



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: MANAGEMENT



«Η επίδραση των επιλογών Επανένταξης στο Φυσικό
Εργασιακό Περιβάλλον στην Εργασιακή Ικανοποίηση,
Παραγωγικότητα και το Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας των
Εργαζομένων»

Του φοιτητή:

Παρασκευόπουλος Βασίλειος

A.M. 22038

Επιβλέπων Καθηγητής:

Κομισόπουλος Φαίδων

Αθήνα, 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMIC & SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
MASTER'S PROGRAM IN BUSINESS ADMINISTRATION (MBA)
SPECIALIZATION: MANAGEMENT



«The Impact of Reintegration Options into the Physical Work
Environment on Employee Job Satisfaction, Productivity, and
Sense of Job Security»

Student:

Paraskevopoulos Vasileios

Student ID: 22038

Supervisor:

Komisopoulos Faidon

Athens, 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: MANAGEMENT

«Η επίδραση των επιλογών Επανένταξης στο Φυσικό Εργασιακό Περιβάλλον στην Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και το Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας των Εργαζομένων»

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Κομισόπουλος Φαίδων	Επίκουρος Καθηγητής	
2	Σαχινίδης Αλέξανδρος	Καθηγητής	
3	Καλλιβωκάς Δημήτριος	Επίκουρος Καθηγητής	

Δήλωση συγγραφέα μεταπτυχιακής εργασίας

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Παρασκευόπουλος Βασίλειος του Παναγιώτη, με αριθμό μητρώου ΑΜ.22038 φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «ΜΒΑ με Κατεύθυνση Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνει ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Ο Δηλών

Παρασκευόπουλος Βασίλειος

Ψηφιακή Υπογραφή Επιβλέποντα

(Υπογραφή)

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς ευχαριστίες μου προς τους συμφοιτητές μου, με τους οποίους μοιράστηκα αυτήν την εμπειρία. Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους μου Λουριδά Μάριο και Μπότη Απόστολο. Οι στιγμές που μοιραστήκαμε θα με συνοδεύουν για μια ζωή, όσο ελπίζω να κρατήσει και η φιλία μας.

Κλείνοντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους καθηγητές του προγράμματος για την καθοδήγηση και τις γνώσεις που μου προσέφεραν. Βαθιά ευγνωμοσύνη εκφράζω στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Κομισόπουλο Φαίδωνα, τον οποίο θεωρώ μέντορα. Η καθοδήγησή του, η αμέριστη υποστήριξή του και η υπομονή που έδειξε καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας ήταν ανεκτίμητες. Η συνεργασία μας υπήρξε καθοριστική για την επιτυχή ολοκλήρωση της διπλωματικής μου, και ελπίζω να συνεχίσουμε να συνεργαζόμαστε και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Σας ευχαριστώ όλους.

Αφιέρωση

Αφιερώνω αυτήν τη διπλωματική εργασία αποκλειστικά στους γονείς μου, Παρασκευόπουλο Παναγιώτη και Σταματάκη Ευδοξία.

Για την αμέριστη υποστήριξή τους και την ατελείωτη αγάπη που μου προσέφεραν όλα αυτά τα χρόνια. Υπήρξαν για μένα πηγή έμπνευσης και δύναμης σε κάθε βήμα της ζωής μου. Χωρίς αυτούς δεν θα είχα καταφέρει τίποτα. Είμαι πραγματικά ευγνώμων.

04/10/2024

Παρασκευόπουλος Βασίλειος.

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή	12
1.1.	Σύντομη εισαγωγή στο θεωρητικό υπόβαθρο.....	12
1.2.	Αξία θέματος και συνεισφορά εργασίας	13
1.3.	Σκοπός εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα	14
1.4.	Μεθοδολογία Έρευνας.....	16
1.5.	Δομή εργασίας.....	17
2.	Εργασιακό περιβάλλον και Ικανοποίηση εργαζομένων	18
2.1.	Εργασία: Ορισμοί και Νόμοι	19
2.2.	Μορφές εργασίας	20
2.2.1.	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	21
2.2.2.	Εξ αποστάσεως εργασία	21
2.2.3.	Υβριδικό μοντέλο εργασίας.....	22
2.3.	Εργασιακό περιβάλλον.....	22
2.3.1.	Φυσικό περιβάλλον εργασίας	23
2.3.2.	Εργονομία	23
2.3.3.	Ποιότητα αέρα και συνθήκες υγιεινής.....	24
2.3.4.	Διάταξη του χώρου εργασίας και συνεργασία.....	24
2.3.5.	Ψυχολογικό περιβάλλον εργασίας.....	24
2.3.6.	Τεχνολογία και υποδομές	25
2.4.	Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία	25
2.4.1.	Κανονισμοί και νομοθεσία	25
2.4.2.	Προληπτικά μέτρα και πολιτικές.....	26
2.4.3.	Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση.....	26
2.4.4.	Επιπτώσεις της υγιεινής και ασφάλειας στην παραγωγικότητα	26
2.4.5.	Περιστατικά και διαχείριση κρίσεων.....	27
2.5.	Εργασιακό περιβάλλον και Εργαζόμενοι.....	27

2.5.1.	Επιπτώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχολογική ευεξία..	27
2.5.2.	Εργασιακό περιβάλλον και φυσική υγεία	28
2.5.3.	Ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό περιβάλλον	28
2.5.4.	Εργασιακό περιβάλλον και απόδοση.....	28
2.5.5.	Εργασιακό περιβάλλον και δέσμευση των εργαζομένων	29
2.6.	Περιβάλλον εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση	29
2.7.	Απομάκρυνση από το φυσικό περιβάλλον εργασίας: Η περίπτωση της τηλεργασίας.....	31
3.	Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και Ασφάλεια	32
3.1.	Ικανοποίηση εργαζομένων	33
3.2.	Παράγοντες και κίνητρα για την εργασιακή ικανοποίηση.....	34
3.2.1.	Ποικιλία δεξιοτήτων	34
3.2.2.	Ταυτότητα της εργασίας	34
3.2.3.	Σημασία της εργασίας.....	35
3.2.4.	Αυτονομία.....	35
3.2.5.	Ανατροφοδότηση	35
3.3.	Παραγωγικότητα	37
3.4.	Ασφάλεια.....	39
3.4.1.	Φυσική ασφάλεια.....	39
3.4.2.	Ψυχολογική ασφάλεια	40
3.4.3.	Σχέση ασφάλειας και παραγωγικότητας.....	41
3.5.	Εργασιακή ασφάλεια.....	42
3.6.	Ασφάλεια και παραγωγικότητα στην εργασία	44
3.6.1.	Επιπτώσεις της φυσικής ασφάλειας στην παραγωγικότητα	44
3.6.2.	Επιπτώσεις της ψυχολογικής ασφάλειας στην παραγωγικότητα.....	44
3.6.3.	Περίπτωση μελέτης: Εφαρμογή στρατηγικών ασφάλειας και βελτίωση της παραγωγικότητας	45
4.	Μεθοδολογία Έρευνας.....	45

4.1.	Τεκμηρίωση μεθοδολογικών επιλογών.....	46
4.2.	Παρουσίαση ερευνητικού εργαλείου	46
4.3.	Δειγματοληπτική στρατηγική.....	47
4.4.	Παρουσίαση δείγματος	48
4.4.1.	Δημογραφικά στοιχεία.....	49
4.4.2.	Εργασιακά / Ειδικά δημογραφικά δεδομένα	57
4.5.	Δεοντολογία έρευνας	61
5.	Παρουσίαση Αποτελεσμάτων.....	62
5.1.	Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με το Μοντέλο Εργασίας.....	63
5.1.1.	Ηλικία – Μοντέλο Εργασίας.....	63
5.1.2.	Φύλο – Μοντέλο Εργασίας.....	65
5.1.3.	Εκπαίδευση – Μοντέλο Εργασίας	67
5.1.4.	Κλάδος Εργασίας – Μοντέλο Εργασίας	69
5.1.5.	Θέση Εργασίας – Μοντέλο Εργασίας.....	72
5.1.6.	Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας – Μοντέλα Εργασίας	74
5.2.	Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας.....	77
5.2.1.	Ηλικία – Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας	77
5.2.2.	Ηλικία - Παραγωγικότητα	79
5.2.3.	Ηλικία – Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας.....	81
5.2.4.	Φύλο - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας.....	83
5.2.5.	Φύλο – Παραγωγικότητα.....	85
5.2.6.	Φύλο - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας.....	86
5.2.7.	Εκπαίδευση - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας.....	88
5.2.8.	Εκπαίδευση – Παραγωγικότητα	90
5.2.9.	Εκπαίδευση - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας	92
5.2.10.	Κλάδος Εργασίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας	94

5.2.11.	Κλάδος Εργασίας – Παραγωγικότητα	97
5.2.12.	Κλάδος Εργασίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας	100
5.2.13.	Θέση Εργασίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας.....	103
5.2.14.	Θέση Εργασίας – Παραγωγικότητα.....	105
5.2.15.	Θέση Εργασίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας.....	107
5.2.16.	Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας	109
5.2.17.	Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας – Παραγωγικότητα	111
5.2.18.	Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας ...	113
5.3.	Μοντέλα Εργασίας και Ερωτήσεις Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας.....	115
5.3.1.	Μοντέλα Εργασίας - Ικανοποίηση από μοντέλο εργασίας.....	115
5.3.2.	Μοντέλα Εργασίας - Επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους..	116
5.3.3.	Μοντέλα Εργασίας – Επιρροή στη συνολική εργασιακή εμπειρία	117
5.3.4.	Μοντέλα Εργασίας – Υποστήριξη από τη διοίκηση στις ανάγκες	118
5.3.5.	Μοντέλα Εργασίας – Ικανοποίηση από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής.....	119
5.3.6.	Μοντέλα Εργασίας - Δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας σας 120	
5.3.7.	Μοντέλα Εργασίας – Ευκαιρίες για συνεισφορά και έκφραση απόψεων στην ομάδα	121
5.3.8.	Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση παραγωγικότητας.....	122
5.3.9.	Μοντέλα Εργασίας – Ευκολία επικέντρωσης στις εργασίες	123
5.3.10.	Μοντέλα Εργασίας – Διαχείριση χρόνου	124
5.3.11.	Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση πως οι συνθήκες εργασίας επιτρέπουν τη δημιουργικότητα και τις πρωτοβουλίες.....	125
5.3.12.	Μοντέλα Εργασίας – Ικανοποίηση από τα εργαλεία και τους πόρους που παρέχονται	126

