas, 2006).

Έχει βρεθεί, επίσης, ότι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι αναφέρουν τα χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας από εκείνους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, ενώ όσοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους εν γένει από εκείνους που εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Είναι αλήθεια ότι η βιβλιογραφία και η έρευνα πάνω στη μερική απασχόληση βεβαιώνει το «γυναικείο χαρακτήρα» της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης, καθώς ένας από τους βασικούς λόγους που ωθούν τα άτομα στη μερική απασχόληση είναι η δυνατότητα που τους προσφέρει να εξισορροπούν δυο ανταγωνιστικούς τομείς της ζωής τους, την εργασία και την οικογένεια. Η φροντίδα των ανήλικων τέκνων ή των ηλικιωμένων γονέων είναι σχεδόν αδύνατη, όταν κάποιος έχει μια εργασία που απαιτεί από 40 έως και 60 ώρες δέσμευσης σε αυτήν. Επειδή, τυπικά, οι γυναίκες είναι αυτές που έχουν αναλάβει το ρόλο της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας των ηλικιωμένων, δεν αποτελεί έκπληξη ότι καταλαμβάνουν τα δύο τρίτα του εργατικού μερικής απασχολούμενου δυναμικού (J. Wenger, 2001)

Η έρευνά μας όμως δεν περιορίζεται μόνο στη διερεύνηση της επίδρασης της μερικής απασχόλησης στις παραπάνω διαστάσεις της γενικής υποκειμενικής ευημερίας των εργαζομένων. Θεωρήσαμε ιδιαίτερα ελκυστικό να εξετάσουμε αν μια ακόμη μεταβλητή και πιο συγκεκριμένα η έδρα ελέγχου των εργαζομένων συσχετίζεται με τη μορφή απασχόλησης των τελευταίων. Ενώ έχει μέχρι σήμερα βρεθεί ότι τα άτομα με υψηλή εσωτερική έδρα ελέγχου κινητοποιούνται καλύτερα στην εργασία τους, είναι πιο αφοσιωμένα στην οργάνωση, παραμένουν περισσότερο χρονικό διάστημα στις δουλειές τους (G. E. O'Brien, 1984), παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, οργανωτικής δέσμευσης και εμπλοκής και χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης, απουσίας από τη δουλειά και κατάπτωσης (I. Giannakos, 2002) και ότι τα άτομα που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου, παρουσιάζουν πιο συχνά κατάθλιψη, άγχος, και είναι λιγότερο ικανά να αντιμετωπίσουν

στρεσογόνα γεγονότα στη ζωή τους (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S. Wrightsman, 1991), η φύση της συσχέτισης, εφόσον αυτή υπάρχει, μεταξύ της μορφής απασχόλησης και της έδρας ελέγχου, δεν έχει ακόμη μελετηθεί.

## **5.1. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ**

Με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας έρευνας προκύπτουν οι ακόλουθες υποθέσεις:

- Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση εμφανίζουν τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης από την κατάσταση της υγείας τους με τους πλήρως απασχολούμενους.
- Οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το ωράριο εργασίας τους από ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης.
- Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις αποδοχές τους, την εκπαίδευση/ ανάπτυξη και τις ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία τους σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους.
- Η μερική απασχόληση υπεραντιπροσωπεύεται από το γυναικείο φύλο.
- Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την προσωπική τους ζωή σε σύγκριση με τους μερικώς απασχολούμενους;
- Οι εργαζόμενοι σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου, δηλαδή πιστεύουν ότι ελέγχουν τις ενισχύσεις των συμπεριφορών τους (θετικές ή αρνητικές), ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση προβαίνουν πιο συχνά σε εξωτερικές αιτιακές αποδόσεις;

## **6. ΜΕΘΟΔΟΣ**

### **6.1 Δείγμα**

Στη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας έλαβαν μέρος συνολικά 141 εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις της χώρας (Speedex, Teleperformance, Εγνατία Τράπεζα, DHL, Τράπεζα Πειραιώς) ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο.

Πιο συγκεκριμένα και αναφορικά στις πιο προσωπικές πληροφορίες των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, οι περισσότερες ήταν γυναίκες και πιο συγκεκριμένα 96 ενώ οι άντρες αριθμούνται στους 45, αριθμοί που αντιστοιχούν σε ποσοστά 68,10% και 31,90%, αντίστοιχα.

Πίνακας 1. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Άνδρας	45	31.9	31.9
Γυναίκα	96	68.1	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Οι ηλικίες τους κυμαίνονται από 18 έως 60 ετών, εκ των οποίων το 69,5% (98 εργαζόμενοι) έχει ηλικία έως 30 ετών, ενώ το 18,4% ( 40 εργαζόμενοι ) έχει ηλικία έως 49 ετών. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματός μας είναι 29,9 ετών με τυπική απόκλιση 7,94.

Πίνακας 2. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων

Ηλικία	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
< 20ετών	3	2.1	2.1
21 – 30 ετών	95	67.4	69.5
31 – 40 ετών	26	18.4	87.9
41 – 50 ετών	14	9.9	97.9
51 – 60 ετών	3	2.1	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Αναφορικά στην οικογενειακή τους κατάσταση, το 67,4% των εργαζομένων (95 άτομα) δήλωσαν άγαμοι, το 24,8% (35 άτομα) έγγαμοι, το 5% (7 άτομα) ότι ζουν με τον/ την σύντροφό τους, 2,1% (3 άτομα) ότι είναι χωρισμένοι και μόλις το 0,7% (1 άτομο) ότι έχει χηρέψει.

Πίνακας 3. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων

Οικογενειακή κατάσταση	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Άγαμος	95	67.4	67.4
Ζει με το σύντροφό του	7	5.0	72.3
Έγγαμος	35	24.8	97.2
Διαζευγμένος	3	2.1	99.3
Χήρος/α	1	.7	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Από το δείγμα μας, η μειοψηφία 20,6% (29 άτομα) δήλωσε ότι έχει παιδιά, εκ των οποίων το 10,6% (15 άτομα) έχει 1 παιδί, το 9,2% (13 άτομα) έχουν 2 παιδιά και μόλις το 0,7% (1 άτομο) έχει 3 παιδιά.

Πίνακας 4. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό παιδιών των συμμετεχόντων

Αριθμός παιδιών	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Κανένα παιδί	112	79.4	79.4
1 παιδί	15	10.6	90.1
2 παιδιά	13	9.2	99.3
3 παιδιά	1	.7	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Όσον αφορά στην εκπαίδευση και το επίπεδο κατάρτισης των συμμετεχόντων, το 36,9% των εργαζομένων (52 άτομα) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 27,7% (39 άτομα) είναι απόφοιτοι Λυκείου, το 27% (38 άτομα) έχουν αποφοιτήσει από ΠΕΚ/ Επαγγελματική Σχολή, το 7,1% (10 άτομα) κατέχουν Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών, ενώ το 1,4 (2 άτομα) είναι απόφοιτοι Γυμνασίου.

Πίνακας 5. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.

Μορφωτικό Επίπεδο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Γυμνάσιο	2	1.4	1.4
Λύκειο	39	27.7	29.1
ΙΙΕΚ/ Επαγγελματική Σχολή	38	27.0	56.0
ΤΕΙ/ΑΕΙ	52	36.9	92.9
Μεταπτυχιακό	10	7.1	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Στην ερώτηση «Πώς θα περιγράφατε τη δουλειά σας», το 62,4% (88 άτομα) δήλωσε «υπαλληλική/ γραμματειακή», ενώ το υπόλοιπο 37,6% (53 άτομα) δήλωσε «χειριστής/ στρια τηλεφωνικού κέντρου».

Πίνακας 6. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με το αντικείμενο εργασίας των συμμετεχόντων.

Αντικείμενο εργασίας	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Υπαλληλική/ Γραμματειακή	88	62.4	62.4
Χειριστής τηλεφωνικού κέντρου	53	37.6	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Όσον αφορά τη μορφή της εργασιακής απασχόλησης των συμμετεχόντων, η οποία αποτελεί και την κύρια ανεξάρτητη μεταβλητή της έρευνάς μας, το 46,10% (65 άτομα) δήλωσε ότι απασχολούνται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ το υπόλοιπο 53,9% (76 άτομα) δήλωσε ότι έχουν μερική απασχόληση.

Πίνακας 7. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με τη μορφή απασχόλησης των συμμετεχόντων.

Μορφή Απασχόλησης	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Πλήρης	65	46.1	46.1
Μερική	76	53.9	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Από το συνολικό δείγμα μας το 51,1% (72 άτομα) εργάζεται κατά μέσο όρο 30 ώρες την εβδομάδα, ενώ το 53,9% (76 άτομα) έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη του να εργάζεται 30 ώρες εβδομαδιαίως. Με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, έχει συμφωνήσει να εργάζεται το 44,70% (63 άτομα). Στις πραγματικές όμως συνθήκες εργασίας, μόλις το 73% του δείγματός μας εργάζεται έως 40 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα, ενώ το υπόλοιπο 27% εργάζεται ακόμη και ως 60 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα.

Τέλος, όσον αφορά την ύπαρξη ή όχι σύμβασης ορισμένου χρόνου στη σχέση εργασίας των ερωτώμενων με τον εργοδότη τους, το 74,5% (105 άτομα) δήλωσαν ότι είναι αορίστου χρονικής διάρκειας, ενώ το υπόλοιπο 25,5% (36 άτομα) ότι έχουν υπογράψει σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκ των οποίων το 7,1%(10 άτομα) έχει υπογράψει 2μηνια σύμβαση, το 5,7% (8 άτομα) έχει υπογράψει 6μηνια σύμβαση και το 5,0% (7 άτομα) έχει υπογράψει 3μηνια σύμβαση, ενώ το υπόλοιπο 2,8% έχει υπογράψει συνολικά συμβάσεις μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας μέχρι και 18 μηνών.

Πίνακας 8. Περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης των συμμετεχόντων

Διάρκεια Σύμβασης	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Σχετική Αθροιστική Συχνότητα
Αορίστου	105	74.5	74.5
12 μήνες	3	2.1	76.6
18 μήνες	1	.7	77.3
2 μήνες	10	7.1	84.4
3 μήνες	7	5.0	89.4
4 μήνες	3	2.1	91.5
5 μήνες	2	1.4	92.9
6 μήνες	8	5.7	98.6
8 μήνες	2	1.4	100.0
Σύνολο	141	100.0	

Η μέθοδος επιλογής του δείγματος που ακολουθήθηκε ήταν η τυχαία "απλή" δειγματοληψία, προκειμένου να εκπροσωπηθούν όλες οι διάφορες επιμέρους κατηγορίες του πληθυσμού (στην παρούσα έρευνα επιδιώκουμε να εκπροσωπηθούν όλες οι κατηγορίες των εργαζομένων: άνδρες – γυναίκες, εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης – εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου – εργαζόμενοι αορίστου χρόνου κ.λ.π).

## **6.2. Μέσα Συλλογής Δεδομένων**

Η υποκειμενική αίσθηση ευημερίας έχει μετρηθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους και από διάφορους ερευνητές. Είναι αλήθεια, ότι δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο εργαλείο ή ένας συνδυασμός κλιμάκων/ εργαλείων που να ξεχωρίζει σαν καλύτερο από τα υπόλοιπα ή να χρησιμοποιείται πιο συχνά.

Στην παρούσα έρευνα, προκειμένου να μετρήσουμε την υποκειμενική αίσθηση ευημερίας κατασκευάσαμε ένα εργαλείο/ ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από 5 μέρη/ μικρότερα ερωτηματολόγια: α) ερωτηματολόγιο για την κατάσταση της υγείας, β) ερωτηματολόγιο για την ικανοποίηση από την εργασία, γ) ερωτηματολόγιο για την ικανοποίηση από τη ζωή και δ) ερωτηματολόγιο για την έδρα ελέγχου, ενώ το ε) είναι ένα επιπρόσθετο ερωτηματολόγιο που έχει σα στόχο τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων.

Το πρώτο μέρος/ ερωτηματολόγιο του συνολικού Ερωτηματολογίου, αφορά στην υγεία (σωματική και ψυχική) και αξιολογεί την κατάσταση αυτής κατά τη διάρκεια του τελευταίου χρόνου. Πιο συγκεκριμένα αποτελείται από 27 ερωτήσεις, οι οποίες ομαδοποιούνται σε 8 παράγοντες και είναι οι εξής: Συναισθηματική Σταθερότητα, Ανησυχία για την Υγεία, Ασθένειες, Ενεργητικότητα/ Ευεξία, Αδιαφορία για την κατάσταση της Υγείας, Φροντίδα για την κατάσταση της Υγείας, Ικανοποίηση από την κατάσταση της Υγείας και Κατανάλωση Αλκοόλ. Πράγματι μετά την ανάλυση παραγόντων επιβεβαιώθηκαν οι παραπάνω παράγοντες. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονται σε μια 6βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1=Δεν μου ταιριάζει καθόλου, το 2=Δεν μου ταιριάζει, το 3=Δεν μου ταιριάζει λίγο, το 4=Μου ταιριάζει λίγο, το 5=Μου ταιριάζει και το 6=Μου ταιριάζει απόλυτα.

Το δεύτερο κομμάτι/ ερωτηματολόγιο αφορά αντιλήψεις των εργαζομένων για την εργασία τους και επιχειρεί να μετρήσει την ικανοποίηση του εργαζομένου από αυτήν. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 36 ερωτήσεις, οι οποίες ομαδοποιούνται στους ακόλουθους παράγοντες: Αξιολόγηση/ Αναγνώριση για καλή δουλειά, Αποδοχές, Εξέλιξη/ Δυνατότητες Προαγωγής, Σχέσεις με Συναδέλφους, Ωράριο Εργασίας, Κοινωνική Αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία, Φυσικές Συνθήκες Εργασίας, Αυτονομία και Έλεγχο. Και σε αυτό το ερωτηματολόγιο, οι απαντήσεις των ατόμων για τις πρώτες 35 ερωτήσεις δίνονταν σε μια 6βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1=Δεν μου ταιριάζει καθόλου, το 2=Δεν μου ταιριάζει, το 3=Δεν μου ταιριάζει λίγο, το 4=Μου ταιριάζει λίγο, το 5=Μου ταιριάζει και το 6=Μου ταιριάζει απόλυτα. Όσον αφορά στην 36<sup>η</sup> ερώτηση, αυτή ήταν πολλαπλής επιλογής και συνίστατο από μια



λίστα 10 επιθέτων – φράσεων, από τα οποία οι εργαζόμενοι καλούνταν να επιλέξουν μέχρι τρεις επιλογές, όποιες εκείνοι θεωρούσαν ότι εξέφραζαν/ καλύτερα την προσωπική τους άποψη για την εργασία τους.

Το τρίτο μέρος/ ερωτηματολόγιο αποτελείται από ένα σύνολο από 22 φράσεις που έχει βρεθεί ότι σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη ζωή γενικά, όπου καλείται ο κάθε συμμετέχων να δηλώσει με μια πενταβάθμια κλίμακα Likert ( όπου το 1=καθόλου, το 2=λίγο, το 3=μέτρια , το 4= πολύ και το 5=πάρα πολύ) τόσο το πόσο σημαντικό τις θεωρεί για την προσωπική του ευτυχία όσο και το πόσο ικανοποιημένος είναι σε καθέναν από αυτούς τους τομείς της ζωής του. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε από τον Walter vom Saal και μεταφράστηκε στα ελληνικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Το τέταρτο μέρος είναι το ερωτηματολόγιο του Brown για την έδρα ελέγχου των ερωτώμενων, το οποίο αποτελείται από 25 ερωτήσεις, στις οποίες καλούνται να δηλώσουν το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1= Διαφωνώ απόλυτα, το 2=Διαφωνώ Λίγο, το 3=Ούτε Συμφωνώ – Ούτε Διαφωνώ, το 4=Συμφωνώ Λίγο και το 5=Συμφωνώ απόλυτα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο του Brown ήταν ήδη σταθμισμένο. Το μοναδικό ερωτηματολόγιο που μεταφράστηκε στη διάρκεια της παρούσης εργασίας ήταν του Walter vom Saal, ενώ τα υπόλοιπα δύο – ερωτηματολόγιο υγείας και επαγγελματικής ικανοποίησης, κατασκευάστηκαν από την ερευνήτρια για τους σκοπούς της παρούσης έρευνας.

Τέλος, το πέμπτο και τελευταίο ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνεται στο Ερωτηματολόγιο Γενικής Ευημερίας, αφορά, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, σε κάποιες επιπρόσθετες προσωπικές πληροφορίες σχετικά με τα άτομα που συμπληρώνουν το ερωτηματολόγιο. Πιο συγκεκριμένα, απαρτίζεται από πληροφορίες σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, το είδος της εργασίας, τη μορφή της απασχόλησης, τις ώρες εργασίας και την ύπαρξη ή μη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου στη σχέση εργασίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη.

Προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν πόλωση των απαντήσεων περιλήφθησαν αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις.

Τα αντικείμενα των ερωτήσεων είναι, επίσης, εκφρασμένα στην πενταβάθμια κλίμακα Likert, έτσι ώστε τα υψηλότερα scores να δείχνουν συμφωνία με τις απόψεις που παρατίθενται στο ερωτηματολόγιο.

### **6.3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων**

Μετά την ολοκλήρωση της κατασκευής του Ερωτηματολογίου Μέτρησης της Γενικής Ικανοποίησης/ Ευημερίας, το επόμενο βήμα ήταν η διανομή και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες.

Η επιλογή του δείγματος/ εταιρειών έγινε με βάση το κριτήριο της δυνατότητας απασχόλησης τόσο ατόμων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης όσο και ατόμων με μερική απασχόληση. Έτσι επελέγησαν ιδιωτικές επιχειρήσεις στο χώρο της τηλεφωνικής εξυπηρέτησης πελατών, (όπου υπάρχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένα τηλεφωνικά κέντρα και τα οποία είναι άρτια εξοπλισμένα για την κάλυψη των αναγκών των πελατών) όπου συναντώνται πιο εύκολα θέσεις μερικής απασχόλησης.