5.3.13. Μοντέλα Εργασίας – Εργασιακή αποδοτικότητα από συνθήκες εργασίας	127
5.3.14. Μοντέλα Εργασίας – Αποτελεσματική επικοινωνία με συναδέλφους για την ενίσχυση της παραγωγικότητας	128
5.3.15. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση ασφάλειας για τη θέση εργασίας	129
5.3.16. Μοντέλα Εργασίας – Ασφάλεια για τις προοπτικές εξέλιξης στην εταιρεία	130
5.3.17. Μοντέλα Εργασίας – Επικοινωνία με τη διοίκηση για θέματα εργασιακής ασφάλειας.....	131
5.3.18. Μοντέλα Εργασίας – Υποστήριξη από τη διοίκηση για τη προσωπική εργασιακή ασφάλεια.....	133
5.3.19. Μοντέλα Εργασίας – Σιγουριά για την ικανότητα προσαρμογής σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον	134
5.3.20. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση πως η εταιρεία εκτιμά και αναγνωρίζει την προσφορά	135
5.3.21. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση ικανότητας διαχείρισης προβλημάτων / προκλήσεων που προκύπτουν στην εργασία	136
5.4. Σχέση δυνατότητας επιλογής μοντέλου εργασίας και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας	137
5.4.1. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Ικανοποίηση από το μοντέλο εργασίας.....	137
5.4.2. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Παραγωγικότητα.....	139
5.4.3. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Αίσθηση εργασιακής ασφάλειας	140
5.5. Επιρροή της Δυνατότητας Επιλογής Μοντέλου Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και Αίσθηση Ασφάλειας.....	141
5.6. Σχέση Κατάστασης Εργασίας Κατά την Περίοδο COVID-19 και Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας	144

5.7. Σχέση Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19, Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας και Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Ασφάλειας	146
5.8. Επιρροή της Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19 και του Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας σε Κρίσιμους Δείκτες Εργασίας	150
6. Συμπεράσματα	153
6.1. Ανακεφαλαίωση εργασίας	153
6.2. Συζήτηση ευρημάτων έρευνας με θεωρία που χρησιμοποιήθηκε.....	160
6.3. Συμπεράσματα και προτάσεις προς εταιρείες και οργανισμούς	161
6.4. Περιορισμοί έρευνας	162
6.5. Θέματα για μελλοντική έρευνα	163
7. Παραρτήματα.....	164
7.1. Ερωτηματολόγιο	164
7.1.1. Μέρος 1 ^ο : Ερωτήσεις Δημογραφικών Στοιχείων	164
7.1.2. Μέρος 2 ^ο : Εργασιακά / Ειδικά δημογραφικά δεδομένα	166
7.1.3. Μέρος 3 ^ο : Ερωτήσεις Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας	167
8. Βιβλιογραφία	172

1. Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA), με κατεύθυνση στο Management, του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών. Η εργασία εστιάζει στη διερεύνηση της επίδρασης των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων, με σκοπό την ανάδειξη των σύγχρονων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί και την παροχή προτάσεων για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

1.1. Σύντομη εισαγωγή στο θεωρητικό υπόβαθρο

Το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Hameed και τον Amjad (2009), οι φυσικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως ο φωτισμός, η θερμοκρασία και η εργονομία, μπορούν να έχουν άμεσες επιπτώσεις στην υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επιπλέον, η ποιότητα του αέρα και οι συνθήκες υγιεινής στον χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη ασθενειών και τη διασφάλιση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος (Fisk, 2000). Οι κανονισμοί και οι νομοθεσίες που διέπουν την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας επιβάλλουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για την προστασία των εργαζομένων, εξασφαλίζοντας ότι οι επιχειρήσεις υιοθετούν τις κατάλληλες πρακτικές για τη διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος (Collier, 1998).

Η εργονομία και η διάταξη του χώρου εργασίας είναι επίσης κρίσιμες για την ευεξία και την απόδοση των εργαζομένων. Η έρευνα του Hedge (2003), υποδεικνύει ότι η προσαρμογή του εργασιακού χώρου στις ανάγκες των εργαζομένων μπορεί να μειώσει τα μυοσκελετικά προβλήματα και να βελτιώσει την άνεση κατά την εργασία. Η ψυχολογική ασφάλεια και η υποστήριξη από την ηγεσία και τους συναδέλφους είναι εξίσου σημαντικές για την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι η εργασία τους εκτιμάται και ότι μπορούν να εκφράσουν τις

ανησυχίες τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι (Edmondson, 1999). Η βελτίωση του ψυχολογικού περιβάλλοντος εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης και ικανοποίησης των εργαζομένων.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση και την αφοσίωση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Locke (1976), οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους είναι πιο πιθανό να παραμένουν αφοσιωμένοι και να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα απόδοσης. Παράγοντες όπως η αναγνώριση, οι ευκαιρίες ανάπτυξης και η ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Η καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και ευχάριστου περιβάλλοντος μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση και την δέσμευση των εργαζομένων (Herzberg et al., 1959).

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων επηρεάζεται επίσης από την εργασιακή ικανοποίηση και τις συνθήκες εργασίας. Όπως περιγράφεται από τους Hackman και τον Oldham (1976), οι εργαζόμενοι που βρίσκουν νόημα και ενδιαφέρον στην εργασία τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι. Η ψυχολογική ασφάλεια και η υποστήριξη από την ηγεσία μπορούν να ενισχύσουν την αίσθηση της αξίας και της αναγνώρισης, οδηγώντας σε αυξημένη απόδοση (Edmondson, 1999). Επιπλέον, η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει την ανοιχτή επικοινωνία και την συνεργασία μπορεί να βελτιώσει την αποδοτικότητα και την καινοτομία των εργαζομένων. Οι στρατηγικές που προάγουν την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην επιτυχία και την ανάπτυξη του οργανισμού (Kahn, 1990).

1.2. Αξία θέματος και συνεισφορά εργασίας

Η μελέτη της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την αίσθηση εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων έχει σημαντική αξία για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων μπορεί να βοηθήσει τους εργοδότες να δημιουργήσουν πιο ευχάριστα και παραγωγικά περιβάλλοντα εργασίας. Αυτή η έρευνα μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη

στρατηγικών που προάγουν την ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων, ενώ παράλληλα μειώνουν τα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της μακροπρόθεσμης επιτυχίας των επιχειρήσεων.

Η συγκεκριμένη εργασία συνεισφέρει στη βιβλιογραφία παρέχοντας εμπειρικά δεδομένα και αναλύσεις σχετικά με την επίδραση των επιλογών επανένταξης στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον. Με την εξέταση των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων διαφορετικών μοντέλων εργασίας, όπως η φυσική παρουσία, το υβριδικό μοντέλο και η εξ αποστάσεως εργασία, η έρευνα αυτή προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τις σύγχρονες πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Τα αποτελέσματα της μελέτης μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους διευθυντές και τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών τους, με στόχο τη δημιουργία ενός πιο ικανοποιητικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, η εργασία αυτή αναδεικνύει τη σημασία της ψυχολογικής ασφάλειας και της υποστήριξης από την ηγεσία και τους συναδέλφους για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και εμπιστευτικού περιβάλλοντος μπορούν να δουν σημαντικά οφέλη στην απόδοση και την αφοσίωση των εργαζομένων τους. Η έρευνα αυτή παρέχει πρακτικές συστάσεις για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, προσφέροντας πολύτιμες γνώσεις για την ενίσχυση της ευημερίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Μέσω της εφαρμογής αυτών των συστάσεων, οι οργανισμοί μπορούν να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα ανταγωνιστικότητας και βιωσιμότητας.

1.3. Σκοπός εργασίας και ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την επίδραση των επιλογών επανένταξης στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και το αίσθημα εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων. Ειδικότερα, η έρευνα αυτή επιδιώκει να κατανοήσει πώς διαφορετικά μοντέλα εργασίας, όπως η φυσική παρουσία, το υβριδικό μοντέλο και η εξ αποστάσεως εργασία, επηρεάζουν την εμπειρία των εργαζομένων και τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων. Μέσω της

ανάλυσης αυτών των παραγόντων, η εργασία επιδιώκει να παρέχει συστάσεις για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την ενίσχυση της ευημερίας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα που θα εξεταστούν στην παρούσα εργασία περιλαμβάνουν: Πρώτον, πώς οι διαφορετικές μορφές εργασίας (φυσική παρουσία, υβριδικό μοντέλο, εξ αποστάσεως εργασία) επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων; Δεύτερον, ποιοι παράγοντες του φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση στην παραγωγικότητα των εργαζομένων; Τρίτον, πώς η αίσθηση εργασιακής ασφάλειας μεταβάλλεται ανάλογα με το μοντέλο εργασίας που ακολουθείται; Αυτά τα ερωτήματα θα βοηθήσουν στην κατανόηση των σχέσεων μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και των κεντρικών παραμέτρων που επηρεάζουν την αποδοτικότητα και την ευημερία των εργαζομένων.

Επιπλέον, η έρευνα αυτή θα εξετάσει κατά πόσο οι επιχειρήσεις μπορούν να εφαρμόσουν στρατηγικές για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την ενίσχυση της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα, θα διερευνηθούν πρακτικές όπως η εργονομία, η βελτίωση των συνθηκών υγιεινής, η ενίσχυση της ψυχολογικής ασφάλειας και η παροχή υποστήριξης και αναγνώρισης από την ηγεσία. Με την εξέταση αυτών των παραμέτρων, η εργασία επιδιώκει να προσφέρει πρακτικές συστάσεις που μπορούν να εφαρμοστούν από τις επιχειρήσεις για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Συνολικά, η παρούσα εργασία επιδιώκει να συμβάλει στη βιβλιογραφία και στην πρακτική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, παρέχοντας εμπειρικά δεδομένα και αναλύσεις σχετικά με την επίδραση των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον. Μέσω της ανάλυσης των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων, η έρευνα αυτή στοχεύει να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τη δημιουργία ενός πιο ικανοποιητικού, ασφαλούς και παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας.

1.4. Μεθοδολογία Έρευνας

Η παρούσα έρευνα χρησιμοποιεί ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση για να εξετάσει την επίδραση των επιλογών επανένταξης στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και το αίσθημα εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων. Η βασική μέθοδος συλλογής δεδομένων είναι η χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε δείγμα εργαζομένων από διάφορους τομείς και κατηγορίες εργασίας. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει κλειστού τύπου ερωτήσεις, οι οποίες επιτρέπουν τη συλλογή δεδομένων που μπορούν να αναλυθούν στατιστικά για να εντοπιστούν πρότυπα και συσχετίσεις μεταξύ των παραμέτρων της μελέτης.

Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε με τυχαία δειγματοληψία από διάφορες επιχειρήσεις και οργανισμούς, διασφαλίζοντας έτσι την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις που καλύπτουν διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως οι συνθήκες εργασίας, η εργονομία, η ποιότητα του αέρα, καθώς και η εργασιακή ικανοποίηση και η παραγωγικότητα. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν διάφορες δηλώσεις σε μια κλίμακα Likert, επιτρέποντας την ποσοτική αξιολόγηση των αντιλήψεών τους.

Η ανάλυση των δεδομένων θα πραγματοποιηθεί χρησιμοποιώντας στατιστικές μεθόδους, όπως η περιγραφική στατιστική για την ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος, η ανάλυση συσχέτισης για την εξερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών και η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν με τη μορφή πινάκων και γραφημάτων, επιτρέποντας μια σαφή και κατανοητή απεικόνιση των ευρημάτων.

Τέλος, η έρευνα αυτή λαμβάνει υπόψη τις ηθικές διαστάσεις της μελέτης, διασφαλίζοντας την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των συμμετεχόντων. Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πλήρως για τον σκοπό της έρευνας και έδωσαν τη συγκατάθεσή τους πριν από τη συμμετοχή τους. Επιπλέον, τηρήθηκαν οι αρχές της ειλικρίνειας και της διαφάνειας κατά τη συλλογή, την ανάλυση και την παρουσίαση των δεδομένων, διασφαλίζοντας την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

1.5. Δομή εργασίας

Η δομή της παρούσας εργασίας έχει σχεδιαστεί ώστε να παρουσιάζει με σαφήνεια την ερευνητική διαδικασία και τα ευρήματα, οργανώνοντας το περιεχόμενο σε διακριτά κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την εισαγωγή στην έρευνα, παρέχοντας μια σύντομη εισαγωγή στο θεωρητικό υπόβαθρο, αναλύοντας την αξία του θέματος και τη συνεισφορά της εργασίας, καθορίζοντας τον σκοπό της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα, περιγράφοντας τη μεθοδολογία της έρευνας και καταλήγοντας με τη δομή της εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, εστιάζουμε στο εργασιακό περιβάλλον και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό το κεφάλαιο περιλαμβάνει ορισμούς και νόμους που αφορούν την εργασία, διάφορες μορφές εργασίας όπως η φυσική παρουσία, η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο εργασίας. Εξετάζονται επίσης τα στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως το φυσικό περιβάλλον, η εργονομία, η ποιότητα του αέρα και οι συνθήκες υγιεινής, η διάταξη του χώρου εργασίας και η συνεργασία, το ψυχολογικό περιβάλλον εργασίας και η τεχνολογία και οι υποδομές. Το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώνεται με την ανάλυση της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, καθώς και των επιπτώσεων του εργασιακού περιβάλλοντος στους εργαζομένους.

Το τρίτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την ασφάλεια. Περιλαμβάνει τον ορισμό της εργασιακής ικανοποίησης και τους παράγοντες και κίνητρα που την επηρεάζουν, όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα της εργασίας, η σημασία της εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Εξετάζεται επίσης η παραγωγικότητα και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, τόσο από φυσική όσο και από ψυχολογική άποψη, και αναλύεται η σχέση ασφάλειας και παραγωγικότητας. Τέλος, εξετάζεται η εργασιακή ασφάλεια και η σύνδεσή της με την παραγωγικότητα στην εργασία, παρέχοντας περιπτώσεις μελέτης για την εφαρμογή στρατηγικών ασφάλειας.

Το τέταρτο κεφάλαιο περιγράφει λεπτομερώς τη μεθοδολογία της έρευνας, περιλαμβάνοντας την τεκμηρίωση των μεθοδολογικών επιλογών, την παρουσίαση του ερευνητικού εργαλείου, τη δειγματοληπτική στρατηγική, την παρουσίαση του δείγματος και τις δεοντολογικές πτυχές της έρευνας. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και συζητούνται τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ το έκτο κεφάλαιο ανακεφαλαιώνει την εργασία, συζητά τα ευρήματα της έρευνας σε σχέση με τη θεωρία

που χρησιμοποιήθηκε, και παρέχει συμπεράσματα και προτάσεις προς τις εταιρείες και τους οργανισμούς, καθώς και περιορισμούς της έρευνας και θέματα για μελλοντική έρευνα.

Το έβδομο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα παραρτήματα, όπως το ερωτηματολόγιο της έρευνας με τις ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων, τα εργασιακά και ειδικά δημογραφικά δεδομένα, και τις ερωτήσεις αξιολόγησης της εργασιακής εμπειρίας. Τέλος, η βιβλιογραφία περιέχει όλες τις πηγές που χρησιμοποιήθηκαν στην εργασία.

2. Εργασιακό περιβάλλον και Ικανοποίηση εργαζομένων

Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και την συνολική απόδοσή τους. Σύμφωνα με τους Judge και Klinger (2001), το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει τόσο τους φυσικούς όσο και τους ψυχολογικούς παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινή εμπειρία των εργαζομένων. Ένα καλά σχεδιασμένο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα, να μειώσει τα επίπεδα στρες και να ενισχύσει την αίσθηση του ανήκειν και της δέσμευσης προς την επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος διαπιστώνουν συχνά αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης και δέσμευσης των εργαζομένων τους.

Οι μορφές εργασίας και η νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας διαδραματίζουν επίσης κρίσιμο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Η μελέτη των Bakker και Demerouti (2007), δείχνει ότι η ευελιξία στην εργασία, όπως η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο, έχει αναδειχθεί ως σημαντικός παράγοντας που μπορεί να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Η νομοθεσία για την εργασία, που περιλαμβάνει κανόνες και ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων, διασφαλίζει την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, προσφέροντας ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον που ενισχύει την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Οι αλλαγές στις

μορφές εργασίας και η συνεχής αναθεώρηση των εργασιακών νόμων είναι απαραίτητες για την προσαρμογή στις νέες προκλήσεις και την διασφάλιση ενός βιώσιμου και αποδοτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

2.1. Εργασία: Ορισμοί και Νόμοι

Η εργασία ορίζεται γενικά ως η δραστηριότητα που αποσκοπεί στην παραγωγή αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών με αντάλλαγμα μια αμοιβή. Σύμφωνα με τον Robbins (2005), η εργασία αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματος για τους περισσότερους ανθρώπους και είναι θεμελιώδης για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Οι σύγχρονες μορφές εργασίας περιλαμβάνουν τη φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, την εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο, αντανακλώντας τις αλλαγές στην τεχνολογία και την κοινωνική δυναμική.

Η νομοθεσία για την εργασία παίζει κρίσιμο ρόλο στη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, διασφαλίζοντας την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προώθηση δίκαιων και ασφαλών συνθηκών εργασίας. Σύμφωνα με τον Collier (1998), οι εργασιακοί νόμοι καλύπτουν μια ευρεία γκάμα θεμάτων, όπως οι ώρες εργασίας, η αμοιβή, η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία, οι άδειες και η προστασία από την απόλυση. Οι νόμοι αυτοί στοχεύουν στην προστασία των πιο ευάλωτων ομάδων εργαζομένων και στην εξασφάλιση ενός ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος.

Με την εισαγωγή νέων μοντέλων εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο, οι υπάρχοντες εργασιακοί νόμοι έπρεπε να προσαρμοστούν και να εκσυγχρονιστούν. Ο Golden (2009), αναφέρει πως οι νέες μορφές εργασίας δημιούργησαν την ανάγκη για αναθεώρηση της νομοθεσίας σχετικά με τις ώρες εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι νόμοι που αρχικά σχεδιάστηκαν για τη ρύθμιση της παραδοσιακής εργασίας στον χώρο εργασίας δεν μπορούσαν να καλύψουν πλήρως τις ανάγκες των εργαζομένων που εργάζονταν από το σπίτι ή σε υβριδικά μοντέλα.

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία αποτελεί επίσης ένα σημαντικό ζήτημα για τη νομοθεσία, ιδίως με την εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας. Σύμφωνα με τον European Agency for Safety and Health at Work (EU-

OSHA, 2020), οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι έχουν ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού, την αξιολόγηση των κινδύνων και την παροχή εκπαίδευσης για την πρόληψη ατυχημάτων και προβλημάτων υγείας.

Οι εργασιακοί νόμοι έχουν επίσης προσαρμοστεί για να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζομένων που εργάζονται σε υβριδικά μοντέλα. Ο Stone (2004), επισημαίνει πως οι νέοι νόμοι περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων και την αποτροπή της υπερβολικής επιτήρησης από τους εργοδότες. Επιπλέον, οι νέοι νόμοι διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως ή σε υβριδικά μοντέλα έχουν τα ίδια δικαιώματα και την ίδια προστασία όπως οι εργαζόμενοι που παρευρίσκονται φυσικά στον χώρο εργασίας.

Τέλος, η νομοθεσία για την εργασία πρέπει να εξετάζει συνεχώς τις αλλαγές στην κοινωνία και την τεχνολογία για να παραμένει σχετική και αποτελεσματική. Σύμφωνα με τον Cherry (2011), οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές και οι νέες μορφές απασχόλησης απαιτούν συνεχή αναθεώρηση και προσαρμογή των νόμων. Η διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων και της δικαιοσύνης στην εργασία είναι κρίσιμη για την επίτευξη ενός υγιούς και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

2.2. Μορφές εργασίας

Οι μορφές εργασίας έχουν εξελιχθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, αντανακλώνοντας τις αλλαγές στην τεχνολογία, την παγκοσμιοποίηση και τις κοινωνικές προτιμήσεις. Η ανάλυση των Baruch και Nicholson (1997), καταλήγει ότι η εξέλιξη των μορφών εργασίας περιλαμβάνει τη μετάβαση από την παραδοσιακή εργασία γραφείου σε πιο ευέλικτα μοντέλα όπως η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο. Αυτή η εξέλιξη έχει φέρει νέα δεδομένα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα, την ικανοποίηση και την εργασιακή ασφάλεια.

2.2.1. Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο

Η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο είναι η παραδοσιακή μορφή εργασίας όπου οι εργαζόμενοι παρευρίσκονται καθημερινά στον χώρο της επιχείρησης. Ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα αυτής της μορφής εργασίας είναι η άμεση επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων (Oldham και Brass, 1979). Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αλληλεπιδρούν άμεσα, να επιλύουν προβλήματα γρήγορα και να αναπτύσσουν κοινωνικές σχέσεις που ενισχύουν την ομαδικότητα και το αίσθημα του ανήκειν. Επιπλέον, η παρουσία στο γραφείο διευκολύνει την εποπτεία και την αξιολόγηση της απόδοσης από τους προϊσταμένους.

Ωστόσο, η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο μπορεί να παρουσιάσει και αρνητικά στοιχεία. Ένα από τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ανάγκη για καθημερινή μετακίνηση, η οποία μπορεί να είναι χρονοβόρα και αγχωτική (Novaco et al., 1990). Επιπλέον, το παραδοσιακό γραφείο μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη ευελιξίας, καθώς οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να ακολουθούν ένα σταθερό ωράριο, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τέλος, οι συνθήκες στον χώρο εργασίας, όπως ο θόρυβος και η συνωστισμός, μπορεί να μειώσουν την παραγωγικότητα και να αυξήσουν τα επίπεδα στρες (Sundstrom et al., 1994).

2.2.2. Εξ αποστάσεως εργασία

Η εξ αποστάσεως εργασία έχει κερδίσει έδαφος τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και της πανδημίας COVID-19. Ένα από τα κύρια πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η ευελιξία που προσφέρει στους εργαζόμενους (Gajendran και Harrison, 2007). Οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέγουν τον χώρο και τον χρόνο εργασίας τους, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του κόστους για τις επιχειρήσεις, καθώς δεν απαιτείται η διατήρηση φυσικών γραφείων.

Παρά τα πλεονεκτήματα, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να παρουσιάσει και αρνητικά στοιχεία. Ένα από τα κύρια μειονεκτήματα είναι η αίσθηση απομόνωσης που μπορεί να νιώσουν οι εργαζόμενοι (Toscano και Zappalà, 2020). Η έλλειψη άμεσης

αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους μπορεί να μειώσει την αίσθηση του ανήκειν και να αυξήσει τα επίπεδα στρες και άγχους. Επιπλέον, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να δυσκολέψει την επίβλεψη και την αξιολόγηση της απόδοσης από τους προϊσταμένους, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα και την ασφάλεια εργασίας (Marshall et al., 2007).