Το ερωτηματολόγιο ως επί το πλείστον μοιράστηκε, παρουσία της ερευνήτριας, από τους προϊσταμένους στους υπόλοιπους υπαλλήλους, από τους οποίους και ζητήθηκε να το επιστρέψουν συμπληρωμένο την επόμενη εργάσιμη ημέρα στο χώρο της εργασίας τους. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκούσε περίπου 30 λεπτά και σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι δεν αντιμετώπισαν προβλήματα κατά την απάντηση των ερωτήσεων.

Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιείτο την επόμενη εργάσιμη ημέρα της διανομής αυτών στους εργαζομένους, κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας και συνεννόησης με τους προϊσταμένους, οι οποίοι είχαν και την ευθύνη για την συγκέντρωση αυτών και την παράδοσή τους στην ερευνήτρια.

## **7. ΕΥΡΗΜΑΤΑ**

### **7.1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ**

Σε αυτή την ενότητα θα προσπαθήσουμε να παραθέσουμε τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε στις πέντε θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου μας με βάση τις απαντήσεις του δείγματός μας.

#### **7.1.1. ΥΓΕΙΑ**

Έγινε ανάλυση παραγόντων βασικών συστατικών για τις συσχετίσεις των 27 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου υγείας. Καταρχήν έγινε εξαγωγή οχτώ παραγόντων με ιδιοτιμές ίσες με 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 9. Ο πρώτος παράγοντας, ο έλεγχος συναισθηματικής κατάστασης/ συμπεριφοράς (συναισθηματική σταθερότητα) είναι υπεύθυνος για το 13% της διακύμανσης, ο δεύτερος, η ανησυχία/ δυσαρέσκεια για τη φυσική κατάσταση/ υγεία, είναι υπεύθυνος για το 11%, ο τρίτος, οι ασθένειες, είναι υπεύθυνος για το 9% και ο τέταρτος, η ενεργητικότητα/ ευεξία, είναι υπεύθυνος για άλλο ένα 9% της διακύμανσης. Οι υπόλοιποι τέσσερις παράγοντες, η αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας, η φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας, η ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας και η κατανάλωση αλκοόλ, ερμηνεύουν αθροιστικά ένα ποσοστό 22,4% της διακύμανσης (παράρτημα 1).

**Πίνακας 9:** Η παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου για την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες							
	Συναισθηματική Σταθερότητα	Ανησυχία για την υγεία	Ασθένειες	Ενεργητικότητα/Ευεξία	Αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας	Φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας	Ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας	Κατανάλωση αλκοόλ
Διατηρώ τον έλεγχο της συναισθηματικής μου κατάστασης και συμπεριφοράς	.757							
Συνήθως είμαι ήρεμος/η	.746							
Νιώθω συναισθηματικά σταθερός/ή και σίγουρος/η για τον εαυτό μου	.630							
Θυμώνω εύκολα / είμαι ευερέθιστος/η	-.609		.467					
Δεν αφήνω το άγχος να με καταβάλλει	.520	-.414						
Πολλές φορές αισθάνομαι ανίκανος/η να αντιμετωπίσω πράγματα	-.505							
Πάντα βρίσκω χρόνο να χαλαρώσω και να ηρεμήσω	.489					.404		
Βιώνω αρκετά συχνά επεισόδια άγχους ή πανικού	-.482	.443						
Η κατάσταση της υγείας μου με ανησυχεί		.696						
Είμαι προβληματισμένος με την κατάσταση της υγείας μου		.686						
Δεν έχω παρατηρήσει κάποιες σημαντικές μεταβολές στην υγεία μου συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια		-.673						
Βιώνω συχνά αλλαγές διάθεσης			.796					
Έχω συχνά πονοκεφάλους			.706					
Αισθάνομαι συνεχώς άρρωστος (μυϊκές εντάσεις – ενοχλήσεις – πόνους)		.457	.574					
Μερικές φορές αγχώνομαι τόσο πολύ που δε μπορώ να κοιμηθώ			.458					
Το επίπεδο της ενεργητικότητάς μου είναι υψηλό				.855				
Αποφεύγω να αναλαμβάνω πολλές δραστηριότητες λόγω της μειωμένης ενεργητικότητάς μου				-.715				
Συνήθως είμαι ευδιάθετος				.498				
Η κατάσταση της υγείας μου είναι άριστη		-.412	.464					
Σπάνια επισκέπτομαι το γιατρό μου					.754			
Δε βρίσκω χρόνο να ασχοληθώ με την κατάσταση της υγείας μου					.724			
Αδιαφορώ για την κατάσταση της υγείας μου - υπάρχουν πιο σημαντικά πράγματα με τα οποία πρέπει να ασχοληθώ		.409			.552			
Ακολουθώ καθημερινά κάποια προγραμματισμένη άσκηση						.728		
Συνήθως προσέχω τη διατροφή μου						.481		
Καπνίζω περισσότερο τσιγάρα από το συνηθισμένο						-.464		
Δεν αντιμετωπίζω κάποια σημαντική ασθένεια							.903	
Πίνω περισσότερο αλκοόλ από το συνηθισμένο								.862

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.  
Μέθοδος Περιστροφής: Ορθογώνια με Kaiser Normalization.  
Η περιστροφή ολοκληρώθηκε με 12 επαναλήψεις

**Πίνακας 10:** Το τεστ των Kaiser – Meyer – Olkin και του Bartlett

Μέτρηση καταλληλότητας του δείγματος των Kaiser – Meyer – Olkin		.790
Το τεστ σφαιρικότητας των στοιχείων του Bartlett	Προσέγγιση $\chi^2$	2080.899
	Βαθμοί ελευθερίας	595
	Επίπεδο σημαντικότητας	.000

### **7.1.2. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Έγινε ανάλυση παραγόντων βασικών συστατικών για τις συσχετίσεις των 35 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για την ικανοποίηση από την εργασία. Καταρχήν έγινε εξαγωγή δέκα παραγόντων με ιδιοτιμές ίσες με 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 11. Ο πρώτος παράγοντας, η αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά, είναι υπεύθυνος για το 13% της διακύμανσης, ο δεύτερος, η ικανοποίηση από το μισθό, είναι υπεύθυνος για το 9%, ο τρίτος, η εξέλιξη/ δυνατότητες προαγωγής, είναι υπεύθυνος για το 8% και ο τέταρτος, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, είναι υπεύθυνος για άλλο ένα 8% της διακύμανσης (παράρτημα 2Α). Οι υπόλοιποι 6 παράγοντες, οι ώρες εργασίας, η άποψη των τρίτων για την επαγγελματική σταδιοδρομία (κοινωνική αναγνώριση), οι καλές φυσικές συνθήκες εργασίας, η αυτονομία, οι άσχημες συνθήκες εργασίας και η έλλειψη ελέγχου ερμηνεύουν αθροιστικά ένα ποσοστό 31% της διακύμανσης.

**Πίνακας 11:** Η παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου για την ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες									
	Αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά	Αποδοχές	Εξέλιξη/ Δυνατότητες παραγωγής	Σχέσεις με συναδέλφους	Δυσάρεσκα με το εργάριο	Κοινωνική αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία	Ικανοποίηση με φυσικές συνθήκες	Αυτονομία	Δυσάρεσκα με φυσικές συνθήκες	Έλλειψη ελέγχου
Αισθάνομαι ότι η προσφορά μου δεν εκτιμάται/ αναγνωρίζεται όσο θα έπρεπε	.738									
Δε λαμβάνω από τον προϊστάμενό μου την καθοδήγηση που θα ήθελα	.731									
Μου δίνονται ηθικές ανταμοιβές, κάθε φορά που το έργο μου είναι επιτυχές	-.640		.427							
Η αξιολόγηση της απόδοσής μου είναι δίκαιη/ ανάλογη της προσπάθειας που καταβάλλω	-.628									
Δέχομαι χρήσιμη καθοδήγηση και βοήθεια από τον προϊστάμενό μου στην επιτέλεση του έργου μου	-.610							.445		
Όταν κάνω καλή δουλειά, δε δέχομαι την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω	.608									
Ο προϊστάμενός μου βρίσκει πάντα λάθος σε αυτό που κάνω	.555									
Η εταιρεία ενθαρρύνει την επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη των εργαζομένων της	-.489		.433							
Αισθάνομαι ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια στο χώρο εργασίας μου	-.481									
Δέχομαι άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για τα αποτελέσματα της επίδοσής μου	-.449					-.433				
Αισθάνομαι ότι μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω		.785								
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις αποδοχές μου		-.732								
Σκέφτομαι να αλλάξω δουλειά		-.655								
Απολαμβάνω τη δουλειά μου σε σημείο που δε ψάχνω ενεργά να βρω δουλειά αλλού		.629								
Αισθάνομαι ότι η εταιρεία δεν με εκτιμά κάθε φορά που σκέφτομαι το πόσο με πληρώνει		-.498				.446				
Η δουλειά μου, μου δημιουργεί ένα αίσθημα ασφάλειας		.470				-.423				
Υπάρχουν πολύ μικρές πιθανότητες/ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στη δουλειά μου			-.798							
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πιθανότητες/ ευκαιρίες που έχω για προαγωγή			-.613							
Εάν έχω καλή απόδοση στη δουλειά, θα έχω την ευκαιρία να πάρω προαγωγή			.592							
Νιώθω περήφανος να λέω στον κοινωνικό μου περίγυρο με τι ασχολούμαι επαγγελματικά			.482							
Διατηρώ θετικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου				.831						
Οι σχέσεις μου με τους συνεργάτες μου δεν είναι καλές				-.711						
Είμαι ικανοποιημένος από το κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους μου				.616						



Όσον αφορά στην 36<sup>η</sup> ερώτηση του ερωτηματολογίου Ικανοποίησης από την Εργασία, η ανάλυση παραγόντων έδωσε τους ακόλουθους τρεις παράγοντες: Μονότονη και Ανιαρή εργασία, Αγχώδης και Κουραστική εργασία και Συναρπαστική και Δημιουργική εργασία.

**Πίνακας 13:** Η παραγοντική ανάλυση των φράσεων που εκφράζουν καλύτερα την άποψη των εργαζομένων για την εργασία τους. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες		
	Μονότονη & Ανιαρή εργασία	Αγχώδης & Κουραστική εργασία	Συναρπαστική & Δημιουργική εργασία
Η δουλειά μου είναι βαρετή	.745		
Η δουλειά μου είναι μονότονη	.743		
Η δουλειά μου είναι ανιαρή	.697		
Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα	-.591		
Η δουλειά μου είναι γεμάτη ένταση / άγχος		-.722	
Η δουλειά μου είναι κουραστική		-.665	
Η δουλειά μου είναι ευχάριστη		.596	
Η δουλειά μου είναι συναρπαστική			.756
Η δουλειά μου είναι γεμάτη προκλήσεις			.631
Η δουλειά μου είναι δημιουργική	-.401		-.445

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.  
 Μέθοδος Περιστροφής: Ορθογώνια με Kaiser Normalization.  
 Η περιστροφή ολοκληρώθηκε με 5 επαναλήψεις.

**Πίνακας 14:** Το τεστ των Kaiser – Meyer – Olkin και του Bartlett

Μέτρηση καταλληλότητας του δείγματος των Kaiser – Meyer – Olkin		.596
Το τεστ σφαιρικότητας των στοιχείων του Bartlett	Προσέγγιση $\chi^2$	213.095
	Βαθμοί ελευθερίας	45
	Επίπεδο σημαντικότητας	.000



### 7.1.3. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ

Έγινε ανάλυση παραγόντων βασικών συστατικών για τις συσχετίσεις των 22 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για την ικανοποίηση από τη ζωή. Καταρχήν έγινε εξαγωγή πέντε παραγόντων με ιδιοτιμές ίσες με 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 13. Ο πρώτος παράγοντας, η επίτευξη των στόχων, είναι υπεύθυνος για το 17% της διακύμανσης, ο δεύτερος, η αισιοδοξία/ ελπίδα, είναι υπεύθυνος για το 12%, ο τρίτος, οι διαπροσωπικές σχέσεις, είναι υπεύθυνος για το 11%, ο τέταρτος, ο προσωπικός έλεγχος, είναι υπεύθυνος για το 10% ενώ ο πέμπτος, η οικονομική ασφάλεια είναι υπεύθυνος για το 9% της διακύμανσης (παράρτημα 3).

**Πίνακας 15:** Η παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου για την ικανοποίηση από τη ζωή των εργαζομένων. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες				
	Επίτευξη των στόχων	Αισιοδοξία / Ελπίδα	Διαπροσωπικ ές Σχέσεις	Προσωπικός έλεγχος	Οικονομική ασφάλεια
Η επίτευξη καθημερινών μικρών προκλήσεων	.705				
Οι ρεαλιστικοί στόχοι και φιλοδοξίες	.686				
Το υψηλό επίπεδο ενεργητικότητας – ανάληψη πολλών δραστηριοτήτων	.651				
Η εξωστρέφεια	.639				
Η επίτευξη όλων των σημαντικών μακροπρόθεσμων προσωπικών στόχων	.531	.443			
Η αίσθηση αποδοχής και ικανοποίηση με τα πράγματα ως έχουν, αντί επιθυμίας για αλλαγή τους	.526				
Η ολοκλήρωση – η επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων	.481	.446			
Η πίστη/ αίσθηση ότι η ζωή έχει νόημα και σκοπό		.771			
Η πίστη ότι το μέλλον είναι ευόιωνο		.692			
Η κοινωνική υποστήριξη από τις άμεσες διαπροσωπικές σχέσεις (οικογενειακό, φιλικό περιβάλλον)		.546		.512	
Η αισιοδοξία – ελπίδα	.449	.483		.416	
Η ενασχόληση με τις καθημερινές απολαύσεις και τη διασκέδαση			.784		
Ο δραστήριος ελεύθερος χρόνος			.563		.447
Η διαμόρφωση/ διατήρηση διαπροσωπικών σχέσεων που στηρίζονται στην συντροφικότητα και στην εμπιστοσύνη		.544	.544		
Η καλή κατάσταση υγείας			.496		
Η κοινωνικότητα – δημιουργία πολλών κοινωνικών συναναστροφών			.474		
Η επιτυχία – η επίτευξη πραγμάτων που η κοινωνία μας ορίζει ως επιτυχία			.403		
Το υψηλό επίπεδο προσωπικού ελέγχου				.769	

Η προσωπική ευχαρίστηση και ικανοποίηση των αισθήσεων				.643	
Η υψηλή αυτό - εκτίμηση	.418			.561	
Το υψηλό επίπεδο οικονομικής ασφάλειας					.687
Μία ενδιαφέρουσα δουλειά					.671

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.  
Μέθοδος Περιστροφής: Ορθογώνια με Kaiser Normalization.  
Η περιστροφή ολοκληρώθηκε με 10 επαναλήψεις.

**Πίνακας 16:** Το τεστ των Kaiser – Meyer – Olkin και του Bartlett

Μέτρηση καταλληλότητας του δείγματος των Kaiser – Meyer – Olkin		.849
Το τεστ σφαιρικότητας των στοιχείων του Bartlett	Προσέγγιση $\chi^2$	1163.251
	Βαθμοί ελευθερίας	231
	Επίπεδο σημαντικότητας	.000

#### **7.1.4. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΤΥΧΙΑΣ**

Έγινε ανάλυση παραγόντων βασικών συστατικών για τις συσχετίσεις των 22 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για τους παράγοντες προσωπικής ευτυχίας των εργαζομένων. Καταρχήν έγινε εξαγωγή επτά παραγόντων με ιδιοτιμές ίσες με 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 15. Οι τέσσερις πρώτοι παράγοντες, η ολοκλήρωση/ επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων, η ενεργητικότητα/ δραστηριοποίηση, η αισιοδοξία – ελπίδα και η διασκέδαση και η ικανοποίηση των αισθήσεων είναι υπεύθυνοι για το 44% της διακύμανσης (11% έκαστος), ο πέμπτος παράγοντας, η εξωστρέφεια – κοινωνικές σχέσεις, ερμηνεύει το 10%, ο έκτος, η οικονομική ασφάλεια, είναι υπεύθυνος για το 7%, ενώ ο έβδομος, η καλή κατάσταση της υγείας, ερμηνεύει το 6% της διακύμανσης (παράρτημα 4).