2.2.3. Υβριδικό μοντέλο εργασίας

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας συνδυάζει την φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας με την εξ αποστάσεως εργασία, προσφέροντας έναν συνδυασμό των πλεονεκτημάτων και των δύο μορφών εργασίας. Ένα από τα κύρια πλεονεκτήματα του υβριδικού μοντέλου είναι η ευελιξία που προσφέρει στους εργαζόμενους, επιτρέποντάς τους να επιλέγουν πότε και πού θα εργαστούν (Baert et al., 2020). Αυτό μπορεί να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, το υβριδικό μοντέλο μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν το περιβάλλον που τους ταιριάζει καλύτερα για συγκεκριμένες εργασίες.

Παρά τα πλεονεκτήματα, το υβριδικό μοντέλο εργασίας μπορεί να παρουσιάσει και προκλήσεις. Ένα από τα κύρια μειονεκτήματα είναι η δυσκολία στη διαχείριση και τον συντονισμό των ομάδων, καθώς οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες και μπορεί να εργάζονται σε διαφορετικούς χρόνους (Wang et al., 2020). Αυτό μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στην επικοινωνία και τη συνεργασία, επηρεάζοντας την ομαδικότητα και την απόδοση. Επιπλέον, το υβριδικό μοντέλο μπορεί να απαιτεί επενδύσεις σε τεχνολογία και υποδομές για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων, γεγονός που μπορεί να αυξήσει το κόστος για τις επιχειρήσεις (Bloom et al., 2015).

2.3. Εργασιακό περιβάλλον

Το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει όλα τα φυσικά και ψυχολογικά στοιχεία που συνθέτουν τον χώρο όπου οι εργαζόμενοι εκτελούν τις εργασίες τους. Σύμφωνα με τον Hameed και Amjad (2009), ένα καλά σχεδιασμένο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την απόδοση και την ευημερία των εργαζομένων. Η σχέση

μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι καθοριστική, καθώς ένα θετικό περιβάλλον μπορεί να ενισχύσει την αφοσίωση και τη δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Είναι ουσιώδες για τις επιχειρήσεις να επενδύουν στη δημιουργία ενός ευχάριστου και λειτουργικού περιβάλλοντος, καθώς αυτό επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Noe et al., 2014).

2.3.1. Φυσικό περιβάλλον εργασίας

Το φυσικό περιβάλλον εργασίας περιλαμβάνει στοιχεία όπως ο σχεδιασμός του γραφείου, ο φωτισμός, η θερμοκρασία και ο θόρυβος, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση και την ευεξία των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Fisk (2000), ο κατάλληλος φωτισμός και η άνετη θερμοκρασία μπορούν να μειώσουν την κόπωση και να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Επιπλέον, η μείωση του θορύβου στον χώρο εργασίας μπορεί να βελτιώσει τη συγκέντρωση και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Ένα καλά σχεδιασμένο φυσικό περιβάλλον μπορεί να ενισχύσει την ευεξία και να μειώσει τα επίπεδα στρες, δημιουργώντας έναν πιο παραγωγικό εργασιακό χώρο (Leather et al., 1998).

2.3.2. Εργονομία

Η εργονομία στον χώρο εργασίας είναι κρίσιμη για την υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, καθώς προσαρμόζει τις συνθήκες εργασίας στις ανάγκες του ανθρώπινου σώματος. Όπως αναφέρει ο Hedge (2003), η χρήση εργονομικών επίπλων και εξοπλισμού μπορεί να μειώσει τα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία, όπως μυοσκελετικές διαταραχές. Η εργονομία συμβάλλει επίσης στη μείωση της κόπωσης και του πόνου, επιτρέποντας στους εργαζομένους να εργάζονται άνετα για μεγαλύτερες περιόδους. Επενδύοντας στην εργονομία, οι επιχειρήσεις μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση και να μειώσουν τις απουσίες λόγω ασθένειας (Wilson, 2000).

2.3.3. Ποιότητα αέρα και συνθήκες υγιεινής

Η ποιότητα του αέρα και οι συνθήκες υγιεινής στον χώρο εργασίας είναι καθοριστικές για την υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Seppänen et al. (1999), η καλή ποιότητα του εσωτερικού αέρα μπορεί να μειώσει τα συμπτώματα όπως η κόπωση, οι πονοκέφαλοι και οι αναπνευστικές δυσκολίες. Επιπλέον, οι σωστές συνθήκες υγιεινής μπορούν να αποτρέψουν την εξάπλωση ασθενειών και να διασφαλίσουν ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη βελτίωση της ποιότητας του αέρα και των συνθηκών υγιεινής μπορούν να αυξήσουν την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους (Fisk, 2000).

2.3.4. Διάταξη του χώρου εργασίας και συνεργασία

Η διάταξη του χώρου εργασίας επηρεάζει σημαντικά την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων. Οι Becker και Steele (1995), υποστηρίζουν πως οι ανοικτοί χώροι γραφείων μπορούν να ενισχύσουν την επικοινωνία και τη συνεργασία, αλλά μπορούν επίσης να δημιουργήσουν προβλήματα όπως η έλλειψη ιδιωτικότητας και ο αυξημένος θόρυβος. Από την άλλη πλευρά, οι κλειστοί χώροι γραφείων μπορούν να παρέχουν περισσότερη ιδιωτικότητα και συγκέντρωση, αλλά μπορεί να περιορίσουν την άμεση επικοινωνία. Η προσεκτική σχεδίαση του χώρου που λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση (Oldham και Brass, 1979).

2.3.5. Ψυχολογικό περιβάλλον εργασίας

Το ψυχολογικό περιβάλλον εργασίας, που περιλαμβάνει την εταιρική κουλτούρα και την ατμόσφαιρα στον χώρο εργασίας, είναι καθοριστικό για την ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Schein (2010), η θετική εταιρική κουλτούρα που προάγει την ανοιχτή επικοινωνία, την εμπιστοσύνη και την αναγνώριση μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι η εργασία τους εκτιμάται και ότι μπορούν να εκφράσουν τις ανησυχίες τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι. Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και εμπιστευτικού περιβάλλοντος είναι καίριας σημασίας για την επιτυχία μιας επιχείρησης (Edmondson, 1999).

2.3.6. Τεχνολογία και υποδομές

Η τεχνολογία και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση της εργασίας και στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Drucker (1999), οι σύγχρονες τεχνολογικές λύσεις μπορούν να βελτιώσουν την αποδοτικότητα και την ευελιξία στον χώρο εργασίας. Η παροχή γρήγορης και αξιόπιστης τεχνολογίας επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελούν τις εργασίες τους πιο αποτελεσματικά και να αντιμετωπίζουν λιγότερα τεχνικά προβλήματα. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε προηγμένες τεχνολογικές υποδομές μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να βελτιώσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων (Wilson, 2000).

2.4. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

Η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία αναφέρεται στις πρακτικές και τις διαδικασίες που εφαρμόζονται για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τον Cooper (2000), η εφαρμογή αυτών των πρακτικών είναι κρίσιμη για τη μείωση των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε υγιεινή και ασφάλεια δημιουργούν ένα προστατευτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον που ενισχύει την ευημερία των εργαζομένων. Επιπλέον, η βελτίωση της υγιεινής και ασφάλειας μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και εργασιακής ικανοποίησης (Hale και Hovden, 1998).

2.4.1. Κανονισμοί και νομοθεσία

Οι κανονισμοί και η νομοθεσία που διέπουν την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας αποτελούν τη ραχοκοκαλιά των πρακτικών ασφάλειας. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), οι νομοθετικές ρυθμίσεις θέτουν τα ελάχιστα πρότυπα για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με αυτές τις ρυθμίσεις, διασφαλίζοντας την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Η εφαρμογή αυτών των κανονισμών μπορεί να μειώσει τον αριθμό των ατυχημάτων και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων (Collier, 1998).

2.4.2. Προληπτικά μέτρα και πολιτικές

Τα προληπτικά μέτρα και οι πολιτικές για την υγιεινή και ασφάλεια είναι ουσιώδη για την αποτροπή ατυχημάτων και τραυματισμών στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τον Wilson (2000), η προληπτική προσέγγιση περιλαμβάνει την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων για την αποτροπή των ατυχημάτων. Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν τη χρήση προστατευτικού εξοπλισμού, την τακτική συντήρηση των εγκαταστάσεων και την εφαρμογή διαδικασιών ασφαλείας. Η αποτελεσματική εφαρμογή των προληπτικών μέτρων μπορεί να βελτιώσει την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων (Heinrich, 1959).

2.4.3. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση

Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Ο Geller (2001), υποστηρίζει πως τα προγράμματα εκπαίδευσης βοηθούν τους εργαζομένους να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τους κινδύνους στον χώρο εργασίας. Η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τις διαδικασίες ασφαλείας και την ανάγκη συμμόρφωσης με αυτές μπορεί να μειώσει τα ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης ενισχύουν την κουλτούρα ασφαλείας και βελτιώνουν την αποδοτικότητα (Edmondson, 1999).

2.4.4. Επιπτώσεις της υγιεινής και ασφαλείας στην παραγωγικότητα

Η υγιεινή και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας έχουν άμεσες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Clarke (2006), ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μειώσει τον αριθμό των απουσιών λόγω ασθένειας και να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ασφαλείς και προστατευμένοι είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι στη δουλειά τους. Επιπλέον, η βελτίωση της υγιεινής και της ασφαλείας μπορεί να μειώσει το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση, οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αποδοτικότητας (Cooper, 2000).

2.4.5. Περιστατικά και διαχείριση κρίσεων

Η διαχείριση περιστατικών ατυχημάτων και κρίσεων στον χώρο εργασίας είναι κρίσιμη για τη διατήρηση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τον Reason (1990), οι οργανώσεις πρέπει να αναπτύσσουν σαφείς διαδικασίες και πρωτόκολλα για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων και ατυχημάτων. Αυτές οι διαδικασίες περιλαμβάνουν την άμεση παροχή πρώτων βοηθειών, την ειδοποίηση των αρμόδιων αρχών και τη διερεύνηση των αιτιών του ατυχήματος για την αποφυγή μελλοντικών περιστατικών. Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην αντιμετώπιση κρίσεων και η εφαρμογή κατάλληλων μέτρων διαχείρισης μπορούν να μειώσουν τις αρνητικές επιπτώσεις και να βελτιώσουν την ασφάλεια στον χώρο εργασίας (Hale και Hovden, 1998).

2.5. Εργασιακό περιβάλλον και Εργαζόμενοι

Το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την ευημερία, την ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων, αποτελώντας έναν από τους βασικούς παράγοντες που καθορίζουν την εργασιακή εμπειρία. Σύμφωνα με την έρευνα των Hameed και Amjad (2009), ένα ευχάριστο και υποστηρικτικό περιβάλλον μπορεί να ενισχύσει την αφοσίωση των εργαζομένων και να μειώσει τα επίπεδα στρες. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος δημιουργούν συνθήκες που ευνοούν την παραγωγικότητα και την καινοτομία. Είναι ζωτικής σημασίας να αναγνωρίσουμε τη σύνδεση μεταξύ του περιβάλλοντος εργασίας και της ευημερίας των εργαζομένων, καθώς αυτή επηρεάζει την απόδοση και την επιτυχία του οργανισμού (Noe et al., 2014).