**Πίνακας 17:** Η παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου για τους παράγοντες που θεωρούν σημαντικούς οι εργαζόμενοι για την προσωπική τους ευτυχία. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες						
	Ολοκλήρωση/ Επίτευξη των προσωπικών στόχων	Ενεργητικότητα/ Δραστηριοποίηση	Αισιοδοξία/ Ελπίδα	Διασκέδαση/ Ικανοποίηση των αισθήσεων	Εξωστρέφεια/ Κοινωνικές Σχέσεις	Οικονομική Ασφάλεια	Καλή κατάσταση υγείας
Η ολοκλήρωση – η επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων	.715						
Το υψηλό επίπεδο προσωπικού ελέγχου	.678						
Η επίτευξη όλων των σημαντικών μακροπρόθεσμων προσωπικών στόχων	.657						
Μία ενδιαφέρουσα δουλειά	.596						
Η επίτευξη καθημερινών μικρών προκλήσεων		.728					
Ο δραστήριος ελεύθερος χρόνος		.674					
Το υψηλό επίπεδο ενεργητικότητας – ανάληψη πολλών δραστηριοτήτων		.645					
Οι ρεαλιστικοί στόχοι και φιλοδοξίες		.605					
Η αισιοδοξία – ελπίδα			.835				
Η πίστη ότι το μέλλον είναι ευόιωνο			.683				
Η πίστη/ αίσθηση ότι η ζωή έχει νόημα και σκοπό			.652				
Η κοινωνική υποστήριξη από τις άμεσες διαπροσωπικές σχέσεις (οικογενειακό, φιλικό περιβάλλον)							
Η ενασχόληση με τις καθημερινές απολαύσεις και τη διασκέδαση				.810			
Η προσωπική ευχαρίστηση και ικανοποίηση των αισθήσεων				.787			
Η διαμόρφωση/ διατήρηση διαπροσωπικών σχέσεων που στηρίζονται στην συντροφικότητα και στην εμπιστοσύνη				.429			
Η εξωστρέφεια					.752		
Η κοινωνικότητα – δημιουργία πολλών κοινωνικών συναναστροφών					.685	.422	
Το υψηλό επίπεδο οικονομικής ασφάλειας						.691	
Η επιτυχία – η επίτευξη πραγμάτων που η κοινωνία μας ορίζει ως επιτυχία		.458				.660	
Η αίσθηση αποδοχής και ικανοποίηση με τα πράγματα ως έχουν, αντί επιθυμίας για αλλαγή τους						.565	
Η καλή κατάσταση υγείας							.790
Η υψηλή αυτό - εκτίμηση							-.433

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.  
Μέθοδος Περιστροφής: Ορθογώνια με Kaiser Normalization.  
Η περιστροφή ολοκληρώθηκε με 13 επαναλήψεις.

**Πίνακας 18:** Το τεστ των Kaiser – Meyer – Olkin και του Bartlett

Μέτρηση καταλληλότητας του δείγματος των Kaiser – Meyer – Olkin		.736
Το τεστ σφαιρικότητας των στοιχείων του Bartlett	Προσέγγιση $\chi^2$	965.116
	Βαθμοί ελευθερίας	231
	Επίπεδο σημαντικότητας	.000

### **7.1.5. ΕΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Έγινε ανάλυση παραγόντων βασικών συστατικών για τις συσχετίσεις των 25 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για την έδρα ελέγχου του Brown. Καταρχήν έγινε εξαγωγή οχτώ παραγόντων με ιδιοτιμές ίσες με 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των παραγόντων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα 17. Ο πρώτος παράγοντας, η εξωτερική έδρα ελέγχου, είναι υπεύθυνος για το 11% της διακύμανσης, ο δεύτερος, η εσωτερική έδρα ελέγχου, είναι υπεύθυνος για το 10%, ο τρίτος, η πίστη στους ισχυρούς άλλους, είναι υπεύθυνος για το 9%, ενώ οι υπόλοιποι τέσσερις παράγοντες είναι υπεύθυνοι για το 43% της διακύμανσης (παράρτημα 5). Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι η συγκεκριμένη ανάλυση επιβεβαιώνει τους τρεις παράγοντες που υπήρχαν και σε άλλες έρευνες, την εξωτερική και την εσωτερική έδρα ελέγχου και την πίστη στους ισχυρούς άλλους. Από τους προαναφερθέντες παράγοντες, χρησιμοποιήθηκαν ως μεταβλητές στις στατιστικές μας αναλύσεις μόνο η εξωτερική έδρα ελέγχου, η εσωτερική έδρα ελέγχου και η πίστη στους ισχυρούς άλλους, λόγω μεγαλύτερου ενδιαφέροντος.

**Πίνακας 19:** Η παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου του Brown για την έδρα ελέγχου. Στην ανάλυση παραγόντων σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Κύριες Συνιστώσες						
	Εξωτερική έδρα ελέγχου	Εσωτερική έδρα ελέγχου	Πίστη στους ισχυρούς άλλους	Επίδραση κανόνων και πρακτικών	Συμμετοχή στα κοινά	Θρησκευτική Πίστη	Προσπάθεια
Τα τυχαία γεγονότα έχουν μεγάλη επίδραση στη ζωή μου	.744						
Η ζωή μου συχνά επηρεάζεται από τη μοίρα	.740						
Η ζωή μου συχνά επηρεάζεται από την τύχη	.700						
Κάποια ισχυρή δύναμη ή κάποιο πρόσωπο	.688						

προκαθόρισε τι θα συμβεί στη ζωή μου								
Είμαι αρκετά ικανός να προσδιορίσω τι θα συμβεί στη ζωή μου		.833						
Τις πιο πολλές φορές εγώ ελέγχω τι συμβαίνει στη ζωή μου		.801						
Γενικά μπορώ να φροντίσω τα προσωπικά μου συμφέροντα		.654						
Η ατομική πρόοδος έχει να κάνει με το να ευχαριστείς ανθρώπους που βρίσκονται στην εξουσία			.772					
Τα σχέδια μου δε θα πραγματοποιηθούν εκτός αν συμπίπτουν με τα σχέδια των ανθρώπων που βρίσκονται στην εξουσία			.715					
Αν δεν ευχαριστήσω τους ανθρώπους που βρίσκονται στην εξουσία, οι ικανότητές μου δεν έχουν μεγάλη επίδραση στη ζωή μου			.676					
Ισχυρές ομάδες πίεσης προσδιορίζουν το ρόλο μου στην κοινωνία			.500					
Ιδέες που υπάρχουν από την παλιά εποχή έχουν επιρροή στη ζωή μου				.715				
Κανόνες και πρακτικές που υπάρχουν για πολλά χρόνια καθορίζουν τι θα συμβεί στη ζωή μου				.704				
Οι φίλοι μου συχνά καθορίζουν τις ενέργειές μου				.514				
Πρέπει να συνεργάζομαι με άλλους για να ολοκληρώσω μια δουλειά				.413				
Τα πολιτικά πράγματα θα εξελιχθούν ανεξάρτητα από το εάν εγώ εμπλακώ ή όχι					.741			
Γενικά, δεν έχει σημασία τι ξέρεις, αλλά ποιους ξέρεις					.736			
Συνήθως μπορώ να υλοποιήσω τα σχέδια που κάνω για τον εαυτό μου						-488		
Η θρησκευτική πίστη θα με βοηθήσει να τα καταφέρω σε δύσκολες στιγμές							.736	
Το να είμαι στο σωστό μέρος την κατάλληλη στιγμή είναι σημαντικό για την επιτυχία μου							.508	
Οι στενές μου σχέσεις με τους ανθρώπους δε γίνονται τυχαία, χρειάζονται προσπάθεια								.846
Οι πράξεις μου καθορίζουν τη ζωή μου								.553
Η σκληρή δουλειά θα με πάει εκεί που θέλω								.405
Κάνω λάθη, ατυχήματα δε συμβαίνουν								.766
Οι φίλιές μου εξαρτώνται από το πόσο καλά σχετίζομαι με τους άλλους								-.506

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.  
Μέθοδος Περιστροφής: Ορθογώνια με Kaiser Normalization.  
Η περιστροφή ολοκληρώθηκε με 12 επαναλήψεις.

**Πίνακας 20:** Το τεστ των Kaiser – Meyer – Olkin και του Bartlett

Μέτρηση καταλληλότητας του δείγματος των Kaiser – Meyer – Olkin		.678
Το τεστ σφαιρικότητας των στοιχείων του Bartlett	Προσέγγιση $\chi^2$	966.193
	Βαθμοί ελευθερίας	300
	Επίπεδο σημαντικότητας	.000

## **7.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ**

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που κάναμε προκειμένου να δούμε αν η βασική ανεξάρτητη μεταβλητή μας, η μορφή απασχόλησης, αλλά και το φύλο παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα με καθεμία από τις διαστάσεις της γενικής υποκειμενικής ευημερίας (ικανοποίηση από κατάσταση της υγείας, ικανοποίηση από την εργασία, ικανοποίηση από την προσωπική ζωή) καθώς και την έδρα ελέγχου. Στο τέλος του κεφαλαίου θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που κάναμε προκειμένου να δούμε αν η ανεξάρτητη μεταβλητή μας παρουσιάζει σημαντικές συσχετίσεις με κάποιες άλλες ανεξάρτητες μεταβλητές, ή πιο απλά με κάποια από τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων όπως είναι το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

### **7.2.1. ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση της μορφής απασχόλησης των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στην κατάσταση της υγείας τους τον τελευταίο χρόνο. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των μερικώς απασχολούμενων στις οχτώ διαστάσεις της ικανοποίησης από την υγεία δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

**Πίνακας 21:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις της μορφής απασχόλησης αναφορικά με τις διαστάσεις της υγείας.

	<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Συναισθηματική Σταθερότητα</b>	<b>Πλήρης</b>	65	30.4923	7.6610	.9502
	<b>Μερική</b>	76	31.6414	5.7755	.6625
<b>Ανησυχία/ Δυσαρέσκεια για τη φυσική κατάσταση</b>	<b>Πλήρης</b>	65	5.3179	2.4954	.3095
	<b>Μερική</b>	76	5.0833	2.5631	.2940
<b>Ασθένειες/ Προβλήματα Υγείας</b>	<b>Πλήρης</b>	65	8.8692	4.0295	.4998
	<b>Μερική</b>	76	10.0757	3.5450	.4066
<b>Ενεργητικότητα/ Ευεξία</b>	<b>Πλήρης</b>	65	16.2346	2.4326	.3017
	<b>Μερική</b>	76	15.9572	2.3827	.2733
<b>Αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας</b>	<b>Πλήρης</b>	65	7.7282	2.7067	.3357
	<b>Μερική</b>	76	7.6140	2.5665	.2944
<b>Φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας</b>	<b>Πλήρης</b>	65	7.9282	2.8702	.3560
	<b>Μερική</b>	76	7.6316	2.7269	.3128
<b>Ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας</b>	<b>Πλήρης</b>	65	1.4000	.8254	.1024
	<b>Μερική</b>	76	1.5921	1.2240	.1404
<b>Κατανάλωση Αλκοόλ</b>	<b>Πλήρης</b>	65	4.7385	1.7878	.2217
	<b>Μερική</b>	76	4.7105	1.7574	.2016

**Πίνακας 22:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση της μορφής απασχόλησης στις διαστάσεις της υγείας.

	Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών			t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί Ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
<b>Συναισθηματική Σταθερότητα</b>	Ισότητα Διασπορών	6.471	.012	-1.014	139	.312	-1.1491	1.1336	-3.3905	1.0922
	Ανισότητα Διασπορών			-.992	117.625	.323	-1.1491	1.1584	-3.4431	1.1448
<b>Ανησυχία/ Δυσaréσκεια για τη φυσική κατάσταση</b>	Ισότητα Διασπορών	.197	.658	.548	139	.584	.2346	.4278	-.6112	1.0804
	Ανισότητα Διασπορών			.550	136.657	.584	.2346	.4269	-.6096	1.0788
<b>Ασθένειες/ Προβλήματα Υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.979	.324	-1.891	139	.061	-1.2064	.6379	-2.4677	5.481E-02
	Ανισότητα Διασπορών			-1.872	128.664	.063	-1.2064	.6443	-2.4813	6.840E-02
<b>Ενεργητικότητα/ Ευεξία</b>	Ισότητα Διασπορών	.000	1.000	.682	139	.496	.2774	.4065	-.5263	1.0810
	Ανισότητα Διασπορών			.681	134.718	.497	.2774	.4071	-.5278	1.0825
<b>Αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.093	.761	.257	139	.798	.1142	.4447	-.7650	.9933
	Ανισότητα Διασπορών			.256	133.108	.799	.1142	.4465	-.7690	.9974
<b>Φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.508	.477	.628	139	.531	.2966	.4720	-.6366	1.2298
	Ανισότητα Διασπορών			.626	133.211	.532	.2966	.4739	-.6407	1.2340
<b>Ίκανοποίηση από την κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	5.129	.025	-1.073	139	.285	-.1921	.1790	-.5459	.1617
	Ανισότητα Διασπορών			-1.106	132.171	.271	-.1921	.1738	-.5358	.1516
<b>Κατανάλωση Αλκοόλ</b>	Ισότητα Διασπορών	.080	.778	.093	139	.926	2.794E-02	.2993	-.5638	.6197
	Ανισότητα Διασπορών			.093	134.883	.926	2.794E-02	.2997	-.5647	.6206



Φαίνεται, λοιπόν, ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής πάνω στις εξαρτημένες. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική διαφορά στην κατάσταση της υγείας των εργαζομένων, η οποία να οφείλεται στη μορφή απασχόλησής τους. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει παλαιότερες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες η μερική απασχόληση δεν επιφέρει δυσμενή αποτελέσματα στην υγεία (ανδρών και γυναικών), όταν η συσχέτιση των δεικτών υγείας και του καθεστώτος απασχόλησης γίνεται την ίδια χρονική περίοδο (Mary Masland, Ph.D., Alison Evans Cuellar, Ph.D., Joan Bloom, Ph.D. and Lonnie Snowden, Ph.D., 2001). Η πιθανότητα εμφάνισης ψυχικής διαταραχής, εργασιακού στρες, κακής υγείας και χαμηλού επιπέδου προσωπικής ικανοποίησης δεν δείχνει να επηρεάζεται από τη μερική απασχόληση (E. Bardasi, M. Francesconi, 2004). Επίσης θυμίζουμε ότι η έρευνα της E. Rodriguez (2002) πάνω στις άτυπες μορφές απασχόλησης και την υγεία των εργαζομένων στην Γερμανία και τη Μ. Βρετανία, αποδεικνύει ότι η υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν διαφέρει από την υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

## **7.2.2. ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι η μορφή απασχόλησης ασκεί στατιστικά σημαντική επίδραση σε τρεις παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα στην αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά, στην ικανοποίηση από τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και στην δυσαρέσκεια με το ωράριο. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία των παρακάτω πινάκων, ο μέσος όρος των τιμών ικανοποίησης από την αναγνώριση για καλή δουλειά των απασχολούμενων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης (M= 30.59, SD=9.11) είναι σημαντικά υψηλότερος (t=3.74, df=139, 2-tailed p=0,00) από αυτόν για μερικώς απασχολούμενους (M= 25.33, SD=7.59). Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης αναφέρουν συχνότερα ότι αισθάνονται ότι η προσφορά τους αναγνωρίζεται όσο θα έπρεπε, λαμβάνουν την καθοδήγηση που θα ήθελαν, καθώς και άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για τα αποτελέσματα της επίδοσής τους. Όσον αφορά στην επίδραση της μορφής απασχόλησης στην ικανοποίηση από τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, προέκυψε ότι ο μέσος όρος των μερικώς απασχολούμενων (M= 16.66, SD=2,48) είναι σημαντικά υψηλότερος (t= -2.26, df=139, 2-tailed p=0,025) από τον μέσο όρο των πλήρως απασχολούμενων (M= 15.63, SD=2.94). Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και γενικότερα το κλίμα συνεργασίας το χώρο της εργασίας τους. Τέλος από το στατιστικό έλεγχο t προέκυψε ότι ο μέσος όρος των τιμών δυσαρέσκειας με το ωράριο εργασίας για τους μερικώς απασχολούμενους (M= 9.21, SD=3.40) είναι σημαντικά χαμηλότερος (t= 3.98, df=139, 2-tailed p=0,000) από τον μέσο όρο των πλήρως απασχολούμενων (M= 11.65, SD=3.90). Αυτό δηλώνει ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το ευέλικτο/ μειωμένο ωράριο εργασίας τους καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να ασχοληθούν και με άλλες δραστηριότητες πλην της εργασίας τους όπως και να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Ταυτόχρονα έχουν μεγαλύτερη διάθεση για επαφή με οικογενειακά και φιλικά πρόσωπα όταν επιστρέφουν στο σπίτι τους μετά τη λήξη της εργασίας τους.

**Πίνακας 23:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις της μορφής απασχόλησης αναφορικά με τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.

	<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά</b>	Πλήρης	65	30.5877	9.1147	1.1305
	Μερική	76	25.3303	7.5870	.8703
<b>Αποδοχές</b>	Πλήρης	65	18.5769	6.5186	.8085
	Μερική	76	19.4693	5.1853	.5948
<b>Εξέλιξη/ Δυνατότητες Προαγωγής</b>	Πλήρης	65	10.4846	3.9895	.4948
	Μερική	76	11.0395	3.5086	.4025
<b>Σχέσεις με συναδέλφους</b>	Πλήρης	65	15.6308	2.9435	.3651
	Μερική	76	16.6645	2.4811	.2846
<b>Δυσaréσκεια με το ωράριο</b>	Πλήρης	65	11.6538	3.9005	.4838
	Μερική	76	9.2105	3.3946	.3894
<b>Κοινωνική αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία</b>	Πλήρης	65	2.4154	1.2611	.1564
	Μερική	76	2.3684	1.1295	.1296
<b>Ικανοποίηση με φυσικές συνθήκες εργασίας</b>	Πλήρης	65	6.4846	1.7918	.2223
	Μερική	76	6.6711	1.3355	.1532
<b>Αυτονομία</b>	Πλήρης	65	4.8615	2.0473	.2539
	Μερική	76	4.8487	1.6951	.1944
<b>Δυσaréσκεια με φυσικές συνθήκες εργασίας</b>	Πλήρης	65	3.6923	1.7934	.2224
	Μερική	76	3.5921	1.7525	.2010
<b>Έλλειψη ελέγχου</b>	Πλήρης	65	3.2154	1.6056	.1991
	Μερική	76	2.9474	1.4778	.1695
<b>Μονότονη και ανιαρή εργασία</b>	Πλήρης	65	.7115	.8896	.1103
	Μερική	76	.6118	.9031	.1036
<b>Αγχώδης και κουραστική εργασία</b>	Πλήρης	65	1.4769	.7927	9.832E-02
	Μερική	76	1.4386	.7586	8.701E-02
<b>Συναρπαστική και δημιουργική εργασία</b>	Πλήρης	65	.4359	.4637	5.751E-02
	Μερική	76	.5395	.5192	5.955E-02

**Πίνακας 24:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση της μορφής απασχόλησης στις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.

	Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών	t-test για την ισότητα των μέσων όρων								
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί Ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
<b>Αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά</b>	Ισότητα Διασπορών	2.397	.124	3.738	139	.000	5.2574	1.4065	2.4765	8.0384
	Ανισότητα Διασπορών			3.685	124.899	.000	5.2574	1.4267	2.4337	8.0811
<b>Αποδοχές</b>	Ισότητα Διασπορών	6.125	.015	-.905	139	.367	-.8924	.9862	-2.8422	1.0574
	Ανισότητα Διασπορών			-.889	121.619	.376	-.8924	1.0037	-2.8795	1.0947
<b>Εξέλιξη/ Δυνατότητες Προαγωγής</b>	Ισότητα Διασπορών	.691	.407	-.879	139	.381	-.5549	.6315	-1.8034	.6937
	Ανισότητα Διασπορών			-.870	128.642	.386	-.5549	.6378	-1.8169	.7071
<b>Σχέσεις με συναδέλφους</b>	Ισότητα Διασπορών	1.773	.185	-2.263	139	.025	-1.0337	.4568	-1.9369	-.1305
	Ανισότητα Διασπορών			-2.233	125.780	.027	-1.0337	.4629	-1.9498	-.1176
<b>Δυσaréσκεια με το ωράριο</b>	Ισότητα Διασπορών	3.146	.078	3.977	139	.000	2.4433	.6143	1.2287	3.6580
	Ανισότητα Διασπορών			3.934	127.955	.000	2.4433	.6210	1.2145	3.6722
<b>Κοινωνική αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία</b>	Ισότητα Διασπορών	1.606	.207	.233	139	.816	4.696E-02	.2014	-.3512	.4451
	Ανισότητα Διασπορών			.231	129.805	.818	4.696E-02	.2031	-.3549	.4488
<b>Ικανοποίηση με φυσικές συνθήκες εργασίας</b>	Ισότητα Διασπορών	7.009	.009	-.706	139	.481	-.1864	.2639	-.7083	.3354
	Ανισότητα Διασπορών			-.691	116.771	.491	-.1864	.2699	-.7210	.3482
<b>Αυτονομία</b>	Ισότητα Διασπορών	4.272	.041	.041	139	.968	1.285E-02	.3152	-.6103	.6360
	Ανισότητα Διασπορών			.040	124.522	.968	1.285E-02	.3198	-.6202	.6459
<b>Δυσaréσκεια με φυσικές συνθήκες εργασίας</b>	Ισότητα Διασπορών	.064	.800	.335	139	.738	.1002	.2993	-.4915	.6919
	Ανισότητα Διασπορών			.334	134.610	.739	.1002	.2998	-.4928	.6932
<b>Έλλειψη ελέγχου</b>	Ισότητα Διασπορών	1.839	.177	1.032	139	.304	.2680	.2598	-.2457	.7817
	Ανισότητα Διασπορών			1.025	131.452	.307	.2680	.2615	-.2493	.7854

<b>Μονότονη και ανιαρή εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	.122	.728	.658	139	.512	9.970E-02	.1515	-.1999	.3993
	Ανισότητα Διασπορών			.659	136.229	.511	9.970E-02	.1514	-.1996	.3990
<b>Αγχώδης και κουραστική εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	.327	.569	.293	139	.770	3.833E-02	.1308	-.2204	.2970
	Ανισότητα Διασπορών			.292	133.585	.771	3.833E-02	.1313	-.2214	.2980
<b>Συναρπαστική και δημιουργική εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	2.491	.117	-1.240	139	.217	-.1036	8.353E-02	-.2687	6.157E-02
	Ανισότητα Διασπορών			-1.251	138.726	.213	-.1036	8.279E-02	-.2673	6.012E-02

### **7.2.3. ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση της μορφής απασχόλησης των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στην ικανοποίηση από την προσωπική τους ζωή. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των μερικώς απασχολούμενων στις πέντε διαστάσεις της ικανοποίησης από την ζωή δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

**Πίνακας 25:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις της μορφής απασχόλησης αναφορικά με τις διαστάσεις της ικανοποίησης από την προσωπική ζωή.

	<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Επίτευξη των στόχων</b>	Πλήρης	65	22.3319	4.1931	.5201
	Μερική	76	21.4380	3.7797	.4336
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα/ Ευοίωνο μέλλον</b>	Πλήρης	65	17.0677	2.7247	.3380
	Μερική	76	16.3895	2.8545	.3274
<b>Διαπροσωπικές σχέσεις</b>	Πλήρης	65	15.3292	2.8435	.3527
	Μερική	76	15.3395	2.3124	.2653
<b>Προσωπικός έλεγχος</b>	Πλήρης	65	8.8821	1.7790	.2207
	Μερική	76	8.9342	1.5833	.1816
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Πλήρης	65	4.7615	1.2933	.1604
	Μερική	76	4.3882	1.3406	.1538

**Πίνακας 26:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση της μορφής απασχόλησης στις διαστάσεις της ικανοποίησης από την προσωπική ζωή

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
<b>Επίτευξη των στόχων</b>	Ισότητα Διασπορών	1.187	.278	1.331	139	.185	.8939	.6716	-4340	2.2218
	Ανισότητα Διασπορών			1.320	130.204	.189	.8939	.6771	-4456	2.2334
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα/ Ευοίωνο μέλλον</b>	Ισότητα Διασπορών	.001	.971	1.436	139	.153	.6782	.4723	-2556	1.6120
	Ανισότητα Διασπορών			1.441	137.305	.152	.6782	.4706	-2523	1.6087
<b>Διαπροσωπικές σχέσεις</b>	Ισότητα Διασπορών	1.732	.190	-.024	139	.981	-1.0243E-02	.4343	-.8689	.8484
	Ανισότητα Διασπορών			-.023	123.231	.982	-1.0243E-02	.4413	-.8838	.8633
<b>Προσωπικός έλεγχος</b>	Ισότητα Διασπορών	.833	.363	-.184	139	.854	-5.2159E-02	.2832	-.6121	.5078
	Ανισότητα Διασπορών			-.183	129.406	.855	-5.2159E-02	.2858	-.6176	.5132
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Ισότητα Διασπορών	.010	.922	1.675	139	.096	.3734	.2229	-6.7235E-02	.8140
	Ανισότητα Διασπορών			1.680	136.970	.095	.3734	.2222	-6.6051E-02	.8128

#### **7.2.4. ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΥΤΥΧΙΑΣ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση της μορφής απασχόλησης των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στους παράγοντες που θεωρούν σημαντικούς για την προσωπική τους ευτυχία. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των μερικώς απασχολούμενων στις επτά διαστάσεις της ευτυχίας στην προσωπική ζωή δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

**Πίνακας 27:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις της μορφής απασχόλησης αναφορικά με τις διαστάσεις της ευτυχίας στην προσωπική ζωή.

	<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Ολοκλήρωση/ Επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων</b>	Πλήρης	65	14.0692	2.0537	.2547
	Μερική	76	14.2632	1.5811	.1814
<b>Ενεργητικότητα / δραστηριοποίηση</b>	Πλήρης	65	13.1423	2.3865	.2960
	Μερική	76	12.9211	2.0503	.2352
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα</b>	Πλήρης	65	10.6564	1.2747	.1581
	Μερική	76	10.3991	1.3356	.1532
<b>Διασκέδαση/ Ικανοποίηση των αισθήσεων</b>	Πλήρης	65	9.9692	1.5261	.1893
	Μερική	76	9.7895	1.6960	.1945
<b>Εξωστρέφεια/ Κοινωνικές Σχέσεις</b>	Πλήρης	65	5.9000	1.3086	.1623
	Μερική	76	5.7171	1.1499	.1319
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Πλήρης	65	8.5692	1.8817	.2334
	Μερική	76	8.5702	1.7186	.1971
<b>Καλή κατάσταση υγείας</b>	Πλήρης	65	7.1154	.5848	7.253E-02
	Μερική	76	7.0724	.5398	6.192E-02

**Πίνακας 28:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση της μορφής απασχόλησης στις διαστάσεις ευτυχίας στην προσωπική ζωή.

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
<b>Ολοκλήρωση/ Επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων</b>	Ισότητα Διασπορών	5.329	.022	-.633	139	.528	-.1939	.3065	-.7999	.4120
	Ανισότητα Διασπορών			-.620	119.193	.536	-.1939	.3127	-.8131	.4252
<b>Ενεργητικότητα/ δραστηριοποίηση</b>	Ισότητα Διασπορών	.247	.620	.592	139	.555	.2213	.3736	-.5174	.9600
	Ανισότητα Διασπορών			.585	127.089	.559	.2213	.3781	-.5269	.9694
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα</b>	Ισότητα Διασπορών	.388	.534	1.164	139	.246	.2573	.2210	-.1796	.6942
	Ανισότητα Διασπορών			1.169	137.308	.245	.2573	.2202	-.1780	.6926
<b>Διασκέδαση/ Ικανοποίηση των αισθήσεων</b>	Ισότητα Διασπορών	1.225	.270	.657	139	.512	.1798	.2737	-.3614	.7209
	Ανισότητα Διασπορών			.662	138.627	.509	.1798	.2714	-.3569	.7165
<b>Εξωστρέφεια/ Κοινωνικές Σχέσεις</b>	Ισότητα Διασπορών	.087	.768	.883	139	.379	.1829	.2070	-.2265	.5923
	Ανισότητα Διασπορών			.874	128.586	.383	.1829	.2092	-.2309	.5967
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Ισότητα Διασπορών	.818	.367	-.003	139	.998	-9.4467E-04	.3033	-.6007	.5988
	Ανισότητα Διασπορών			-.003	130.998	.998	-9.4467E-04	.3055	-.6053	.6034
<b>Καλή κατάσταση υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.000	.986	.454	139	.651	4.302E-02	9.477E-02	-.1444	.2304
	Ανισότητα Διασπορών			.451	131.620	.653	4.302E-02	9.536E-02	-.1456	.2317



## 7.2.5. ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση της μορφής απασχόλησης των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στην έδρα ελέγχου τους. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των μερικώς απασχολούμενων στις τρεις διαστάσεις της έδρας ελέγχου δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

**Πίνακας 29:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις της μορφής απασχόλησης αναφορικά με την έδρα ελέγχου.

	Μορφή Απασχόλησης	Δείγμα	Μέσοι Όροι	Τυπικές Αποκλίσεις	Τυπικό Σφάλμα
Εξωτερική Έδρα ελέγχου	Πλήρης	65	9.0231	3.0932	.3837
	Μερική	76	8.9441	2.7975	.3209
Εσωτερική Έδρα ελέγχου	Πλήρης	65	7.7692	2.0103	.2493
	Μερική	76	7.5219	1.7404	.1996
Πίστη στους ισχυρούς άλλους	Πλήρης	65	6.7808	2.7363	.3394
	Μερική	76	6.9605	2.6255	.3012

**Πίνακας 30:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση της μορφής απασχόλησης στην έδρα ελέγχου.

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
Εξωτερική Έδρα ελέγχου	Ισότητα Διασπορών	.944	.333	.159	139	.874	7.900E-02	.4963	-.9022	1.0602
	Ανισότητα Διασπορών			.158	130.406	.875	7.900E-02	.5002	-.9105	1.0685
Εσωτερική Έδρα ελέγχου	Ισότητα Διασπορών	3.300	.071	.783	139	.435	.2473	.3159	-.3772	.8718
	Ανισότητα Διασπορών			.774	127.606	.440	.2473	.3194	-.3848	.8794
Πίστη στους ισχυρούς άλλους	Ισότητα Διασπορών	.178	.674	-.397	139	.692	-.1798	.4523	-1.0740	.7145
	Ανισότητα Διασπορών			-.396	133.721	.693	-.1798	.4538	-1.0772	.7177

### **7.2.6. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι η μοναδική στατιστικώς σημαντική επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων στην έρευνά μας ήταν πάνω στον παράγοντα «Ασθένειες/ Προβλήματα Υγείας». Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των γυναικών αναφορικά στις ασθένειες/ προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν (M=9.99, SD=3.84) είναι σημαντικά υψηλότεροι ( $t = -2.205$ ,  $df = 139$ , 2-tailed  $p = 0,029$ ) από τον αντίστοιχο των ανδρών (M= 8.50, SD=3.57). Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα από τους άνδρες ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας όπως μυϊκές εντάσεις, ενοχλήσεις, πονοκεφάλους, αϋπνίες λόγω άγχους κλπ. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες οι άνδρες γενικότερα αξιολογούν περισσότερο θετικά την κατάσταση της υγείας τους από ότι οι γυναίκες και αναφέρουν λιγότερα προβλήματα υγείας (S. Suckow, 2003). Σε παλιότερες έρευνες έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενες γυναίκες που έχουν αναλάβει διπλούς ρόλους, εργασία και οικογένεια, βιώνουν άγχος στην προσπάθειά τους να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντα και των δύο ρόλων, ενώ παράλληλα επηρεάζεται η ψυχική τους υγεία (Muckhopadhyay, S., 1997). Ο Sinha (1997) βρήκαν ότι η εργασία στις γυναίκες ασκεί σημαντική επίδραση στην υγεία τους και πιο συγκεκριμένα στα συμπτώματα άγχους που βιώνουν.

**Πίνακας 31:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του φύλου αναφορικά με την κατάσταση υγείας του δείγματος τον τελευταίο χρόνο.

	<b>Φύλο</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Συναισθηματική Σταθερότητα</b>	Άνδρας	45	32.3444	6.4294	.9584
	Γυναίκα	96	30.5339	6.7940	.6934
<b>Ανησυχία/ Δυσaréσκεια για τη φυσική κατάσταση</b>	Άνδρας	45	4.8667	2.2478	.3351
	Γυναίκα	96	5.3438	2.6435	.2698
<b>Ασθένειες/ Προβλήματα Υγείας</b>	Άνδρας	45	8.5000	3.5699	.5322
	Γυναίκα	96	9.9974	3.8432	.3922
<b>Ενεργητικότητα / Ευεξία</b>	Άνδρας	45	16.4222	2.4102	.3593
	Γυναίκα	96	15.9271	2.3932	.2443
<b>Αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας</b>	Άνδρας	45	7.8741	2.3861	.3557
	Γυναίκα	96	7.5694	2.7338	.2790
<b>Φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας</b>	Άνδρας	45	7.7185	2.8015	.4176
	Γυναίκα	96	7.7917	2.7957	.2853
<b>Κατανάλωση Αλκοόλ</b>	Άνδρας	45	1.5111	.8950	.1334
	Γυναίκα	96	1.5000	1.1332	.1157
<b>Ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας</b>	Άνδρας	45	4.8222	1.8127	.2702
	Γυναίκα	96	4.6771	1.7502	.1786

**Πίνακας 32:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση του φύλου στην κατάσταση της υγείας του δείγματος τον τελευταίο χρόνο.

	Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών			t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
	F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς		
								Χαμηλότερη	Υψηλότερη	
<b>Συναισθηματική Σταθερότητα</b>	Ισότητα Διασπορών	.005	.946	1.500	139	.136	1.8106	1.2070	-5.758	4.1970
	Ανισότητα Διασπορών			1.531	90.617	.129	1.8106	1.1830	-5.394	4.1605
<b>Ανησυχία/ Δυσaréσκεια για τη φυσική κατάσταση</b>	Ισότητα Διασπορών	1.174	.280	-1.046	139	.297	-4.771	.4562	-1.3790	.4248
	Ανισότητα Διασπορών			-1.109	100.067	.270	-4.771	.4302	-1.3306	.3764
<b>Ασθένειες/ Προβλήματα Υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.560	.455	-2.205	139	.029	-1.4974	.6791	-2.8401	-.1547
	Ανισότητα Διασπορών			-2.265	92.192	.026	-1.4974	.6611	-2.8104	-.1844
<b>Ενεργητικότητα/ Ευεξία</b>	Ισότητα Διασπορών	.000	.999	1.143	139	.255	.4951	.4333	-.3617	1.3519
	Ανισότητα Διασπορών			1.140	85.600	.258	.4951	.4345	-.3686	1.3589
<b>Αδιαφορία για την κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	1.115	.293	.641	139	.522	.3046	.4749	-.6343	1.2436
	Ανισότητα Διασπορών			.674	97.678	.502	.3046	.4521	-.5925	1.2018
<b>Φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.012	.914	-.145	139	.885	-7.3148E-02	.5054	-1.0724	.9261
	Ανισότητα Διασπορών			-.145	85.989	.885	-7.3148E-02	.5058	-1.0786	.9323
<b>Κατανάλωση Αλκοόλ</b>	Ισότητα Διασπορών	.429	.514	.058	139	.954	1.111E-02	.1922	-.3688	.3910
	Ανισότητα Διασπορών			.063	106.996	.950	1.111E-02	.1766	-.3389	.3611
<b>Ικανοποίηση από την κατάσταση της υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.024	.877	.454	139	.651	.1451	.3198	-.4872	.7775
	Ανισότητα Διασπορών			.448	83.472	.655	.1451	.3239	-.4991	.7894

## 7.2.7. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στην ικανοποίηση από την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των ανδρών στις δεκατρείς (13) διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των γυναικών.

**Πίνακας 33:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του φύλου αναφορικά με την ικανοποίηση από την εργασία του δείγματος.