2.5.1. Επιπτώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχολογική ευεξία

Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων, επηρεάζοντας την διάθεσή τους και την γενική τους ψυχολογική κατάσταση. Όπως υποστηρίζουν οι Bakker και Demerouti (2007), το άγχος που προκαλείται από ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη εργασιακή απόδοση. Η ψυχολογική

ασφάλεια και η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους είναι κρίσιμες για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Η δημιουργία ενός θετικού ψυχολογικού περιβάλλοντος μπορεί να ενισχύσει την ψυχική ευεξία και να προάγει την αφοσίωση και την παρακίνηση των εργαζομένων (Edmondson, 1999).

2.5.2. Εργασιακό περιβάλλον και φυσική υγεία

Οι φυσικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως η ποιότητα του αέρα, η εργονομία και οι συνθήκες υγιεινής, έχουν άμεσο αντίκτυπο στη σωματική υγεία των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Fisk (2000), η κακή ποιότητα του αέρα μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα αναπνευστικής υγείας και να μειώσει την παραγωγικότητα. Η εργονομία στον χώρο εργασίας παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην πρόληψη μυοσκελετικών προβλημάτων και στην βελτίωση της άνεσης των εργαζομένων. Επιπλέον, οι καλές συνθήκες υγιεινής μπορούν να αποτρέψουν την εξάπλωση ασθενειών και να διασφαλίσουν την ευημερία των εργαζομένων, οδηγώντας σε λιγότερες απουσίες και καλύτερη απόδοση (Hedge, 2003).

2.5.3. Ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό περιβάλλον

Η ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό περιβάλλον είναι κρίσιμη για την διατήρηση υψηλών επιπέδων δέσμευσης και απόδοσης. Σύμφωνα με τον Locke (1976), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ικανοποιημένοι από το περιβάλλον εργασίας τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι στην εργασία τους. Οι παράγοντες που ενισχύουν την ικανοποίηση περιλαμβάνουν την άνεση, την ασφάλεια, την υποστήριξη και τις ευκαιρίες ανάπτυξης. Ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μειώσει την πρόθεση των εργαζομένων να αποχωρήσουν και να ενισχύσει τη συνολική τους ευημερία και απόδοση (Herzberg et al., 1959).

2.5.4. Εργασιακό περιβάλλον και απόδοση

Το περιβάλλον εργασίας έχει άμεσο αντίκτυπο στην απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η μελέτη των Oldham και Brass (1979), δείχνει ότι ένα καλά

σχεδιασμένο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βελτιώσει τη συγκέντρωση και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Οι συνθήκες εργασίας που παρέχουν άνεση και μειώνουν τους περισπασμούς μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη παραγωγικότητα και βελτιωμένη ποιότητα εργασίας (Sundstrom et al., 1994). Επιπλέον, η παροχή κατάλληλου εξοπλισμού και τεχνολογίας μπορεί να ενισχύσει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων.

2.5.5. Εργασιακό περιβάλλον και δέσμευση των εργαζομένων

Η δέσμευση των εργαζομένων επηρεάζεται σημαντικά από το εργασιακό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να ενισχύσει ή να μειώσει την αφοσίωση και την παρακίνηση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Kahn (1990), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ασφαλείς και υποστηριζόμενοι από το περιβάλλον εργασίας τους είναι πιο πιθανό να είναι αφοσιωμένοι και παραγωγικοί. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει την ανοιχτή επικοινωνία, την αναγνώριση και την ανάπτυξη μπορεί να ενισχύσει τη δέσμευση των εργαζομένων (Eisenberger et al., 1986). Ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μειώσει την πρόθεση των εργαζομένων να αποχωρήσουν και να ενισχύσει την μακροχρόνια συνεργασία και την αφοσίωση στον οργανισμό (Kahn, 1990).

2.6. Περιβάλλον εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση

Το περιβάλλον εργασίας αποτελεί έναν από τους κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Βάσει των ευρημάτων των Hameed και Amjad (2009), το φυσικό περιβάλλον εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργονομικών σχεδίων, της θερμοκρασίας, του φωτισμού και του θορύβου, μπορεί να επηρεάσει άμεσα την παραγωγικότητα και την ευεξία των εργαζομένων. Ένα καλά σχεδιασμένο και άνετο περιβάλλον μπορεί να μειώσει το στρες και να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων. Παράλληλα, οι επενδύσεις στη βελτίωση του φυσικού περιβάλλοντος εργασίας μπορούν να αποφέρουν μακροπρόθεσμα οφέλη για τις επιχειρήσεις μέσω της αυξημένης ικανοποίησης και δέσμευσης των εργαζομένων.

Η ψυχολογική πτυχή του περιβάλλοντος εργασίας είναι εξίσου σημαντική με την φυσική. Οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και η υποστήριξη από τη

διοίκηση, μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τους Bakker και Demerouti (2007), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι υποστηρίζονται από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους είναι πιο πιθανό να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Η ύπαρξη ενός θετικού και υποστηρικτικού κλίματος στην εργασία μπορεί να βελτιώσει την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων και να μειώσει τα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται επίσης με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ο Clark (2000), τονίζει πως η δυνατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ικανοποίησή τους από την εργασία. Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν ευέλικτα ωράρια εργασίας και δυνατότητες τηλεργασίας μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία, γεγονός που με τη σειρά του μπορεί να ενισχύσει την αφοσίωσή τους και να μειώσει την πρόθεση αποχώρησης.

Η επαγγελματική ανάπτυξη και οι ευκαιρίες εκπαίδευσης είναι άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση. Όπως περιγράφεται από τον Noe et al. (2014), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι η εργασία τους παρέχει ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι και αφοσιωμένοι. Η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη όχι μόνο βελτιώνει τις δεξιότητες των εργαζομένων αλλά και ενισχύει το αίσθημα της προσωπικής τους αξίας και αναγνώρισης.

Τέλος, η αναγνώριση και η ανταμοιβή είναι ζωτικής σημασίας για την εργασιακή ικανοποίηση. Οι Deci και Ryan (1985) προτείνουν ότι η αναγνώριση της προσπάθειας και η δίκαιη ανταμοιβή μπορούν να αυξήσουν την εσωτερική παρακίνηση των εργαζομένων. Η αναγνώριση μπορεί να πάρει πολλές μορφές, από οικονομικές ανταμοιβές μέχρι απλές εκφράσεις ευγνωμοσύνης και επιβράβευσης. Η δίκαιη και τακτική αναγνώριση της συνεισφοράς των εργαζομένων είναι ουσιαστική για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων ικανοποίησης και δέσμευσης.

2.7. Απομάκρυνση από το φυσικό περιβάλλον εργασίας:

Η περίπτωση της τηλεργασίας

Η τηλεργασία έχει γίνει ένα σημαντικό θέμα συζήτησης τα τελευταία χρόνια, ειδικά μετά την πανδημία COVID-19, η οποία ανάγκασε πολλές επιχειρήσεις να υιοθετήσουν αυτήν τη μορφή εργασίας. Η τηλεργασία προσφέρει αρκετά πλεονεκτήματα, όπως την ευελιξία του ωραρίου και την εξοικονόμηση χρόνου από τις μετακινήσεις (Baert et al., 2020). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει τη συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία (Gajendran και Harrison, 2007).

Ωστόσο, η τηλεργασία μπορεί να δημιουργήσει και προκλήσεις, όπως το αίσθημα απομόνωσης από τους συναδέλφους και το εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τους Toscano και Zappalà (2020), η κοινωνική απομόνωση που προκύπτει από την τηλεργασία μπορεί να αυξήσει τα επίπεδα στρες και να μειώσει την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, η απουσία φυσικής αλληλεπίδρασης μπορεί να επηρεάσει την ομαδική συνεργασία και την καινοτομία, καθώς οι εργαζόμενοι δεν έχουν την ευκαιρία να ανταλλάξουν ιδέες και να συνεργαστούν άμεσα.

Η παραγωγικότητα στην τηλεργασία είναι ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που έχει διερευνηθεί από την έρευνα. Μελέτες έχουν δείξει ότι η τηλεργασία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερους περισπασμούς και μπορούν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον που τους είναι άνετο (Bloom et al., 2015). Ωστόσο, άλλες μελέτες υποδεικνύουν ότι η παραγωγικότητα μπορεί να μειωθεί λόγω των τεχνολογικών προβλημάτων και της έλλειψης κατάλληλου εξοπλισμού στο σπίτι (Wang et al., 2020).

Η τηλεργασία επηρεάζει επίσης την αίσθηση της εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Marshall et al. (2007), οι εργαζόμενοι που τηλεργάζονται μπορεί να αισθάνονται ανασφάλεια για τη θέση τους, καθώς η απόδοσή τους δεν είναι άμεσα ορατή στους προϊσταμένους τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και αβεβαιότητα για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ακόμη, η τηλεργασία έχει επηρεάσει σημαντικά και τις πολιτικές των επιχειρήσεων και τις στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού. Οι εταιρείες πρέπει να αναπτύξουν νέες πολιτικές και πρακτικές για να υποστηρίξουν την τηλεργασία και να διασφαλίσουν ότι

οι εργαζόμενοι παραμένουν παραγωγικοί και ικανοποιημένοι (Bouziri et al., 2020). Αυτό περιλαμβάνει την παροχή της κατάλληλης τεχνολογίας, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη νέων τρόπων επικοινωνίας και συνεργασίας.

3. Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και Ασφάλεια

Η εργασιακή ικανοποίηση και η παραγωγικότητα αποτελούν δύο από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την επιτυχία και την ευημερία των οργανισμών. Η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στο πώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται σχετικά με τη δουλειά τους και περιλαμβάνει παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και η υποστήριξη από τη διοίκηση (Locke, 1976; Herzberg et al., 1959). Από την άλλη πλευρά, η παραγωγικότητα σχετίζεται με την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους (Drucker, 1999). Οι οργανισμοί που καταφέρνουν να ενισχύσουν τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και την παραγωγικότητα μπορούν να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης και ανταγωνιστικότητας στην αγορά (Harter et al., 2002).

Η σύνδεση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας είναι πολύπλοκη και επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες, όπως το εργασιακό περιβάλλον, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη και οι σχέσεις εντός του οργανισμού (Judge et al., 2001). Σύμφωνα με τον Hackman και τον Oldham (1976), οι εργαζόμενοι που βρίσκουν νόημα και ενδιαφέρον στη δουλειά τους είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και αφοσιωμένοι. Επιπλέον, οι στρατηγικές που προάγουν την ψυχολογική ασφάλεια και την υποστήριξη των εργαζομένων μπορούν να ενισχύσουν την αίσθηση της αξίας και της αναγνώρισης, οδηγώντας σε αυξημένη ικανοποίηση και απόδοση (Edmondson, 1999). Στο κεφάλαιο αυτό, θα εξετάσουμε τους διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, καθώς και τις στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν για την ενίσχυση αυτών των παραγόντων (Kahn, 1990).