	Φύλο	Δείγμα	Μέσοι Όροι	Τυπικές Αποκλίσεις	Τυπικό Σφάλμα
Αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά	Άνδρας	45	28.2289	9.1526	1.3644
	Γυναίκα	96	27.5312	8.5236	.8699
Ικανοποίηση από το μισθό	Άνδρας	45	19.0815	5.8699	.8750
	Γυναίκα	96	19.0469	5.8471	.5968
Εξέλιξη/ Δυνατότητες Προαγωγής	Άνδρας	45	10.9056	3.9317	.5861
	Γυναίκα	96	10.7266	3.6585	.3734
Σχέσεις με συναδέλφους	Άνδρας	45	16.3056	2.7803	.4145
	Γυναίκα	96	16.1328	2.7388	.2795
Δυσaréσκεια με το ωράριο	Άνδρας	45	9.9333	3.4945	.5209
	Γυναίκα	96	10.5260	3.9724	.4054
Κοινωνική αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία	Άνδρας	45	2.1556	1.1472	.1710
	Γυναίκα	96	2.5000	1.1965	.1221
Ικανοποίηση με φυσικές συνθήκες εργασίας	Άνδρας	45	6.6111	1.7993	.2682
	Γυναίκα	96	6.5729	1.4436	.1473
Αυτονομία	Άνδρας	45	4.8778	2.0061	.2991
	Γυναίκα	96	4.8438	1.7967	.1834
Δυσaréσκεια με φυσικές συνθήκες εργασίας	Άνδρας	45	3.2889	1.8043	.2690
	Γυναίκα	96	3.8021	1.7328	.1769
Έλλειψη ελέγχου	Άνδρας	45	2.9111	1.5495	.2310
	Γυναίκα	96	3.1458	1.5354	.1567
Μονότονη και ανιαρή εργασία	Άνδρας	45	.6500	.8264	.1232
	Γυναίκα	96	.6615	.9298	9.489E-02
Αγχώδης και κουραστική εργασία	Άνδρας	45	1.4667	.7862	.1172
	Γυναίκα	96	1.4514	.7693	7.851E-02
Συναρπαστική και δημιουργική εργασία	Άνδρας	45	.5407	.5426	8.088E-02
	Γυναίκα	96	.4688	.4728	4.826E-02

**Πίνακας 34:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση του φύλου στην ικανοποίηση από την εργασία.

	Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών			t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
	F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τοπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς		
								Χαμηλότερη	Υψηλότερη	
Αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά	Ισότητα Διασπορών	.291	.590	.442	139	.659	.6976	1.5767	-2.4199	3.8151
	Ανισότητα Διασπορών			.431	80.858	.668	.6976	1.6181	-2.5220	3.9173
Ικανοποίηση από το μισθό	Ισότητα Διασπορών	.062	.804	.033	139	.974	3.461E-02	1.0576	-2.0566	2.1258
	Ανισότητα Διασπορών			.033	85.847	.974	3.461E-02	1.0592	-2.0710	2.1402
Εξέλιξη/ Δυνατότητες Προαγωγής	Ισότητα Διασπορών	.908	.342	.264	139	.792	.1790	.6770	-1.1595	1.5175
	Ανισότητα Διασπορών			.258	80.799	.797	.1790	.6949	-1.2038	1.5617
Σχέσεις με συναδέλφους	Ισότητα Διασπορών	.240	.625	.347	139	.729	.1727	.4972	-.8103	1.1558
	Ανισότητα Διασπορών			.346	84.990	.731	.1727	.4999	-.8212	1.1667
Δυσaréσκεια με το ωράριο	Ισότητα Διασπορών	1.278	.260	-.857	139	.393	-.5927	.6915	-1.9599	.7745
	Ανισότητα Διασπορών			-.898	96.969	.371	-.5927	.6601	-1.9028	.7174
Κοινωνική αναγνώριση για επαγγελματική σταδιοδρομία	Ισότητα Διασπορών	.232	.631	-1.614	139	.109	-.3444	.2134	-.7663	7.745E-02
	Ανισότητα Διασπορών			-1.639	89.526	.105	-.3444	.2101	-.7620	7.307E-02
Ικανοποίηση με φυσικές συνθήκες εργασίας	Ισότητα Διασπορών	4.945	.028	.135	139	.893	3.819E-02	.2827	-.5208	.5972
	Ανισότητα Διασπορών			.125	71.544	.901	3.819E-02	.3060	-.5719	.6483
Αυτονομία	Ισότητα Διασπορών	.069	.793	.101	139	.920	3.403E-02	.3370	-.6323	.7004
	Ανισότητα Διασπορών			.097	78.187	.923	3.403E-02	.3508	-.6643	.7324
Δυσaréσκεια με φυσικές συνθήκες εργασίας	Ισότητα Διασπορών	.226	.635	-1.618	139	.108	-.5132	.3172	-1.1403	.1140
	Ανισότητα Διασπορών			-1.594	83.076	.115	-.5132	.3219	-1.1534	.1271
Έλλειψη ελέγχου	Ισότητα Διασπορών	.124	.725	-.844	139	.400	-.2347	.2782	-.7848	.3153
	Ανισότητα Διασπορών			-.841	85.440	.403	-.2347	.2791	-.7897	.3202

<b>Μονότονη και ανιαρή εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	.730	.394	-.071	139	.944	-1.1458E-02	.1623	-.3323	.3094
	Ανισότητα Διασπορών			-.074	96.042	.941	-1.1458E-02	.1555	-.3201	.2972
<b>Αγχώδης και κουραστική εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	.197	.658	.109	139	.913	1.528E-02	.1400	-.2614	.2920
	Ανισότητα Διασπορών			.108	84.469	.914	1.528E-02	.1411	-.2652	.2958
<b>Συναρπαστική και δημιουργική εργασία</b>	Ισότητα Διασπορών	.625	.431	.803	139	.423	7.199E-02	8.960E-02	-.1052	.2492
	Ανισότητα Διασπορών			.764	76.418	.447	7.199E-02	9.419E-02	-.1156	.2596

## **7.2.8. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στην ικανοποίηση από την προσωπική ζωή τους. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των ανδρών στις πέντε (5) διαστάσεις της ικανοποίησης από την προσωπική ζωή δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των γυναικών.

**Πίνακας 35:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του φύλου αναφορικά με την ικανοποίηση από την προσωπική ζωή των συμμετεχόντων.

	<b>Φύλο</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Επίτευξη των στόχων</b>	Άνδρας	45	21.7238	4.1473	.6182
	Γυναίκα	96	21.9092	3.9295	.4010
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα/ Ευοίωνο μέλλον</b>	Άνδρας	45	16.7733	2.5865	.3856
	Γυναίκα	96	16.6687	2.9158	.2976
<b>Διαπροσωπικές σχέσεις</b>	Άνδρας	45	15.4311	2.3370	.3484
	Γυναίκα	96	15.2896	2.6707	.2726
<b>Προσωπικός έλεγχος</b>	Άνδρας	45	9.3259	1.1881	.1771
	Γυναίκα	96	8.7153	1.8270	.1865
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Άνδρας	45	4.7667	1.4126	.2106
	Γυναίκα	96	4.4635	1.2819	.1308

**Πίνακας 36:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση του φύλου στην ικανοποίηση από την προσωπική ζωή των εργαζομένων.

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
<b>Επίτευξη των στόχων</b>	Ισότητα Διασπορών	.081	.776	-.257	139	.798	-.1854	.7226	-1.6141	1.2433
	Ανισότητα Διασπορών			-.252	82.090	.802	-.1854	.7369	-1.6514	1.2805
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα/ Ευοίωνα μέλλον</b>	Ισότητα Διασπορών	.988	.322	.206	139	.837	.1046	.5087	-.9012	1.1104
	Ανισότητα Διασπορών			.215	96.219	.830	.1046	.4871	-.8622	1.0714
<b>Διαπροσωπικές σχέσεις</b>	Ισότητα Διασπορών	.656	.419	.305	139	.761	.1415	.4643	-.7764	1.0594
	Ανισότητα Διασπορών			.320	97.444	.750	.1415	.4423	-.7364	1.0194
<b>Προσωπικός έλεγχος</b>	Ισότητα Διασπορών	13.990	.000	2.046	139	.043	.6106	.2984	2.065E-02	1.2006
	Ανισότητα Διασπορών			2.374	124.664	.019	.6106	.2572	.1017	1.1196
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Ισότητα Διασπορών	.500	.481	1.267	139	.207	.3031	.2393	-.1701	.7763
	Ανισότητα Διασπορών			1.223	79.072	.225	.3031	.2479	-.1903	.7966



## **7.2.9. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΥΤΥΧΙΑ**

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων στην έρευνά μας στους παράγοντες που αξιολογούν ως σημαντικούς για την προσωπική τους ευτυχία. Πιο συγκεκριμένα οι μέσοι όροι των ανδρών στις επτά (7) διαστάσεις της προσωπικής ευτυχίας δεν διαφέρουν στατιστικώς σημαντικά από τους αντίστοιχους μέσους όρους των γυναικών.

**Πίνακας 37:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του φύλου αναφορικά με τους παράγοντες που αξιολογούνται ως σημαντικοί για την προσωπική ευτυχία των συμμετεχόντων.

	<b>Φύλο</b>	<b>Δείγμα</b>	<b>Μέσοι Όροι</b>	<b>Τυπικές Αποκλίσεις</b>	<b>Τυπικό Σφάλμα</b>
<b>Ολοκλήρωση/ Επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων</b>	Άνδρας	45	13.9722	2.0094	.2995
	Γυναίκα	96	14.2682	1.7119	.1747
<b>Ενεργητικότητα/ δραστηριοποίηση</b>	Άνδρας	45	12.5333	2.4411	.3639
	Γυναίκα	96	13.2526	2.0608	.2103
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα</b>	Άνδρας	45	10.5556	1.4053	.2095
	Γυναίκα	96	10.5000	1.2695	.1296
<b>Διασκέδαση/ Ικανοποίηση των αισθήσεων</b>	Άνδρας	45	9.6667	1.8160	.2707
	Γυναίκα	96	9.9687	1.5149	.1546
<b>Εξωστρέφεια/ Κοινωνικές Σχέσεις</b>	Άνδρας	45	5.7444	1.2276	.1830
	Γυναίκα	96	5.8281	1.2287	.1254
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Άνδρας	45	8.5704	1.9600	.2922
	Γυναίκα	96	8.5694	1.7140	.1749
<b>Καλή κατάσταση υγείας</b>	Άνδρας	45	7.0889	.6150	9.169E-02
	Γυναίκα	96	7.0938	.5347	5.457E-02

**Πίνακας 38:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση του φύλου τους παράγοντες που αξιολογούνται ως σημαντικοί για την προσωπική ευτυχία των συμμετεχόντων.

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης της Διαφοράς	
								Χαμηλότερη	Υψηλότερη	
<b>Ολοκλήρωση/ Επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων</b>	Ισότητα Διασπορών	.448	.504	-.905	139	.367	-.2960	.3272	-.9430	.3510
	Ανισότητα Διασπορών			-.854	75.012	.396	-.2960	.3468	-.9868	.3948
<b>Ενεργητικότητα/ δραστηριοποίηση</b>	Ισότητα Διασπορών	.338	.562	-1.819	139	.071	-.7193	.3953	-1.5009	6.240E-02
	Ανισότητα Διασπορών			-1.711	74.458	.091	-.7193	.4203	-1.5567	.1181
<b>Αισιοδοξία/ Ελπίδα</b>	Ισότητα Διασπορών	.068	.794	.234	139	.815	5.556E-02	.2374	-.4138	.5249
	Ανισότητα Διασπορών			.226	78.767	.822	5.556E-02	.2463	-.4347	.5459
<b>Διασκέδαση/ Ικανοποίηση των αισθήσεων</b>	Ισότητα Διασπορών	.578	.448	-1.035	139	.303	-.3021	.2920	-.8794	.2753
	Ανισότητα Διασπορών			-.969	73.751	.336	-.3021	.3118	-.9233	.3191
<b>Εξωστρέφεια/ Κοινωνικές Σχέσεις</b>	Ισότητα Διασπορών	.149	.700	-.377	139	.707	-8.3681E-02	.2219	-.5224	.3551
	Ανισότητα Διασπορών			-.377	86.217	.707	-8.3681E-02	.2218	-.5247	.3573
<b>Οικονομική Ασφάλεια</b>	Ισότητα Διασπορών	1.378	.242	.003	139	.998	9.259E-04	.3244	-.6404	.6423
	Ανισότητα Διασπορών			.003	76.639	.998	9.259E-04	.3405	-.6772	.6791
<b>Καλή κατάσταση υγείας</b>	Ισότητα Διασπορών	.697	.405	-.048	139	.962	-4.8611E-03	.1014	-.2054	.1957
	Ανισότητα Διασπορών			-.046	76.260	.964	-4.8611E-03	.1067	-.2174	.2076

## 7.2.10. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο t για τη σύγκριση δύο δειγμάτων μη συσχετισμένων/ μη σχετικών τιμών (Independent Samples T-test), η επίδραση του φύλου βρέθηκε σημαντική μόνο ως προς την εσωτερική έδρα ελέγχου. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες είναι πιο εσωτερικοί από τις γυναίκες, καθώς ο μέσος όρος άλλους (M=8,13, SD=0,29) είναι σημαντικά υψηλότερος (t= 2,162, df=139, 2-tailed p=0,032) από τον αντίστοιχο των γυναικών (M=7,40, SD=0,18).

**Πίνακας 39:** Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις του φύλου αναφορικά στην εσωτερική έδρα ελέγχου, την εξωτερική έδρα ελέγχου και την πίστη άλλους ισχυρούς άλλους.

	Φύλο	Δείγμα	Μέσοι Όροι	Τυπικές Αποκλίσεις	Τυπικό Σφάλμα
Εξωτερική Έδρα ελέγχου	Άνδρας	45	8.3056	2.6825	.3999
	Γυναίκα	96	9.2969	2.9961	.3058
Εσωτερική Έδρα ελέγχου	Άνδρας	45	8.1259	1.9152	.2855
	Γυναίκα	96	7.4063	1.8085	.1846
Πίστη άλλους ισχυρούς άλλους	Άνδρας	45	6.6667	2.9638	.4418
	Γυναίκα	96	6.9766	2.5296	.2582

**Πίνακας 40:** Μη συσχετισμένος έλεγχος t, ο οποίος δείχνει την επίδραση του φύλου στην εσωτερική έδρα ελέγχου, την εξωτερική έδρα ελέγχου και την πίστη άλλους ισχυρούς άλλους.

		Τεστ του Levene για την ισότητα των διασπορών		t-test για την ισότητα των μέσων όρων						
		F	Επίπεδο σημαντικότητας	t	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2-tailed)	Διαφορά Μέσων Όρων	Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης άλλους Διαφοράς	
									Χαμηλότερη	Υψηλότερη
Εξωτερική Έδρα ελέγχου	Ισότητα Διασπορών	.166	.684	-1.892	139	.061	-.9913	.5240	-2.0274	4.475E-02
	Ανισότητα Διασπορών			-1.969	95.397	.052	-.9913	.5034	-1.9906	8.003E-03
Εσωτερική Έδρα ελέγχου	Ισότητα Διασπορών	.028	.868	2.162	139	.032	.7197	.3330	6.137E-02	1.3780
	Ανισότητα Διασπορών			2.117	81.845	.037	.7197	.3400	4.334E-02	1.3960
Πίστη άλλους ισχυρούς άλλους	Ισότητα Διασπορών	1.070	.303	-.641	139	.522	-.3099	.4832	-1.2653	.6455
	Ανισότητα Διασπορών			-.606	75.122	.547	-.3099	.5117	-1.3293	.7095

### **7.3.0. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΟΡΦΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΦΥΛΟ**

Εφαρμόζοντας τη μέθοδο  $X^2$  για διαφορές μεταξύ δειγμάτων με δεδομένα συχνοτήτων, διαπιστώθηκε ότι δεν προκύπτει σημαντική διαφορά μεταξύ της παρατηρηθείσας και της αναμενόμενης συχνότητας ανδρών και γυναικών στη μορφή απασχόλησής τους ( $X^2 = 0,009$ ,  $df=1$ ,  $p=0.926 > 0,05$ ). Το εύρημα αυτό δε φαίνεται να επαληθεύει αποτελέσματα παλιότερων ερευνών, βάσει των οποίων, η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Βάσει του στατιστικού υλικού της ΕΣΥΕ (1995) είχε προκύψει ότι στη συνολική απασχόληση οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται ανάμεσα στους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα σχεδόν ασήμαντο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση.

**Πίνακας 41** :Διασταύρωση φύλου με μορφή απασχόλησης

			Φύλο		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	Πλήρης	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	21	44	65
		Αναμενόμενη Συχνότητα	20.7	44.3	65.0
		% εντός φύλου	46.7%	45.8%	46.1%
	Μερική	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	24	52	76
		Αναμενόμενη Συχνότητα	24.3	51.7	76.0
		% εντός φύλου	53.3%	54.2%	53.9%
<b>Σύνολο</b>		Παρατηρηθείσα Συχνότητα	45	96	141
		Αναμενόμενη Συχνότητα	45.0	96.0	141.0
		% εντός φύλου	100.0%	100.0%	100.0%

**Πίνακας 42 :Τεστ Χ<sup>2</sup>**

	Τιμή	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2πλης ουράς)
<b>Pearson Chi-Square</b>	.009	1	.926
<b>Continuity Correction</b>	.000	1	1.000
<b>Likelihood Ratio</b>	.009	1	.926
<b>Fisher's Exact Test</b>			
<b>Linear-by-Linear Association</b>	.009	1	.927
<b>Σύνολο</b>	141		

a Υπολογισμένο για πίνακα 2Χ 2

b 0 κελιά (.0%) αναμένονται με συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη αναμενόμενη συχνότητα είναι 20.74.

### **7.3.1. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΟΡΦΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΗΛΙΚΙΑ**

Εφαρμόζοντας τη μέθοδο Χ<sup>2</sup> για διαφορές μεταξύ δειγμάτων με δεδομένα συχνοτήτων, διαπιστώθηκε ότι υπήρξε μια σημαντική διαφορά μεταξύ ηλικίας και μορφής επαγγελματικής απασχόλησης ( $X^2 = 10,19$ ,  $df = 1$ ,  $p=0,037 < 0,05$ ). Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι είναι πιο πιθανό σε καθεστώς μερικής απασχόλησης να εργάζονται άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 21 – 30 ετών, και λιγότερο πιθανό τα άτομα μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων. Το εύρημα αυτό δε συμφωνεί με το στατιστικό υλικό που προέρχεται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (1995), βάσει του οποίου η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολουμένων με μερική απασχόληση αποκαλύπτει ότι η πλειοψηφία τους προέρχεται από το ώριμο εργατικό δυναμικό (30 – 64 ετών). Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι νέοι, ανεξαρτήτου φύλου, ηλικίας 21 – 30 ετών απασχολούνται με μερική απασχόληση για λόγους σπουδών, καθώς η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης τους παρέχει τη δυνατότητα να ασκήσουν ένα επάγγελμα έναντι αμοιβής που σε διαφορετική περίπτωση οι πιθανότητες θα ήταν περιορισμένες, λόγω αυξημένων υποχρεώσεων στον τομέα των σπουδών τους (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996). Ωστόσο, η συγκεκριμένη αιτιολογία δε φαίνεται να επαληθεύεται στην παρούσα έρευνα, καθώς όπως θα δειχθεί στη συνέχεια δεν προέκυψε καμία σημαντική συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και μορφής απασχόλησης.

**Πίνακας 43:** Διασταύρωση ηλικίας με μορφή απασχόλησης

			ΗΛΙΚΙΑ					Σύνολο
			11-20 ετών	21-30 ετών	31-40 ετών	41-50 ετών	51-60 ετών	
<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	Πλήρης	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	0	38	18	7	2	65
		Αναμενόμενη Συχνότητα	1.4	43.8	12.0	6.5	1.4	65.0
		% εντός ηλικίας	.0%	40.0%	69.2%	50.0%	66.7%	46.1%
	Μερική	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	3	57	8	7	1	76
		Αναμενόμενη Συχνότητα	1.6	51.2	14.0	7.5	1.6	76.0
		% εντός ηλικίας	100.0%	60.0%	30.8%	50.0%	33.3%	53.9%
<b>Σύνολο</b>		Παρατηρηθείσα Συχνότητα	3	95	26	14	3	141
		Αναμενόμενη Συχνότητα	3.0	95.0	26.0	14.0	3.0	141.0
		% εντός ηλικίας	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Πίνακας 44:** ΤΕΣΤ Χ<sup>2</sup>

	Τιμή	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2πλης ουράς)
<b>Pearson Chi-Square</b>	10.183	4	.037
<b>Likelihood Ratio</b>	11.412	4	.022
<b>Linear-by-Linear Association</b>	4.941	1	.026
<b>Σύνολο</b>	141		

α. 4 κελιά (40%) αναμένονται με συχνότητα μικρότερη από 5.  
 Η ελάχιστη αναμενόμενη συχνότητα είναι 1,38.

### 7.3.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΟΡΦΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ

#### ΕΠΙΠΕΔΟ

Εφαρμόζοντας τη μέθοδο  $\chi^2$  για διαφορές μεταξύ δειγμάτων με δεδομένα συχνοτήτων, διαπιστώθηκε, όπως προαναφέρθηκε, ότι δεν προέκυψε καμία στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ της παρατηρηθείσας και της αναμενόμενης συχνότητας ατόμων διάφορων εκπαιδευτικών βαθμίδων στην μορφή εργασιακής τους απασχόλησης. Ωστόσο, το συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα πρέπει να το δεχθούμε με επιφύλαξη δεδομένου ότι η ελάχιστη αναμενόμενη συχνότητα στον πίνακα του το Τεστ  $\chi^2$  είναι μικρότερη του 1.

**Πίνακας 45:** Διασταύρωση ηλικίας με μορφή απασχόλησης

			ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					Σύνολο
			Γυμνάσιο	Λύκειο	ΙΙΕΚ/ Επαγγελματική ή σχολή	ΤΕΙ/ΑΕΙ	Μεταπτυχιακό	
<b>Μορφή Απασχόλησης</b>	Πλήρης	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	0	13	21	26	5	65
		Αναμενόμενη Συχνότητα	.9	18.0	17.5	24.0	4.6	65.0
		% εντός μορφωτικού επιπέδου	.0%	33.3%	55.3%	50.0%	50.0%	46.1%
	Μερική	Παρατηρηθείσα Συχνότητα	2	26	17	26	5	76
		Αναμενόμενη Συχνότητα	1.1	21.0	20.5	28.0	5.4	76.0
		% εντός μορφωτικού επιπέδου	100.0%	66.7%	44.7%	50.0%	50.0%	53.9%
<b>Σύνολο</b>		Παρατηρηθείσα Συχνότητα	2	39	38	52	10	141
		Αναμενόμενη Συχνότητα	2.0	39.0	38.0	52.0	10.0	141.0
		% εντός μορφωτικού επιπέδου	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Πίνακας 46:** Τεστ  $\chi^2$

	Τιμή	Βαθμοί ελευθερίας	Επίπεδο σημαντικότητας (2πλης ουράς)
<b>Pearson Chi-Square</b>	5.932	4	.204
<b>Likelihood Ratio</b>	6.753	4	.150
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2.786	1	.095
<b>Σύνολο</b>	141		

α. 4 κελιά (40%) αναμένονται με συχνότητα μικρότερη από 5. Η ελάχιστη αναμενόμενη συχνότητα είναι 0,92.



## **8. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ**

Σε συνέχεια των στατιστικών αναλύσεων των δεδομένων της έρευνάς μας προέκυψαν αποτελέσματα που άλλα επιβεβαιώνουν τις αρχικές ερευνητικές μας υποθέσεις και άλλα όχι. Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη ερευνητική υπόθεση, δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση εμφανίζουν τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης από την κατάσταση της υγείας τους σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους, επιβεβαιώθηκε. Παρόλο που, σύμφωνα με ευρήματα παλιότερων ερευνών, οι μερικώς απασχολούμενοι εκτίθενται σε λιγότερους κινδύνους για την υγεία τους, σε λιγότερο άσχημες φυσικές συνθήκες εργασίας (δυνατό θόρυβο, υψηλές/ χαμηλές θερμοκρασίες, ραδιενέργεια, κλπ) καθώς και σε λιγότερο κακές εργονομικές συνθήκες (επαναληπτικές κινήσεις ώμου/ χεριού, επίπονες/ κουραστικές θέσεις, μεταφορά βαρέων φορτίων) και γι' αυτό το λόγο είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν ότι η εργασία τους τους προκαλεί προβλήματα υγείας (Fagan and Burchell, 2002), στη συγκεκριμένη μελέτη η μερική απασχόληση δε φαίνεται να επιφέρει θετικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι επιφέρει αρνητικές συνέπειες. Τουναντίον, διαπιστώθηκε ότι η κατάσταση της υγείας των εργαζομένων με μερική απασχόληση δε διαφέρει σημαντικά από την κατάσταση της υγείας των πλήρως απασχολούμενων. Θυμίζουμε ότι αντίστοιχα ευρήματα είχαν προκύψει και από άλλες έρευνες, σύμφωνα με τις οποίες η πιθανότητα εμφάνισης ψυχικής διαταραχής, εργασιακού στρες, κακής υγείας και χαμηλού επιπέδου προσωπικής ικανοποίησης δεν δείχνει να επηρεάζεται από τη μερική απασχόληση (E. Bardasi, M. Francesconi, 2004). Επίσης θυμίζουμε ότι η έρευνα της E. Rodriguez (2002) πάνω στις άτυπες μορφές απασχόλησης και την υγεία των εργαζομένων στην Γερμανία και τη Μ. Βρετανία, αποδεικνύει ότι η υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν διαφέρει από την υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση, δηλαδή ότι οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις ώρες εργασίας τους, επιβεβαιώνεται. Αυτό δηλώνει ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το ευέλικτο/ μειωμένο ωράριο εργασίας τους καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να ασχοληθούν και με άλλες δραστηριότητες πλην της εργασίας τους όπως και να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Ταυτόχρονα έχουν μεγαλύτερη διάθεση για επαφή με οικογενειακά και φιλικά πρόσωπα όταν επιστρέφουν στο σπίτι τους μετά τη λήξη της εργασίας τους. Το συγκεκριμένο εύρημα έχει επιβεβαιωθεί και στο παρελθόν, οπότε και είχε δειχθεί ότι τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των μερικώς απασχολούμενων από τις εργασιακές συνθήκες τους οφείλονται κατά κύριο λόγο στην

υψηλή ικανοποίησή τους από το ευέλικτο ωράριο τους εργασία τους (Hakim, 1996 and Fagan and Burchell, 2002).

Η τρίτη υπόθεση δηλαδή, ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τις αποδοχές τους, την εκπαίδευση/ ανάπτυξη και τις ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία τους σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους, δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα έρευνα. Παρόλο που έχει βρεθεί στο παρελθόν ότι οι μερικώς απασχολούμενοι αντιμετωπίζουν συχνότερα προβλήματα με τις συνθήκες εργασίας τους, όπως για παράδειγμα τους χαμηλούς μισθούς και τις ευκαιρίες για εκπαίδευση/ ανάπτυξη και προαγωγή (Goudswaard et al., 2002), οι διαφορές μεταξύ των μερικώς και πλήρως απασχολούμενων στις εν λόγω μεταβλητές δεν απεδείχθησαν στατιστικώς σημαντικές στην παρούσα έρευνα.

Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι η μορφή απασχόλησης ασκεί στατιστικώς σημαντική επίδραση σε δύο άλλους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα στην αξιολόγηση/ αναγνώριση για καλή δουλειά και στην ικανοποίηση από τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους. Πιο συγκεκριμένα βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης αναφέρουν συχνότερα ότι αισθάνονται ότι η προσφορά τους αναγνωρίζεται όσο θα έπρεπε, λαμβάνουν την καθοδήγηση που θα ήθελαν, καθώς και άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για τα αποτελέσματα της επίδοσής τους. Όσον αφορά στην επίδραση της μορφής απασχόλησης στην ικανοποίηση από τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και γενικότερα το κλίμα συνεργασίας το χώρο της εργασίας τους.

Η τέταρτη υπόθεση δηλαδή, ότι η μερική απασχόληση υπεραντιπροσωπείται από τον γυναικείο πληθυσμό, δεν επιβεβαιώθηκε. Είναι αλήθεια ότι η βιβλιογραφία και η έρευνα πάνω στη μερική απασχόληση βεβαιώνει το «γυναικείο χαρακτήρα» της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης, καθώς ένας από τους βασικούς λόγους που ωθούν τα άτομα στη μερική απασχόληση είναι η δυνατότητα που τους προσφέρει να εξισορροπούν δυο ανταγωνιστικούς τομείς της ζωής τους, την εργασία και την οικογένεια. Η φροντίδα των ανήλικων τέκνων ή των ηλικιωμένων γονέων είναι σχεδόν αδύνατη, όταν κάποιος έχει μια εργασία που απαιτεί από 40 έως και 60 ώρες δέσμευσης σε αυτήν. Επειδή, τυπικά, οι γυναίκες είναι αυτές που έχουν αναλάβει το ρόλο της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας των ηλικιωμένων, δεν αποτελεί έκπληξη ότι καταλαμβάνουν τα δύο τρίτα του εργατικού μερικώς απασχολούμενου δυναμικού (J. Wenger,

2001) . Ωστόσο, η παραπάνω συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της μερικής απασχόλησης δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα μελέτη.

Όσον αφορά στην σχέση μεταξύ της μερικής απασχόλησης και της ηλικίας των εργαζομένων, διαπιστώθηκε ότι είναι πιο πιθανό σε καθεστώς μερικής απασχόλησης να εργάζονται άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 21 – 30 ετών, και λιγότερο πιθανό τα άτομα μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων. Το εύρημα αυτό δε συμφωνεί με το στατιστικό υλικό που προέρχεται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (1995), βάσει του οποίου η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολούμενων με μερική απασχόληση αποκαλύπτει ότι η πλειοψηφία τους προέρχεται από το ώριμο εργατικό δυναμικό (30 – 64 ετών). Είναι ωστόσο, συναφές με τα στατιστικά δεδομένα της European Labor Force Survey, βάσει των οποίων τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης εμφανίζονται στην αρχή και στο τέλος της εργασιακής ζωής των ατόμων, ενώ η πλήρης απασχόληση συναντάται στις μεσαίες ηλικίες (Lilja and Hamalainen, 2001). Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι νέοι, ανεξαρτήτου φύλου, ηλικίας 21 – 30 ετών απασχολούνται με μερική απασχόληση για λόγους σπουδών, καθώς η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης τους παρέχει τη δυνατότητα να ασκήσουν ένα επάγγελμα έναντι αμοιβής που σε διαφορετική περίπτωση οι πιθανότητες θα ήταν περιορισμένες, λόγω αυξημένων υποχρεώσεων στον τομέα των σπουδών τους (Α. Λυμπεράκη & Α. Μουρίκη, 1996). Ωστόσο, η συγκεκριμένη αιτιολογία δε φαίνεται να επαληθεύεται στην παρούσα έρευνα, καθώς όπως αποδείχθηκε στη συνέχεια δεν προέκυψε καμία σημαντική συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και μορφής απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, ενώ θα περιμέναμε η μερική απασχόληση να σχετίζεται με το πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο (λόγω δυνατότητας συνδυασμού σπουδών με την ταυτόχρονη κάλυψη της βιοποριστικής ανάγκης) ή/ και το πολύ χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (λόγω του χαμηλού επιπέδου των προσφερόμενων θέσεων εργασίας με μερική απασχόληση), μια τέτοια συσχέτιση δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα έρευνα.

Όσον αφορά στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα , δηλαδή αν αναμένεται οι εργαζόμενοι σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης να έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου, δηλαδή να πιστεύουν ότι ελέγχουν τις ενισχύσεις των συμπεριφορών τους (θετικές ή αρνητικές), ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να προβαίνουν πιο συχνά σε εξωτερικές αιτιακές αποδόσεις, διαπιστώθηκε στην παρούσα μελέτη ότι δεν υπάρχει καμία στατιστικώς σημαντική συσχέτιση της μορφής απασχόλησης των εργαζομένων με την έδρα ελέγχου τους. Αυτό σημαίνει ότι και οι τρεις βασικές

διαστάσεις της έδρας ελέγχου, η εσωτερική έδρα ελέγχου, η εξωτερική έδρα ελέγχου και η πίστη στους ισχυρούς άλλους, δεν συσχετίζονται με τη μορφή απασχόλησης των εργαζομένων, με το αν δηλαδή απασχολούνται με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Ωστόσο, ούτε και στην ικανοποίηση από την προσωπική ζωή φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση η μορφή απασχόλησης των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι τα επίπεδα ικανοποίησης των πλήρως απασχολούμενων από την προσωπική τους ζωή δεν παρουσιάζουν διαφορετική εικόνα από τα αντίστοιχα των μερικώς απασχολούμενων.

Από την επίδραση της κατηγορικής μεταβλητής του φύλου στις κύριες ερευνητικές μεταβλητές μας προέκυψαν τα εξής: Οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερα προβλήματα υγείας και ασθένειες από τους άνδρες (μυϊκές εντάσεις, ενοχλήσεις, πονοκεφάλους, αϋπνίες λόγω άγχους κλπ). Αυτό το εύρημα εξηγείται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενες γυναίκες που έχουν αναλάβει διπλούς ρόλους, εργασία και οικογένεια, βιώνουν άγχος στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντα και των δύο ρόλων, ενώ παράλληλα επηρεάζεται η ψυχική τους υγεία (Muckhopadhyay, S., 1997). Η δεύτερη σημαντική επίδραση του φύλου αφορά στην έδρα ελέγχου των εργαζομένων, όπου διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες είναι περισσότερο εσωτερικοί από τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες προβαίνουν σε εσωτερικές αποδόσεις περισσότερο από ότι οι γυναίκες, κάτι που επιβεβαιώνεται και από παρελθοντικές έρευνες.

## ΠΑΡΑΤΗΜΑ 1<sup>ο</sup> :

Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες του ερωτηματολογίου ικανοποίησης από την κατάσταση της υγείας

Συνιστώσες	Ιδιοτιμές			Σύνολο εξαγωγής τετραγωνισμένων φορτώσεων			Σύνολο περιστροφής τετραγωνισμένων φορτώσεων		
	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %
1	7.235	26.796	26.796	7.235	26.796	26.796	3.556	13.169	13.169
2	2.017	7.470	34.265	2.017	7.470	34.265	3.086	11.431	24.600
3	1.874	6.942	41.207	1.874	6.942	41.207	2.392	8.859	33.459
4	1.550	5.740	46.947	1.550	5.740	46.947	2.332	8.638	42.097
5	1.366	5.059	52.006	1.366	5.059	52.006	1.866	6.911	49.008
6	1.194	4.421	56.427	1.194	4.421	56.427	1.624	6.016	55.023
7	1.142	4.229	60.656	1.142	4.229	60.656	1.299	4.810	59.834
8	1.066	3.950	64.605	1.066	3.950	64.605	1.288	4.772	64.605
9	.957	3.544	68.149						
10	.917	3.395	71.544						
11	.763	2.826	74.370						
12	.753	2.790	77.160						
13	.696	2.578	79.737						
14	.630	2.332	82.069						
15	.582	2.156	84.226						
16	.561	2.076	86.302						
17	.484	1.791	88.093						
18	.474	1.757	89.850						
19	.420	1.556	91.406						
20	.408	1.510	92.916						
21	.357	1.321	94.237						
22	.316	1.170	95.407						
23	.309	1.143	96.550						
24	.273	1.012	97.562						
25	.269	.995	98.557						
26	.226	.836	99.393						
27	.164	.607	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.