3.1. Ικανοποίηση εργαζομένων

Η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά θέματα στη διοίκηση επιχειρήσεων και την οργανωσιακή συμπεριφορά. Ο Locke (1976), καταλήγει στο ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι η ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή των εμπειριών της εργασίας του ατόμου. Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι κρίσιμη για την επίτευξη υψηλών επιπέδων παραγωγικότητας, την μείωση των απουσιών και την διατήρηση των ταλέντων μέσα στην επιχείρηση.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων είναι πολυδιάστατοι και περιλαμβάνουν τόσο εσωτερικούς όσο και εξωτερικούς παράγοντες. Σύμφωνα με τον Herzberg et al. (1959), οι παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: τους παράγοντες υγιεινής (ή αποτρέπτες) και τους παράγοντες παρακίνησης (ή ενισχυτικούς). Οι παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή και την πολιτική της εταιρείας, ενώ οι παράγοντες παρακίνησης σχετίζονται με την εργασία αυτή καθαυτή, όπως η αναγνώριση, η επίτευξη και η ανάπτυξη.

Η ηγεσία και η διοίκηση παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Bass (1990), η μετασχηματιστική ηγεσία, που εμπνέει και παρακινεί τους εργαζόμενους μέσω του οράματος και της ενδυνάμωσης, μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι ηγέτες που δείχνουν ενδιαφέρον για την ευημερία των εργαζομένων και τους παρέχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και προσωπική ανάπτυξη, συμβάλλουν στην ενίσχυση της ικανοποίησης και της δέσμευσης.

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται επίσης από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ο Clark (2000), υποστηρίζει πως οι εργαζόμενοι που μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η ευελιξία στις ώρες εργασίας, η δυνατότητα τηλεργασίας και οι πολιτικές υποστήριξης της οικογένειας είναι μερικά από τα μέτρα που μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία αυτή και να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Τέλος, η αναγνώριση και η ανταμοιβή αποτελούν ζωτικής σημασίας παράγοντες για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι Deci και Ryan (1985), αναφέρουν η αναγνώριση της συνεισφοράς και η δίκαιη ανταμοιβή μπορούν να αυξήσουν την εσωτερική παρακίνηση και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Η αναγνώριση μπορεί να περιλαμβάνει οικονομικές ανταμοιβές, όπως αυξήσεις και μπόνους, καθώς και μη οικονομικές μορφές αναγνώρισης, όπως επαίνους και ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη.

3.2. Παράγοντες και κίνητρα για την εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι καθοριστικής σημασίας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις, καθώς επηρεάζει άμεσα την απόδοση, την παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων. Ο Judge et al. (2001), συμπεραίνει πως η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με θετικά αποτελέσματα όπως η αυξημένη απόδοση, η μείωση των απουσιών και η βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

3.2.1. Ποικιλία δεξιοτήτων

Η ποικιλία δεξιοτήτων αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο μια εργασία απαιτεί τη χρήση διαφορετικών ικανοτήτων και ταλέντων από τον εργαζόμενο. Οι Herzberg, Mausner, και Snyderman (1959) υποστηρίζουν ότι οι εργασίες που απαιτούν υψηλή ποικιλία δεξιοτήτων μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς τους παρέχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν και να χρησιμοποιήσουν διαφορετικές ικανότητες. Η ποικιλία δεξιοτήτων βοηθά επίσης στην αποφυγή της μονοτονίας και στη διατήρηση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την εργασία τους.

3.2.2. Ταυτότητα της εργασίας

Η ταυτότητα της εργασίας αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο μια εργασία απαιτεί την ολοκλήρωση μιας ολόκληρης και αναγνωρίσιμης μονάδας εργασίας. Σύμφωνα με τους

Hackman και Oldham (1976), οι εργασίες που έχουν υψηλή ταυτότητα προσφέρουν στους εργαζόμενους την αίσθηση της ολοκλήρωσης και της επίτευξης. Αυτή η διάσταση μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι βλέπουν άμεσα τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους και αισθάνονται ότι συμβάλλουν σημαντικά στον οργανισμό.

3.2.3. Σημασία της εργασίας

Η ταυτότητα της εργασίας αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο μια εργασία απαιτεί την ολοκλήρωση μιας ολόκληρης και αναγνωρίσιμης μονάδας εργασίας. Η ανάλυση των Turner και Lawrence (1965), καταλήγει ότι οι εργασίες που έχουν υψηλή ταυτότητα προσφέρουν στους εργαζόμενους την αίσθηση της ολοκλήρωσης και της επίτευξης. Αυτή η διάσταση μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι βλέπουν άμεσα τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους και αισθάνονται ότι συμβάλλουν σημαντικά στον οργανισμό.

3.2.4. Αυτονομία

Η αυτονομία αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι έχουν ελευθερία, ανεξαρτησία και διακριτική ευχέρεια στον τρόπο που εκτελούν την εργασία τους. Σύμφωνα με τους Deci και Ryan (1985), η υψηλή αυτονομία μπορεί να αυξήσει την αίσθηση της υπευθυνότητας και της προσωπικής ανάληψης ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας. Οι εργαζόμενοι με υψηλή αυτονομία είναι πιο πιθανό να είναι παρακινημένοι και να έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους.

3.2.5. Ανατροφοδότηση

Η ανατροφοδότηση αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι λαμβάνουν σαφείς και άμεσες πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή τους. Η επαρκής ανατροφοδότηση μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση, καθώς οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ποιες πτυχές της εργασίας τους χρειάζονται βελτίωση και ποιες είναι αποτελεσματικές. Η συνεχής και εποικοδομητική ανατροφοδότηση

βοηθά τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι η εργασία τους εκτιμάται και ότι έχουν τη δυνατότητα να βελτιωθούν (Hackman και Oldham 1976).

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που καταφέρνουν να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης έχουν λιγότερες αποχωρήσεις και υψηλότερη δέσμευση από τους εργαζομένους τους.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι πολυάριθμοι και περιλαμβάνουν τόσο ατομικούς όσο και οργανωσιακούς παράγοντες. Οι πέντε βασικές διαστάσεις της εργασίας, δηλαδή η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα της εργασίας, η σημασία της εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση, είναι καίριας σημασίας για την επίτευξη υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι η εργασία τους είναι σημαντική και ότι έχουν τον έλεγχο πάνω σε αυτήν, τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι και παρακινημένοι (Herzberg, Mausner, και Snyderman 1959).

Η αναγνώριση και η ανταμοιβή είναι ζωτικής σημασίας παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Eisenberger et al. (1986), η δίκαιη και τακτική αναγνώριση της συνεισφοράς των εργαζομένων μπορεί να αυξήσει την αίσθηση της αξίας και της αυτοεκτίμησης. Οι οικονομικές ανταμοιβές, όπως οι αυξήσεις και τα μπόνους, και οι μη οικονομικές ανταμοιβές, όπως οι επαίνους και οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Η ποιότητα της ηγεσίας και της διοίκησης είναι επίσης σημαντική για την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Bass και τον Avolio (1994), οι ηγέτες που υιοθετούν ένα μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας, που εμπνέει και ενδυναμώνει τους εργαζομένους, μπορούν να βελτιώσουν την ικανοποίηση και την αφοσίωση. Οι ηγέτες που δείχνουν ενδιαφέρον για την ευημερία των εργαζομένων και τους παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση, συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Greenhaus και τον Beutell (1985), οι εργαζόμενοι που μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η ευελιξία στις ώρες εργασίας, η δυνατότητα τηλεργασίας και οι πολιτικές υποστήριξης της οικογένειας είναι μερικά

από τα μέτρα που μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία αυτή και να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει σημαντικά οφέλη και για τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τον Harter et al. (2002), οι επιχειρήσεις με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, καλύτερη ποιότητα υπηρεσιών και προϊόντων, και μεγαλύτερη ικανοποίηση πελατών. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αυτές έχουν λιγότερες αποχωρήσεις και χαμηλότερα επίπεδα απουσιών, γεγονός που μειώνει τα κόστη πρόσληψης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων.

3.3. Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας είναι ένας από τους σημαντικότερους δείκτες απόδοσης για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Σύμφωνα με τον Drucker (1999), η παραγωγικότητα αφορά την αποτελεσματικότητα με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να μετατρέψουν τους πόρους σε προϊόντα ή υπηρεσίες υψηλής ποιότητας. Η αύξηση της παραγωγικότητας είναι κρίσιμη για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την επίτευξη μακροπρόθεσμης ανάπτυξης. Επιπλέον, η παραγωγικότητα σχετίζεται στενά με την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι που αισθάνονται αποδοτικοί και παραγωγικοί είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η παραγωγικότητα μπορεί να επηρεαστεί από ποικίλους παράγοντες, όπως το εργασιακό περιβάλλον, η ηγεσία και η διοίκηση. Οι Bass και Avolio, (1994), αναφέρουν πως ένα καλά σχεδιασμένο εργασιακό περιβάλλον που παρέχει άνεση και εργονομία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επιπλέον, η ηγεσία που εμπνέει και ενδυναμώνει τους εργαζομένους, όπως η μετασχηματιστική ηγεσία, μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα μέσω της ενίσχυσης της δέσμευσης και της παρακίνησης.

Η αναγνώριση και η ανταμοιβή είναι επίσης κρίσιμοι παράγοντες για την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τον Eisenberger et al. (1986), η δίκαιη και τακτική αναγνώριση της συνεισφοράς των εργαζομένων μπορεί να αυξήσει την αίσθηση της αξίας και της αυτοεκτίμησης, οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Επιπλέον, οι οικονομικές και μη οικονομικές ανταμοιβές μπορούν να παρακινήσουν τους εργαζομένους να επιδιώξουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης και παραγωγικότητας.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι επίσης σημαντική για την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τον Greenhaus και τον Beutell (1985), οι εργαζόμενοι που μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους υποχρεώσεις είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και να διατηρούν υψηλά επίπεδα απόδοσης. Η ευελιξία στις ώρες εργασίας και η δυνατότητα τηλεργασίας είναι μερικά από τα μέτρα που μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία αυτή και να αυξήσουν την παραγωγικότητα.

Η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα μέσω της άμεσης αλληλεπίδρασης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Oldham και τον Brass (1979), οι εργαζόμενοι που παρευρίσκονται φυσικά στον χώρο εργασίας έχουν τη δυνατότητα να επιλύουν προβλήματα γρήγορα και να συνεργάζονται άμεσα, γεγονός που μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα. Ωστόσο, οι συνθήκες στον χώρο εργασίας, όπως ο θόρυβος και η συνωστισμός, μπορεί επίσης να μειώσουν την παραγωγικότητα και να αυξήσουν τα επίπεδα στρες.

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας, που συνδυάζει τη φυσική παρουσία με την εξ αποστάσεως εργασία, μπορεί επίσης να επηρεάσει την παραγωγικότητα. Ακόμη, προσφέρει ευελιξία στους εργαζομένους, επιτρέποντάς τους να επιλέγουν το περιβάλλον που τους ταιριάζει καλύτερα για συγκεκριμένες εργασίες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον που τους είναι πιο άνετο και αποδοτικό. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίζουν ότι παρέχουν την κατάλληλη τεχνολογία και υποδομές για να υποστηρίξουν την υβριδική εργασία (Baert et al., 2020).

Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί επίσης να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα. Ο Bloom et al. (2015) αναφέρει πως η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερους περισπασμούς και μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον που τους είναι άνετο. Ωστόσο, η αίσθηση απομόνωσης και η δυσκολία στην επικοινωνία με τους συναδέλφους μπορεί να μειώσουν την παραγωγικότητα. Οι επιχειρήσεις πρέπει να βρουν τρόπους να ενισχύσουν την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ακόμη και όταν εργάζονται από απόσταση.