## ΠΑΡΑΤΗΜΑ 2<sup>ο</sup> :

Α. Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες του ερωτηματολογίου ικανοποίησης από την εργασία.

Συνιστώσες	Ιδιοτιμές			Σύνολο εξαγωγής τετραγωνισμένων φορτώσεων			Σύνολο περιστροφής τετραγωνισμένων φορτώσεων		
	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %
1	8.239	23.539	23.539	8.239	23.539	23.539	4.386	12.532	12.532
2	2.846	8.133	31.671	2.846	8.133	31.671	3.262	9.319	21.851
3	2.498	7.136	38.807	2.498	7.136	38.807	2.736	7.816	29.667
4	1.881	5.375	44.182	1.881	5.375	44.182	2.666	7.616	37.283
5	1.621	4.631	48.813	1.621	4.631	48.813	2.125	6.071	43.355
6	1.400	4.001	52.814	1.400	4.001	52.814	1.960	5.600	48.955
7	1.333	3.809	56.623	1.333	3.809	56.623	1.645	4.699	53.654
8	1.242	3.550	60.172	1.242	3.550	60.172	1.575	4.500	58.154
9	1.146	3.275	63.447	1.146	3.275	63.447	1.459	4.168	62.322
10	1.031	2.945	66.393	1.031	2.945	66.393	1.425	4.070	66.393
11	.976	2.788	69.180						
12	.927	2.649	71.829						
13	.845	2.415	74.244						
14	.819	2.339	76.583						
15	.720	2.058	78.642						
16	.675	1.930	80.571						
17	.602	1.720	82.291						
18	.574	1.641	83.933						
19	.546	1.559	85.492						
20	.512	1.461	86.953						
21	.504	1.439	88.392						
22	.489	1.398	89.790						
23	.437	1.248	91.038						
24	.416	1.189	92.226						
25	.364	1.039	93.266						
26	.345	.985	94.250						
27	.314	.897	95.148						
28	.298	.852	96.000						
29	.265	.756	96.756						
30	.233	.667	97.423						
31	.228	.652	98.075						
32	.205	.586	98.662						
33	.179	.510	99.172						
34	.156	.444	99.616						
35	.134	.384	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.

**Β. Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες των απόψεων των εργαζομένων για την εργασία τους.**

Συνιστώσες	Ιδιοτιμές			Σύνολο εξαγωγής τετραγωνισμένων φορτώσεων			Σύνολο περιστροφής τετραγωνισμένων φορτώσεων		
	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %
1	2.526	25.256	25.256	2.526	25.256	25.256	2.294	22.939	22.939
2	1.533	15.328	40.584	1.533	15.328	40.584	1.683	16.835	39.773
3	1.210	12.102	52.686	1.210	12.102	52.686	1.291	12.913	52.686
4	.874	8.736	61.422						
5	.846	8.456	69.879						
6	.789	7.886	77.765						
7	.768	7.684	85.448						
8	.645	6.452	91.900						
9	.505	5.053	96.954						
10	.305	3.046	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.

### ΠΑΡΑΤΗΜΑ 3<sup>ο</sup> :

Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες του ερωτηματολογίου ικανοποίησης από την ζωή.

	Ιδιοτιμές			Σύνολο εξαγωγής τετραγωνι σμένων φορτώσεων			Σύνολο περιστροφή ς τετραγωνισ μένων φορτώσεων		
Συνιστώσες	Σύνολο	% Διακύμανση ς	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανση ς	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %
1	7.042	32.009	32.009	7.042	32.009	32.009	3.620	16.454	16.454
2	1.796	8.163	40.171	1.796	8.163	40.171	2.653	12.061	28.515
3	1.574	7.154	47.325	1.574	7.154	47.325	2.333	10.603	39.118
4	1.276	5.802	53.127	1.276	5.802	53.127	2.279	10.360	49.478
5	1.165	5.296	58.423	1.165	5.296	58.423	1.968	8.945	58.423
6	.981	4.459	62.882						
7	.901	4.095	66.977						
8	.859	3.904	70.882						
9	.752	3.419	74.301						
10	.724	3.290	77.591						
11	.629	2.858	80.449						
12	.583	2.652	83.101						
13	.548	2.490	85.591						
14	.491	2.230	87.821						
15	.457	2.075	89.896						
16	.418	1.900	91.796						
17	.406	1.847	93.643						
18	.355	1.613	95.256						
19	.312	1.420	96.676						
20	.283	1.288	97.964						
21	.231	1.051	99.015						
22	.217	.985	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.



## ΠΑΡΑΤΗΜΑ 4<sup>ο</sup> :

Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες του ερωτηματολογίου προσωπικής ευτυχίας.

Συνιστώσες	Ιδιοτιμές		Σύνολο εξαγωγής τετραγωνισμένων φορτώσεων		Σύνολο περιστροφής τετραγωνισμένων φορτώσεων		Αθροιστικό %		
	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανση	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	
1	5.543	25.195	25.195	5.543	25.195	25.195	2.507	11.393	11.393
2	1.890	8.590	33.786	1.890	8.590	33.786	2.500	11.365	22.759
3	1.530	6.954	40.739	1.530	6.954	40.739	2.397	10.894	33.653
4	1.462	6.643	47.383	1.462	6.643	47.383	2.174	9.884	43.536
5	1.318	5.991	53.374	1.318	5.991	53.374	1.718	7.808	51.344
6	1.255	5.704	59.078	1.255	5.704	59.078	1.554	7.063	58.407
7	1.105	5.023	64.101	1.105	5.023	64.101	1.253	5.693	64.101
8	.906	4.117	68.218						
9	.859	3.906	72.124						
10	.797	3.624	75.748						
11	.691	3.142	78.890						
12	.637	2.894	81.784						
13	.577	2.625	84.409						
14	.549	2.494	86.903						
15	.538	2.447	89.349						
16	.461	2.097	91.446						
17	.457	2.075	93.521						
18	.389	1.767	95.288						
19	.357	1.624	96.912						
20	.259	1.179	98.092						
21	.228	1.038	99.130						
22	.191	.870	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.

## ΠΑΡΑΤΗΜΑ 5<sup>ο</sup> :

Πίνακας διακύμανσης που ερμηνεύεται από τους παράγοντες του ερωτηματολογίου του Brown για την έδρα ελέγχου.

	Ιδιοτιμές			Σύνολο εξαγωγής τετραγωνισμένων φορτώσεων			Σύνολο περιστροφής τετραγωνισμένων φορτώσεων		
Συνιστώσες	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %	Σύνολο	% Διακύμανσης	Αθροιστικό %
1	4.322	17.289	17.289	4.322	17.289	17.289	2.652	10.607	10.607
2	2.865	11.462	28.750	2.865	11.462	28.750	2.388	9.554	20.161
3	1.731	6.923	35.673	1.731	6.923	35.673	2.357	9.428	29.589
4	1.592	6.367	42.041	1.592	6.367	42.041	1.925	7.700	37.290
5	1.431	5.726	47.766	1.431	5.726	47.766	1.726	6.905	44.195
6	1.387	5.548	53.315	1.387	5.548	53.315	1.714	6.857	51.051
7	1.206	4.824	58.138	1.206	4.824	58.138	1.607	6.427	57.479
8	1.128	4.511	62.649	1.128	4.511	62.649	1.293	5.170	62.649
9	.970	3.879	66.528						
10	.873	3.491	70.019						
11	.831	3.324	73.343						
12	.817	3.267	76.610						
13	.743	2.970	79.580						
14	.714	2.856	82.437						
15	.665	2.661	85.098						
16	.573	2.292	87.390						
17	.482	1.928	89.318						
18	.443	1.774	91.092						
19	.421	1.682	92.774						
20	.401	1.602	94.377						
21	.366	1.464	95.841						
22	.317	1.268	97.109						
23	.265	1.060	98.169						
24	.232	.929	99.098						
25	.226	.902	100.000						

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών.

## ΠΑΡΑΤΗΜΑ 6<sup>ο</sup> :

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στα πλαίσια μιας Πανεπιστημιακής έρευνας, διαμορφώσαμε ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε να απαντήσετε εκφράζοντας την προσωπική σας άποψη.

**Οι απαντήσεις σας θα είναι ανώνυμες και απόλυτα εμπιστευτικές.**

Σε αυτό το ερωτηματολόγιο δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Όλες οι απαντήσεις είναι σωστές για εμάς. Δεν μετράμε τις γνώσεις σας. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι η προσωπική σας άποψη.

Σας παρακαλούμε, λοιπόν, να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις που θα σας υποβληθούν. Διαβάστε προσεκτικά την εκφώνηση και σεβαστείτε τον τρόπο απάντησης.

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.

**Αξιολογείστε την κατάσταση της υγείας σας τον τελευταίο χρόνο. Παρακαλώ κυκλώστε μία από τις έξι κατηγορίες από το Δεν μου ταιριάζει Καθόλου έως το Μου ταιριάζει Απόλυτα για κάθε πρόταση, όπως αυτή περιγράφει καλύτερα την υγεία σας.**

	<b>1 Δεν μου ταιριάζει Καθόλου</b>	<b>2 Δεν μου ταιριάζει</b>	<b>3 Δεν μου ταιριάζει Λίγο</b>	<b>4 Μου ταιριάζει Λίγο</b>	<b>5 Μου ταιριάζει</b>	<b>6 Μου ταιριάζει Απόλυτα</b>
1. Η κατάσταση της υγείας μου είναι άριστη.	1	2	3	4	5	6
Μερικές φορές αγχώνομαι τόσο πολύ που δεν μπορώ να κοιμηθώ.	1	2	3	4	5	6
Το επίπεδο ενεργητικότητας μου είναι υψηλό.	1	2	3	4	5	6
4. Βιώνω συχνά αλλαγές διάθεσης.	1	2	3	4	5	6
5. Διατηρώ τον έλεγχο της συναισθηματικής μου κατάστασης και συμπεριφοράς.	1	2	3	4	5	6
6. Έχω συχνά πονοκεφάλους.	1	2	3	4	5	6
7. Ακολουθώ καθημερινά κάποια προγραμματισμένη άσκηση.	1	2	3	4	5	6
8. Η κατάσταση της υγείας μου με ανησυχεί.	1	2	3	4	5	6
9. Δεν αφήνω το άγχος να με καταβάλλει.	1	2	3	4	5	6
10. Θυμώνω εύκολα/ Είμαι ευερέθιστος/η.	1	2	3	4	5	6
11. Συνήθως είμαι ευδιάθετος/η.	1	2	3	4	5	6
12. Αποφεύγω να αναλαμβάνω πολλές δραστηριότητες λόγω της μειωμένης ενεργητικότητας μου.	1	2	3	4	5	6
13. Σπάνια επισκέπτομαι το γιατρό μου.	1	2	3	4	5	6
14. Δε βρίσκω χρόνο να ασχοληθώ με την κατάσταση της υγείας μου.	1	2	3	4	5	6
15. Δεν έχω παρατηρήσει κάποιες σημαντικές μεταβολές στην υγεία μου συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια.	1	2	3	4	5	6
16. Αισθάνομαι συνεχώς άρρωστος/η (μικρές εντάσεις-ενοχλήσεις-πόνους).	1	2	3	4	5	6
17. Συνήθως είμαι ήρεμος/η, πράος/α.	1	2	3	4	5	6
18. Αδιαφορώ για την κατάσταση της υγείας μου - Υπάρχουν πιο σημαντικά πράγματα με τα οποία πρέπει να ασχοληθώ.	1	2	3	4	5	6
19. Νιώθω συναισθηματικά σταθερός/η και σίγουρος/η για τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5	6
20. Βιώνω αρκετά συχνά επεισόδια άγχους ή πανικού.	1	2	3	4	5	6
21. Δεν αντιμετωπίζω κάποια σημαντική ασθένεια.	1	2	3	4	5	6
22. Πολλές φορές αισθάνομαι ανίκανος/η να αντιμετωπίσω πράγματα.	1	2	3	4	5	6
23. Πάντα βρίσκω χρόνο να χαλαρώσω και να ηρεμήσω.	1	2	3	4	5	6

24. Πίνω περισσότερο αλκοόλ από το συνηθισμένο.	1	2	3	4	5	6
25. Καπνίζω περισσότερα τσιγάρα από το συνηθισμένο.	1	2	3	4	5	6
26. Συνήθως προσέχω τη διατροφή μου.	1	2	3	4	5	6
27. Είμαι προβληματισμένος/η με τη γενική κατάσταση της υγείας μου.	1	2	3	4	5	6

**Κυκλώστε μία από τις έξι κατηγορίες από το Διαφωνώ Απόλυτα έως το Συμφωνώ Απόλυτα για κάθε πρόταση, όπως αυτή σας αρμόζει**

	<b>1</b> <b>Διαφωνώ</b> <b>Απόλυτα</b>	<b>2</b> <b>Διαφωνώ</b>	<b>3</b> <b>Διαφωνώ</b> <b>Λίγο</b>	<b>4</b> <b>Συμφωνώ</b> <b>Λίγο</b>	<b>5</b> <b>Συμφωνώ</b>	<b>6</b> <b>Συμφωνώ</b> <b>Απόλυτα</b>
1. Αισθάνομαι ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5	6
2.Υπάρχουν πολύ μικρές πιθανότητες/ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
3. Διατηρώ θετικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6
4. Με προβληματίζουν οι άσχημες συνθήκες εργασίας (π.χ. θορυβώδεις, βρώμικες, φτωχά σχεδιασμένες).	1	2	3	4	5	6
5. Έχω την ελευθερία και τη δυνατότητα να προγραμματίζω μόνος/η μου την εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
6. Όταν κάνω καλή δουλειά, δε δέχομαι την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω.	1	2	3	4	5	6
7. Νιώθω περήφανος/η να λέω στον κοινωνικό μου περίγυρο με τι ασχολούμαι επαγγελματικά.	1	2	3	4	5	6
8.Δουλεύω περισσότερες ώρες από όσες επιλέγω ή θέλω.	1	2	3	4	5	6
9. Η δουλειά μου, μου δημιουργεί ένα αίσθημα ασφάλειας.	1	2	3	4	5	6
10. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις αποδοχές μου.	1	2	3	4	5	6
11. Δέχομαι χρήσιμη καθοδήγηση και βοήθεια από τον προϊστάμενό μου στην επιτέλεση του έργου μου.	1	2	3	4	5	6

12. Οι σχέσεις μου με τους συνεργάτες μου δεν είναι καλές.	1	2	3	4	5	6
13. Εάν έχω καλή απόδοση στη δουλειά, θα έχω την ευκαιρία να πάρω προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
14. Δεν έχω έλεγχο πάνω σε πολλές πλευρές της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5	6
15. Οι φυσικές συνθήκες εργασίας μου (π.χ. διαρρύθμιση χώρου, φωτισμός, θερμοκρασία) είναι ευχάριστες.	1	2	3	4	5	6
16. Η γνώμη των άλλων για την επαγγελματική μου σταδιοδρομία δεν είναι καλή	1	2	3	4	5	6
17. Η αξιολόγηση της απόδοσής μου είναι δίκαιη/ ανάλογη της προσπάθειας που καταβάλλω	1	2	3	4	5	6
18. Δεν λαμβάνω από τον προϊστάμενό μου την υποστήριξη που θα ήθελα.	1	2	3	4	5	6
19. Έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο και διάθεση να ασχοληθώ και με άλλες δραστηριότητες/ ενδιαφέροντα πέραν της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6
20. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πιθανότητες/ ευκαιρίες που έχω για προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
21. Αισθάνομαι ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια στο χώρο εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6
22. Δεν έχω τη δυνατότητα να παίρνω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6
23. Είμαι ικανοποιημένος/η από το κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6

24. Όταν επιστρέφω σπίτι από τη δουλειά, δεν έχω διάθεση για επαφή με οικογενειακά ή φιλικά πρόσωπα.	1	2	3	4	5	6
25. Μου δίνονται ηθικές ανταμοιβές, κάθε φορά που το έργο μου είναι επιτυχές.	1	2	3	4	5	6
26. Ο προϊστάμενός μου βρίσκει πάντα λάθη σε αυτό που κάνω.	1	2	3	4	5	6
27. Απολαμβάνω τη δουλειά μου σε σημείο που δε ψάχνω ενεργά να βρω δουλειά αλλού.	1	2	3	4	5	6
28. Αισθάνομαι ότι η εταιρεία δεν με εκτιμά, κάθε φορά που σκέφτομαι το πόσο με πληρώνει.	1	2	3	4	5	6
29. Η εταιρεία ενθαρρύνει την επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη των εργαζομένων της.	1	2	3	4	5	6
30. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι ανταγωνιστικές .	1	2	3	4	5	6
31. Αισθάνομαι προσωπικά υπεύθυνος/η και υπόλογος/η για τα αποτελέσματα της δουλειάς μου	1	2	3	4	5	6
32. Αισθάνομαι ότι η προσφορά μου δεν αναγνωρίζεται/ εκτιμάται όσο θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
33. Το ωράριό μου δε στέκεται εμπόδιο στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική μου ζωή.	1	2	3	4	5	6
34. Σκέφτομαι να αλλάξω δουλειά.	1	2	3	4	5	6
35. Δέχομαι άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για τα αποτελέσματα της επίδοσής μου.	1	2	3	4	5	6



Στη συνέχεια ακολουθεί μια λίστα από επίθετα-φράσεις για την παρούσα εργασία σας. Παρακαλούμε τσεκάρτε με ένα X, από μία έως τρεις επιλογές, όπως αυτές εκφράζουν καλύτερα την άποψή σας για την εργασία σας.

**Η δουλειά μου είναι:**

- Μονότονη
- Ευχάριστη
- Ανιαρή
- Γεμάτη προκλήσεις
- Κουραστική
- Ενδιαφέρουσα
- Βαρετή
- Συναρπαστική
- Γεμάτη ένταση/ άγχος
- Δημιουργική

Στη λίστα που παρατίθεται περιλαμβάνεται ένα σύνολο από φράσεις για παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη ζωή γενικά. Για κάθε μία, δηλώστε πόσο εσείς προσωπικά τη θεωρείτε σημαντική για τη δική σας ευτυχία καθώς και το πόσο ικανοποιημένος/η είστε σε αυτό τον τομέα της ζωής σας.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Πιστεύω ότι είναι σημαντική για την προσωπική μου ευτυχία.  1 = καθόλου. 5 = πάρα πολύ.	Είμαι ικανοποιημένος/η από αυτόν τον τομέα της ζωής μου.  1 = καθόλου. 5 = πάρα πολύ.
1. το υψηλό επίπεδο οικονομικής ασφάλειας.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. η καλή κατάσταση υγείας.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. το υψηλό επίπεδο ενεργητικότητας – ανάληψη πολλών δραστηριοτήτων.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. η κοινωνικότητα – δημιουργία πολλών κοινωνικών συναναστροφών.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. η "ολοκλήρωση" - η επίτευξη όλων των προσωπικών στόχων.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. η "επιτυχία" – η επίτευξη πραγμάτων που η κοινωνία μας ορίζει ως "επιτυχία".	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. η υψηλή αυτό-εκτίμηση.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. το υψηλό επίπεδο προσωπικού έλεγχου.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. η αισιοδοξία – ελπίδα.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. η εξωστρέφεια.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

11. οι ρεαλιστικοί στόχοι και φιλοδοξίες.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. η επίτευξη καθημερινών μικρών προκλήσεων.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. η αίσθηση αποδοχής και ικανοποίηση με τα πράγματα ως έχουν, αντί επιθυμίας για αλλαγή τους.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14. η ενασχόληση με τις καθημερινές απολαύσεις και τη διασκέδαση.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. η διαμόρφωση/ διατήρηση διαπροσωπικών σχέσεων που στηρίζονται στην συντροφικότητα και στην εμπιστοσύνη.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16. μία ενδιαφέρουσα δουλειά.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17. ο δραστήριος ελεύθερος χρόνος.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18. η προσωπική ευχαρίστηση και ικανοποίηση των αισθήσεων.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19. η κοινωνική υποστήριξη από τις άμεσες διαπροσωπικές σχέσεις (οικογενειακό, φιλικό περιβάλλον).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20. η πίστη ότι το μέλλον είναι ευοίωνο.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21.η πίστη/ αίσθηση ότι η ζωή έχει νόημα και σκοπό.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22.η επίτευξη όλων των σημαντικών μακροπρόθεσμων προσωπικών στόχων.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
ΆΛΛΟ (διευκρινίστε):	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

**Κυκλώστε μία από τις πέντε κατηγορίες από το  
1 Διαφωνώ Απόλυτα έως το 5 Συμφωνώ Απόλυτα για κάθε πρόταση, όπως αυτή σας  
αρμόζει.**

	<b>Διαφωνώ απόλυτα</b>				<b>Συμφωνώ απόλυτα</b>
1.Οι φιλίες μου εξαρτώνται από το πόσο καλά σχετίζομαι με τους άλλους	1	2	3	4	5
2.Τα τυχαία γεγονότα έχουν μεγάλη επίδραση στη ζωή μου	1	2	3	4	5
3.Κανόνες και πρακτικές που υπάρχουν για πολλά χρόνια καθορίζουν τι θα συμβεί στη ζωή μου	1	2	3	4	5
4.Είμαι αρκετά ικανός να προσδιορίσω τι θα συμβεί στη ζωή μου	1	2	3	4	5
5.Η θρησκευτική πίστη θα με βοηθήσει να τα καταφέρω σε δύσκολες στιγμές	1	2	3	4	5
6.Τα πολιτικά πράγματα θα εξελιχθούν ανεξάρτητα από το αν εγώ εμπλακώ ή όχι	1	2	3	4	5
7.Η ατομική πρόοδος έχει να κάνει με το να ευχαριστείς ανθρώπους που βρίσκονται στην εξουσία	1	2	3	4	5
8.Γενικά, δεν έχει σημασία τι ξέρεις αλλά ποιους ξέρεις	1	2	3	4	5
9.Κάνω λάθη, ατυχήματα δε συμβαίνουν	1	2	3	4	5
10.Το να είμαι στο σωστό μέρος την κατάλληλη στιγμή είναι σημαντικό για την επιτυχία μου	1	2	3	4	5
11.Οι φίλοι μου συχνά καθορίζουν τις ενέργειές μου	1	2	3	4	5
12.Ιδέες που υπάρχουν από την παλιά εποχή έχουν επιρροή στη ζωή μου	1	2	3	4	5
13.Τις πιο πολλές φορές εγώ ελέγχω τι συμβαίνει στη ζωή μου	1	2	3	4	5
14.Ισχυρές ομάδες πίεσης προσδιορίζουν το ρόλο μου στη κοινωνία	1	2	3	4	5
15.Τα σχέδιά μου δε θα πραγματοποιηθούν εκτός εάν συμπίπτουν με τα σχέδια των ανθρώπων που βρίσκονται στην εξουσία	1	2	3	4	5
16.Οι στενές μου σχέσεις με τους ανθρώπους δε γίνονται τυχαία, χρειάζονται προσπάθεια	1	2	3	4	5
17.Κάποια ισχυρή δύναμη ή κάποιο ισχυρό πρόσωπο προκαθόρισε τι θα συμβεί στη ζωή μου	1	2	3	4	5
18.Η ζωή μου συχνά επηρεάζεται από τη μοίρα	1	2	3	4	5
19.Οι πράξεις μου καθορίζουν τη ζωή μου	1	2	3	4	5

20. Η σκληρή δουλειά θα με πάει εκεί που θέλω	1	2	3	4	5
21. Γενικά μπορώ να φροντίσω τα προσωπικά μου συμφέροντα	1	2	3	4	5
22. Πρέπει να συνεργάζομαι με άλλους για να ολοκληρώσω μια δουλειά	1	2	3	4	5
23. Αν δεν ευχαριστήσω τους ανθρώπους που βρίσκονται στην εξουσία, οι ικανότητές μου δεν έχουν μεγάλη επίδραση στη ζωή μου	1	2	3	4	5
24. Η ζωή μου συχνά επηρεάζεται από την τύχη	1	2	3	4	5
25. Συνήθως μπορώ να υλοποιήσω σχέδια που κάνω για τον εαυτό μου	1	2	3	4	5

**ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

Παρακαλώ γράψτε τις απαντήσεις σας ή τσεκάρτε με ένα X το κουτάκι με την κατάλληλη απάντηση.

Φύλο Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία: \_\_\_\_\_

Μορφωτικό επίπεδο  Απόφοιτος Γυμνασίου  Απόφοιτος ΙΙΕΚ/Επαγγελματικής Σχολής  Μεταπτυχιακές Σπουδές  
 Απόφοιτος Λυκείου  Απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ  Άλλο:

Οικογενειακή Κατάσταση  Παντρεμένος/η  Ζω με τον/την σύντροφό μου  Χήρος/α  
 Άγαμος  Χωρισμένος/η  Διαζευγμένος/η

Έχετε παιδιά;  Ναι  Όχι

Αν ΝΑΙ, Πόσα; \_\_\_\_\_

Πώς θα περιγράφατε τη δουλειά σας;  Ανειδίκευτη χειρωνακτική  Ειδικευμένη χειρωνακτική  Υπαλληλική/ Γραμματειακή  
 Χειριστής/τρια τηλεφωνικού κέντρου  Εποπτική  Τεχνική Επαγγελματική  
 Διευθυντική  Πωλήσεις/ Marketing  Άλλο

Η θέση σας είναι;  Πλήρους απασχόλησης  
 Μερικής απασχόλησης  
 Προσωρινής απασχόλησης

Κατά μέσο όρο την εβδομάδα: Πόσες ώρες έχετε κάνει συμβόλαιο να δουλεύετε? \_\_\_\_\_ Πόσες ώρες δουλεύετε πραγματικά?

Τι είδους σύμβαση έχετε υπογράψει με τον εργοδότη σας?

Ορισμένου χρόνου   
Αορίστου  Διάρκειας; \_\_\_\_\_

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Abbey, A. & F.M. Andrews, F.M. (1985): *Modeling the psychological determinants of life quality*. Social Indicators Research, 16(1), 1-34.
- Bardasi, E., Francesconi, M.( 2004): «*The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British workers*», Working Papers of the Institute for Social and Economic Research, paper 2003-2. Colchester: University of Essex, 2003.
- Blau, G. (1993):*Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66, 125 – 138.
- Bond, J.T., Thompson, C., Galinsky, E., & Prottas, D. (2003): *Highlights of the National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Γαμβρούδης, Β. (2000): *Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 19, Ιούλιος, σελ. 36 – 40
- Γεωργακοπούλου, Β. & Κουζής, Γ. (1993): *Σύνδεση αμοιβής – παραγωγικότητας: προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής – ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ
- Γεωργακοπούλου, Β. (1997): *Ευελξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
- Corral, A., & Issusi, I., (2005): *Part – time work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1980): *Influence of extraversion and neuroticism on subjective well being: Happy and unhappy people*. Journal of Personality and Social Psychology, 38, p.p. 668 – 678.
- Giannakos, I. (2002): *Predictors of coping with work stress: The influences of sex,gender role, social desirability & Locus of Control*. Sex Roles, Vol.46, No 5/6, p.p. 149 – 158.
- Γκούτος, Χ. (1977): *Τετράδια εργασίας: η συμβατική μερική απασχόληση*, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης.
- Δασκαλάκης, Ι. Δ. (1995): *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του χρόνου Εργασίας*. Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκουλα. Αθήνα – Κομοτηνή.
- Davis, J. A. (1984): *New Money, an old man/ lady and “two`s company”*: Subjective welfare in the NORC GeneralmSocial Surveys, 1972 – 1982. Social Indicators Research 15 (4), p.p. 319 – 350.
- Deschamps, J.C. (1997): *Attribution or explanations in everyday life*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 6 (1), p.p. 7 – 24.

Diener, E. & Fujita, F. (1995): *Resources, personal strivings, and subjective well being: A nomothetic and idiographic approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 68, p.p. 926 – 935.

Diener, E., (2000): *Subjective Well Being: the Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. American Psychologist, p.p. 34-41.

Dockery, A.M. (forthcoming): "Happiness, life satisfaction and the role of the work: Evidence from two Australian surveys", School of Economics and Finance Working Paper, Curtin Business School.

Drucker, P. (1993): *Post capitalist society*, New York, HarperBusiness.

Εργασιακές ρυθμίσεις (2002): *Σύμβαση μαθητείας – σύμβαση μίσθωσης έργου* ([http://www.portnet.gr/ergasiakes\\_rithmiseis/misthwti.htm](http://www.portnet.gr/ergasiakes_rithmiseis/misthwti.htm)).

European Employment Observatory (2002): *Evaluation of the training-cum-employment program*, InforMISER Reports([http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi6/\\_uk/0060007.asp](http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi6/_uk/0060007.asp))

Eurostat (2002): *The social situation in the European Union*, European Commission.

Fagan, C., and B. Burchell, B. (2002): *Gender, jobs and working time preferences in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Gerlach, K. & Sengenberger, W. (1984): *Public policies to combat unemployment in a period of economic stagnation: an international comparison*, Campus Verlag.

Goudswaard, A.& Andries, F. (2002): *Employment status and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Goudswaard, A., Houtman, I., Kraan, K., and vd R. Berg, R. (1999): *Working Conditions of non – permanent and part – time employees*, TNO, Arbeid, Hoofdoorp

Gray, M., Hodson, N. & Gordon, G. (1993): *Teleworking explained*, Jonh Wiley and Sons

Hakim, C. (1996) *Key Issues in Women`s employment*, Athlone, London

Hassard, J. & Parker, M.(1993): *Postmodernism and organizations*. London: Sage

Heckscher, C. & Donnellon, A. (1994): *The post – bureaucratic organization: new perspectives on organizational change*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Herzorg, A. R. & Rodgers, W. (1981): *Age and Satisfaction*. Research on Aging, 3, p.p. 142-165



Inglehart, R. (1990): *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton university Press.

Ιωαννίδου, Α.(2001): *Ευελιξία – ακαμψία: τα όρια της αγοράς εργασίας και η διεύρυνσή της*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 23, Ιούλιος, σελ. 16 – 33.

Καραντίνος, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α.(1997): *Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας. Αθήνα - Μάρτιος.

Κουζής, Γ. (2002): *Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: πραγματικότητα – τάσεις – προοπτικές*, Τετράδια του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (INE), Ειδικό Τεύχος, Οκτώβριος, σελ 3 – 71.

Κουζής, Γ.(2001): *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Kraft, K. (2000): *The short and long-run effects of shocks on life satisfaction: Unemployment health problems and separation from the spouse in comparison, mimeo*. University of Essen.

Λαδάς, Δ. (2001): *Μορφές απασχόλησης και συστηματική του Εργατικού Δικαίου*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ. 1111 – 1118.

Λεβέντης, Γ. (2001): *Δανεισμός εργαζομένων*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ. 1119 – 1126.

Lilja, R. and U. Hamalainen, U. (2001): *Working time preferences at different phases of life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Λινάρδος – Ρυλμόν, Π. (1994): *Η μισθωτή σχέση στην Ελλάδα και η ενιαία ευρωπαϊκή αγορά*, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση

Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ. (2004): *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα, εκδ. ΚΕΡΚΥΡΑ.

Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη Α. (1996): *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg

Masland, M., Ph.D., Cuellar, A.E., Ph.D., Bloom, J., Ph.D., & Snowden, L., Ph.D., (2001): *Variation by Gender and Ethnicity in the Effect of Alternative Work Arrangements on the Mental Health of Californian Workers*. Health Status, Health Insurance, and Worker Mobility A Study of Job Lock in California.

Michalos A.C. (1982): *The Satisfaction and Happiness of Some Senior Citizens in Rural Ontario*, Social Indicators Research 11 (1): 1 – 30.

- Michalos, A. C. (1980): *Satisfaction and Happiness*. Social Indicators Research 8, σελ. 385 – 422.
- Muckhopadhyay, S. (1997): *Working Status and health: a study of middle class Calcutta women*. The Indian Journal of Social Work, 57 (2), 327 – 336.
- Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ (1977): *Νέες μορφές απασχόλησης*, Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 10-11, Απρίλιος – Σεπτέμβριος.
- O` Brien, G.E. (1984): *Locus of control, work and retirement*. In H.M. Lefcourt (Ed.), Research with the locus of control construct (Vol.3, p.p. 7 – 72). New York: Academic Press.
- Παναγιωτοπούλου, Ρ. (1997): *Η επικοινωνία στις οργανώσεις: η εξέλιξη των θεωριών των οργανώσεων και οι επικοινωνιακές τους διαστάσεις*. Αθήνα: Κριτική
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ.(2003): *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Γ. Μπένου. Αθήνα.
- Pansu, P. (1997): *The norm of internality in an organizational context*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 6 (1), p.p. 37 – 58.
- Phares, E/J. (1962): *Perceptual threshold decrements as a function of skill and chance expectancies*, Journal of Psychology, Vol. 53, p.p. 399 – 407.
- Rifkin, J.(1996): *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της: η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά –την –αγορά εποχής*, Αθήνα, εκδ. Νέα Σύνορα – Α.Α. Λιβάνη.
- Robinson, J. P., Shaver, P R., & Wrightsman, L.S., (1991): *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. Volume 3 in Measures of Social Psychological Attitudes Series. Academic Press Inc.
- Ρωμανιάς, Γ. (2002): *Η υπογραφή της ευρωπαϊκής «συμφωνίας πλαίσιο» για την τηλεργασία*, Ενημέρωση, Τεύχος 90, Δεκέμβριος, σελ. 8-19.
- Σαλαμούρης, Δ. & Τομαράς, Π. (2001): *Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα: προοπτικές και προτάσεις πολιτικής*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 24, Οκτώβριος, σελ. 31 – 44.
- Σαλαμούρης, Δ.(2001): *Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 21, Ιανουάριος, σελ. 68 – 78.
- Sinha, B. (1997): *Anxiety among working and non-working women*. Prachi Journal of Psycho-Cultural Dimensions.
- Spector, P.E. & O` Connell, B.J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1 – 11.

Σπυρόπουλος, Γ. (1998): *Εργασιακές Σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*, Αθήνα – Κομοτηνή, εκδ. Σάκκουλα.

Σουμέλη, Ε.(2002):*Μερική απασχόληση και φύλο*, Ενημέρωση, Τεύχος 87, Σεπτέμβριος, σελ 22-28.

Suckow S.A. (2003): *2003 Outcomes and Community Impact Program*, United Way of San Diego County.

Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998): *The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms*. Journal of Personality and Social Psychology, 74, p.p.482 – 493.

Tenenbaum, K. & Stalzer, G. (2001): *Partners in time*, Midwest Express Magazine, November – December

Theodossiou, I., Dr McCausland, D., & Pouliakas, K., (2006): *“Job satisfaction is the most critical factor for life satisfaction”* .Centre for European Labour Market Research (CELMR) at the University of Aberdeen Business School

Τούμπας, Λ. (2002): *Η ιστορικοχρονική διάσταση της ευελιξίας της εργασίας και οι πρώτες τάσεις προς τη θεωρητική της συστηματοποίηση*, Εργασία υποψήφιου διδάκτορα

Veenhoven, R.(1991): Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots”, in Strack, F., Argyle, M. and Schwartz, N. (eds) *Subjective Well Being: an interdisciplinary approach*, Great Britain: Pergamon Press, p.p. 7 – 26.

Χριστοφοράτος, Χ. (2001): *Η προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα: οι νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ. 1169 – 1178.

Wenger, J. (2001): *The continuing problems with part-time jobs*. The Economic Policy Institute.

Wood, S. (1989): *The Transformation of Work? Skill, flexibility and the labour process*. Published by the Academic Division of Unwin Hyman Ltd, London.