Συμπερασματικά, η παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες, όπως το εργασιακό περιβάλλον, η ηγεσία, η αναγνώριση και η ανταμοιβή, καθώς και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η φυσική παρουσία, το υβριδικό μοντέλο και η εξ αποστάσεως εργασία έχουν διαφορετικά πλεονεκτήματα και προκλήσεις για την παραγωγικότητα. Οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμόζουν τις πρακτικές τους και να παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη για να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται αποδοτικά και παραγωγικά σε οποιοδήποτε περιβάλλον (Baert et al., 2020).

3.4. Ασφάλεια

3.4.1. Φυσική ασφάλεια

Η φυσική ασφάλεια στον χώρο εργασίας είναι ένας από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες για την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Heinrich (1959), η πρόληψη των ατυχημάτων και η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας μπορεί να μειώσει σημαντικά το κόστος που σχετίζεται με τραυματισμούς και απουσίες λόγω ασθένειας. Ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον δεν προστατεύει μόνο την υγεία των εργαζομένων αλλά ενισχύει και την αίσθηση της ασφάλειας και της εμπιστοσύνης προς την επιχείρηση.

3.4.1.1. Κανονισμοί και πολιτικές

Οι κανονισμοί και οι πολιτικές για την ασφάλεια στον χώρο εργασίας είναι θεμελιώδεις για τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Reason (1997), οι κανονισμοί αυτοί στοχεύουν στη μείωση των κινδύνων και την πρόληψη των ατυχημάτων μέσω της εφαρμογής συγκεκριμένων μέτρων και διαδικασιών. Οι εργοδότες υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις εθνικές και διεθνείς νομοθεσίες για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ασφαλείς και υγιείς συνθήκες. Επιπλέον, οι Rundmo (2000) επισημαίνουν ότι η αποτελεσματική επικοινωνία και εκπαίδευση σχετικά με τους κανονισμούς ασφάλειας μπορεί να ενισχύσει την κατανόηση και τη συμμόρφωση των εργαζομένων.

3.4.1.2. Προληπτικά μέτρα

Τα προληπτικά μέτρα είναι κρίσιμα για την αποτροπή ατυχημάτων και τραυματισμών στον χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις ασφαλείς πρακτικές εργασίας, η παροχή κατάλληλου προστατευτικού εξοπλισμού και η τακτική συντήρηση των εργαλείων και των εγκαταστάσεων είναι ουσιώδεις για την πρόληψη ατυχημάτων. Οι εργοδότες πρέπει να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν προληπτικά προγράμματα που να ενσωματώνουν την αξιολόγηση των κινδύνων και την υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων ασφαλείας (Wilson 2000).

3.4.1.3. Αντιμετώπιση ατυχημάτων

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση ατυχημάτων είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τον Reason (1990), οι οργανώσεις πρέπει να αναπτύσσουν σαφείς διαδικασίες και πρωτόκολλα για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων και ατυχημάτων. Αυτές οι διαδικασίες πρέπει να περιλαμβάνουν την άμεση παροχή πρώτων βοηθειών, την ειδοποίηση των αρμόδιων αρχών και τη διερεύνηση των αιτίων του ατυχήματος για την αποφυγή μελλοντικών περιστατικών. Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην αντιμετώπιση ατυχημάτων είναι επίσης κρίσιμη για την αποτελεσματική διαχείριση έκτακτων καταστάσεων.

3.4.2. Ψυχολογική ασφάλεια

Η ψυχολογική ασφάλεια στον χώρο εργασίας είναι εξίσου σημαντική με τη φυσική ασφάλεια, καθώς επηρεάζει άμεσα την ευεξία και την απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Edmondson (1999), η ψυχολογική ασφάλεια αναφέρεται στο αίσθημα των εργαζομένων ότι μπορούν να εκφράσουν τις απόψεις τους, να αναφέρουν λάθη και να ζητήσουν βοήθεια χωρίς φόβο αρνητικών συνεπειών. Ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ψυχολογική ασφάλεια μπορεί να ενισχύσει την ομαδικότητα, την καινοτομία και τη συνολική απόδοση της επιχείρησης.

3.4.2.1. Ψυχολογική υποστήριξη

Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους εργαζόμενους είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της ψυχολογικής ασφάλειας. Ο Kahn (1990), αναφέρει ότι η ύπαρξη συμβουλευτικών υπηρεσιών και προγραμμάτων υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειριστούν το άγχος και τις ψυχολογικές πιέσεις που σχετίζονται

με την εργασία. Επιπλέον, οι εργοδότες μπορούν να προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης του στρες και την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας.

3.4.2.2. Πολιτισμός και κλίμα

Η δημιουργία ενός θετικού πολιτισμού και κλίματος στον χώρο εργασίας είναι θεμελιώδης για την ψυχολογική ασφάλεια των εργαζομένων. Οι μελέτες των Schein (2010) και Schneider (2014), καταλήγουν ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία και την εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων. Ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και να μοιραστούν τις ιδέες τους χωρίς φόβο αποδοκιμασίας μπορεί να ενισχύσει την καινοτομία και την ομαδική συνεργασία.

3.4.2.3. Πρόληψη παρενόχλησης

Η πρόληψη της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι ουσιώδης για την ψυχολογική ασφάλεια των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Einarsen et al. (2011), η ύπαρξη σαφών πολιτικών και διαδικασιών για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης μπορεί να δημιουργήσει ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους σχετικά με τις πολιτικές αυτές και να ενθαρρύνουν την αναφορά περιστατικών παρενόχλησης χωρίς φόβο αντιποίνων.

3.4.3. Σχέση ασφάλειας και παραγωγικότητας

Η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, τόσο φυσική όσο και ψυχολογική, είναι θεμελιώδης για την επίτευξη υψηλών επιπέδων παραγωγικότητας. Η έρευνα του Clarke (2006), καταλήγει στο ότι ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μειώσει τα περιστατικά ατυχημάτων και να βελτιώσει τη συνολική απόδοση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ασφαλείς και προστατευμένοι είναι πιο πιθανό να επικεντρωθούν στην εργασία τους, να είναι πιο αποδοτικοί και να συμβάλλουν θετικά στην επιχείρηση. Η σχέση μεταξύ ασφάλειας και παραγωγικότητας είναι αμοιβαία επωφελής, καθώς η βελτίωση της ασφάλειας οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και αντίστροφα.

3.4.3.1. Επιδράσεις της ασφάλειας στην παραγωγικότητα

Η βελτίωση της ασφάλειας στον χώρο εργασίας έχει άμεσες θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Kelloway και τον Day (2005), η

ύπαρξη ασφαλών συνθηκών εργασίας μειώνει τον κίνδυνο ατυχημάτων και τραυματισμών, γεγονός που οδηγεί σε λιγότερες απουσίες και διακοπές στην εργασία. Οι εργαζόμενοι που δεν ανησυχούν για την ασφάλειά τους μπορούν να επικεντρωθούν στις εργασιακές τους υποχρεώσεις και να αποδίδουν καλύτερα. Επιπλέον, η αίσθηση ασφάλειας μπορεί να αυξήσει την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων, μειώνοντας το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση, γεγονός που με τη σειρά του ενισχύει την παραγωγικότητα (Schneider, 2014).

3.4.3.2. Στρατηγικές για την ασφάλεια

Οι στρατηγικές για την ενίσχυση της ασφάλειας στον χώρο εργασίας είναι κρίσιμες για τη διατήρηση της παραγωγικότητας. Ο Reason (1990), αναφέρει πως οι επιχειρήσεις πρέπει να αναπτύσσουν ολοκληρωμένα προγράμματα ασφάλειας που περιλαμβάνουν την εκπαίδευση των εργαζομένων, την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού και την τακτική αξιολόγηση των κινδύνων. Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την ασφάλεια μπορεί επίσης να βελτιώσει την εφαρμογή των μέτρων και να ενισχύσει την αίσθηση ευθύνης και συνεργασίας. Επιπλέον, οι ηγέτες πρέπει να ενθαρρύνουν μια κουλτούρα ασφάλειας όπου η αναφορά των κινδύνων και των ατυχημάτων γίνεται χωρίς φόβο αντιποίνων, προάγοντας έτσι ένα περιβάλλον συνεχούς βελτίωσης (Geller, 2001).

3.5. Εργασιακή ασφάλεια

Η εργασιακή ασφάλεια αναφέρεται στην αίσθηση που έχουν οι εργαζόμενοι ότι η θέση εργασίας τους είναι σταθερή και ασφαλής, και ότι έχουν μακροπρόθεσμες προοπτικές στον οργανισμό. Τα αποτελέσματα της έρευνας των Greenhalgh και Rosenblatt (1984), καταλήγουν ότι η εργασιακή ασφάλεια αποτελεί έναν από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων. Η αίσθηση ασφάλειας μπορεί να επηρεαστεί από ποικίλους παράγοντες, όπως οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, η οικονομική σταθερότητα της επιχείρησης, η σαφήνεια του ρόλου και η επικοινωνία. Οι οργανισμοί που επιδιώκουν να ενισχύσουν την εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων τους μπορούν να εφαρμόσουν στρατηγικές που προάγουν τη διαφάνεια, την επικοινωνία και την ανάπτυξη.

Οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού παίζουν καθοριστικό ρόλο στην εργασιακή ασφάλεια. Σύμφωνα με τον Probst (2003), οι πολιτικές που περιλαμβάνουν διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και απόλυσης, καθώς και προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης, μπορούν να ενισχύσουν την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων. Η εφαρμογή πρακτικών όπως η τακτική αξιολόγηση της απόδοσης και η παροχή ευκαιριών για συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται σταθεροί και υποστηριζόμενοι.

Η οικονομική σταθερότητα της επιχείρησης είναι επίσης κρίσιμη για την εργασιακή ασφάλεια. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε οικονομικά σταθερές επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ασφαλείς στη δουλειά τους. Η οικονομική σταθερότητα παρέχει στους εργαζομένους την εμπιστοσύνη ότι η επιχείρηση μπορεί να αντέξει σε οικονομικές αναταράξεις και να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε μακροπρόθεσμα σχέδια ανάπτυξης και καινοτομίας μπορούν να προσφέρουν στους εργαζομένους τους μια αίσθηση ασφάλειας και βεβαιότητας για το μέλλον (Ashford et al. 1989).

Η σαφήνεια του ρόλου και η αποτελεσματική επικοινωνία είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ασφάλεια. Ο Rizzo et al. (1970), τονίζει πως οι εργαζόμενοι που έχουν σαφή κατανόηση του ρόλου τους και των προσδοκιών από αυτούς είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ασφαλείς και σίγουροι στην εργασία τους. Η έλλειψη σαφήνειας μπορεί να προκαλέσει άγχος και ανασφάλεια, οδηγώντας σε μειωμένη ικανοποίηση και δέσμευση. Επιπλέον, η τακτική και ανοιχτή επικοινωνία από τη διοίκηση μπορεί να μειώσει την αβεβαιότητα και να ενισχύσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς την επιχείρηση.

Οι στρατηγικές για την ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας περιλαμβάνουν τη διαφάνεια στην επικοινωνία, τη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις και την παροχή ευκαιριών ανάπτυξης. Ο Brockner (1988), επισημαίνει πως οι οργανισμοί που προάγουν την ανοιχτή επικοινωνία και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις δημιουργούν ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Επιπλέον, η παροχή ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη, όπως προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων και να τους βοηθήσει να αισθάνονται ότι έχουν μακροπρόθεσμες προοπτικές στον οργανισμό.

3.6. Ασφάλεια και παραγωγικότητα στην εργασία

Η ασφάλεια στον χώρο εργασίας είναι ένας από τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Neal και τον Griffin (2006), ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον μειώνει τα περιστατικά ατυχημάτων και τραυματισμών, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να επικεντρωθούν στην εργασία τους χωρίς φόβο για την ασφάλειά τους. Η βελτίωση της ασφάλειας οδηγεί σε λιγότερες απουσίες και διακοπές στην εργασία, γεγονός που αυξάνει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που επενδύουν στην ασφάλεια δημιουργούν ένα κλίμα εμπιστοσύνης και δέσμευσης, ενισχύοντας τη συνολική παραγωγικότητα (Zohar, 2010).

3.6.1. Επιπτώσεις της φυσικής ασφάλειας στην παραγωγικότητα

Η φυσική ασφάλεια στον χώρο εργασίας, όπως τα μέτρα πρόληψης ατυχημάτων και οι κανονισμοί ασφάλειας, έχει άμεσες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τους Hale και Hovden (1998), η εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων ασφάλειας μειώνει τον κίνδυνο τραυματισμών και ατυχημάτων, εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται χωρίς διακοπές και άγχος για την ασφάλειά τους. Επιπλέον, η ύπαρξη ασφαλών συνθηκών εργασίας ενισχύει την ψυχική ευεξία των εργαζομένων, μειώνοντας τα επίπεδα στρες και ενισχύοντας την απόδοσή τους (Heinrich, 1959). Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε προληπτικά μέτρα ασφάλειας παρατηρούν συχνά αύξηση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης των εργαζομένων.

3.6.2. Επιπτώσεις της ψυχολογικής ασφάλειας στην παραγωγικότητα

Η ψυχολογική ασφάλεια στον χώρο εργασίας, όπως η αίσθηση ασφάλειας και η υποστήριξη από την ηγεσία, είναι κρίσιμη για την αύξηση της παραγωγικότητας. Σύμφωνα με τον Detert και τον Burriss (2007), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται

ψυχολογικά ασφαλείς είναι πιο πιθανό να εκφράσουν τις ιδέες τους, να αναφέρουν προβλήματα και να συνεργαστούν αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους. Αυτή η αίσθηση ασφάλειας προάγει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα, αυξάνοντας την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της ομάδας (May et al., 2004). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που δημιουργούν ένα υποστηρικτικό και εμπιστευτικό περιβάλλον εργασίας βλέπουν βελτιωμένη δέσμευση και παραγωγικότητα από τους εργαζομένους τους.

3.6.3. Περίπτωση μελέτης: Εφαρμογή στρατηγικών ασφάλειας και βελτίωση της παραγωγικότητας

Ένα παράδειγμα που δείχνει τη σύνδεση μεταξύ ασφάλειας και παραγωγικότητας είναι η περίπτωση της εταιρείας DuPont. Σύμφωνα με τον Geller (2001), η DuPont υιοθέτησε μια στρατηγική που έθεσε την ασφάλεια ως κορυφαία προτεραιότητα, επενδύοντας σε προγράμματα εκπαίδευσης ασφάλειας και προληπτικών μέτρων. Ως αποτέλεσμα, η εταιρεία κατάφερε να μειώσει σημαντικά τα ατυχήματα στον χώρο εργασίας, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ποιότητα της εργασίας. Η προσέγγιση της DuPont δείχνει ότι οι επενδύσεις στην ασφάλεια μπορούν να αποφέρουν σημαντικά οφέλη στην απόδοση και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων (Reason, 1990).

4. Μεθοδολογία Έρευνας

Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε κατά την παρούσα έρευνα. Αρχικά, περιγράφονται οι μεθοδολογικές επιλογές και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων, το οποίο ήταν ένα ερωτηματολόγιο μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms. Στη συνέχεια, αναλύεται η δειγματοληπτική στρατηγική και παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος, συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών και εργασιακών στοιχείων. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την αναφορά στις ηθικές πτυχές της έρευνας, διασφαλίζοντας την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας.

4.1. Τεκμηρίωση μεθοδολογικών επιλογών

Στην παρούσα έρευνα, τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε και διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms. Η επιλογή του ερωτηματολογίου ως εργαλείο συλλογής δεδομένων έγινε με σκοπό τη γρήγορη και αποδοτική συλλογή πληροφοριών από ένα ευρύ φάσμα συμμετεχόντων, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ανωνυμία τους. Η έρευνα επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένες δημογραφικές ομάδες εργαζομένων, οι οποίες επιλέχθηκαν με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας. Συνολικά, συμμετείχαν 261 εργαζόμενοι από διάφορους κλάδους και επαγγελματικά επίπεδα, οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του λογισμικού SPSS, το οποίο προσφέρει μια ποικιλία από στατιστικές μεθόδους κατάλληλες για την ανάλυση τόσο των δημογραφικών χαρακτηριστικών όσο και των αντιλήψεων των συμμετεχόντων. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν περιλαμβάνουν την περιγραφική στατιστική για την παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος, την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) για τη διερεύνηση των διαφορών μεταξύ ομάδων και τις διασταυρώσεις (crosstabulations) για την ανάλυση των σχέσεων μεταξύ κατηγορηματικών μεταβλητών. Αυτές οι μέθοδοι επέτρεψαν την ουσιαστική διερεύνηση της επίδρασης των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στην ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων.

4.2. Παρουσίαση ερευνητικού εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα διαρθρώθηκε σε τέσσερις βασικές ενότητες, καθεμία εκ των οποίων σχεδιάστηκε για να συλλέξει συγκεκριμένες πληροφορίες από τους συμμετέχοντες. Η πρώτη ενότητα περιελάμβανε ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, όπως η ηλικία, το φύλο, η εκπαιδευτική βαθμίδα και τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Η δεύτερη ενότητα επικεντρώθηκε στη συλλογή

δεδομένων σχετικά με το τρέχον μοντέλο εργασίας των συμμετεχόντων, καθώς και την εργασιακή τους κατάσταση κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19.

Στην τρίτη ενότητα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, την παραγωγικότητα, καθώς και την αίσθηση ασφάλειας που νιώθουν στον χώρο εργασίας. Οι ερωτήσεις ήταν διαρθρωμένες με τη μορφή κλιμάκων Likert, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τη συμφωνία ή διαφωνία τους με διάφορες δηλώσεις. Τέλος, η τέταρτη ενότητα περιλάμβανε ερωτήσεις που διερευνούσαν τις προσωπικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τις προοπτικές και τις προκλήσεις της μελλοντικής τους εργασίας. Οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου, γεγονός που επέτρεψε τη γρήγορη και εύκολη συμπλήρωσή τους, ενώ τα δεδομένα που συλλέχθηκαν παρείχαν λεπτομερείς πληροφορίες για την ανάλυση της στάσης και των αντιλήψεων των εργαζομένων.

4.3. Δειγματοληπτική στρατηγική

Η δειγματοληπτική στρατηγική της παρούσας έρευνας βασίστηκε στη χρήση της τυχαίας δειγματοληψίας, με στόχο να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Το δείγμα περιλαμβάνει εργαζομένους από διάφορους τομείς, όπως υπηρεσίες, βιομηχανία, εκπαίδευση και δημόσιο τομέα, γεγονός που επιτρέπει την εξέταση ποικίλων εργασιακών συνθηκών. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε μέσω της διανομής του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή μέσω του Microsoft Forms, αξιοποιώντας ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και κοινωνικά δίκτυα για ευρεία διασπορά. Στόχος ήταν η συλλογή τουλάχιστον 200 ατόμων, ώστε να εξασφαλιστεί η στατιστική σημαντικότητα και η γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Για την επίτευξη του επιθυμητού μεγέθους δείγματος, έγινε παρακολούθηση του αριθμού των απαντήσεων σε τακτά χρονικά διαστήματα, ενώ οι συμμετέχοντες υπενθυμίζονταν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Επιπλέον, συλλέχθηκαν δημογραφικές πληροφορίες όπως ηλικία, φύλο, εργασιακή εμπειρία και επίπεδο εκπαίδευσης, οι οποίες επιτρέπουν την ανάλυση των αποτελεσμάτων βάσει δημογραφικών παραμέτρων.

Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν αποκλειστικά σε άτομα των οποίων η φύση της εργασίας τους επιτρέπει την εκτέλεση καθηκόντων με τα τρία μοντέλα εργασίας: φυσική παρουσία, υβριδικό μοντέλο και εξ αποστάσεως εργασία. Στόχος ήταν τα ευρήματα να αντικατοπτρίζουν την εμπειρία των εργαζομένων και να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Ωστόσο, λόγω της ανωνυμίας που εφαρμόστηκε κατά τη συλλογή των δεδομένων, δεν είναι απόλυτα εφικτό να διασφαλιστεί ότι όλες οι συνθήκες εργασίας εκπροσωπούνται με ακρίβεια.

4.4. Παρουσίαση δείγματος

Στην παρούσα ενότητα, παρουσιάζονται τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα. Τα δεδομένα προέρχονται από ένα σύνολο 261 ατόμων που αντιπροσωπεύουν μια ποικιλία ηλικιακών ομάδων, επιπέδων εκπαίδευσης, κλάδων εργασίας και θέσεων στον εργασιακό χώρο. Η ανάλυση των στοιχείων αυτών μας επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα το προφίλ των συμμετεχόντων, παρέχοντας μια σφαιρική εικόνα της ποικιλίας που χαρακτηρίζει το δείγμα της έρευνας.

Επιπλέον, εξετάζονται κρίσιμα ζητήματα όπως το τρέχον μοντέλο εργασίας που ακολουθούν οι συμμετέχοντες, η εμπειρία τους με την εξ αποστάσεως εργασία κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19, καθώς και η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας τους. Τα αποτελέσματα αυτών των αναλύσεων συμβάλλουν στην κατανόηση των συνθηκών εργασίας και των εμπειριών των συμμετεχόντων, θέτοντας τις βάσεις για την ερμηνεία των περαιτέρω ευρημάτων της έρευνας.

4.4.1. Δημογραφικά στοιχεία

4.4.1.1. Ηλικία

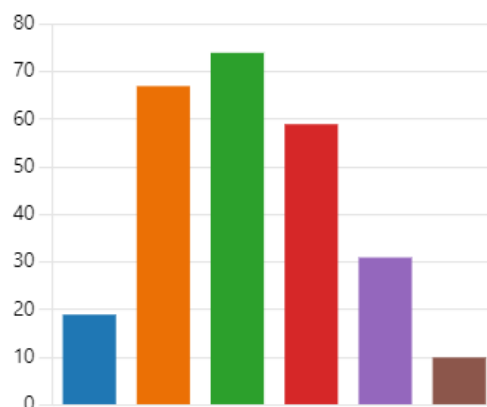
Σύμφωνα με τα δεδομένα του δείγματος, οι συμμετέχοντες προέρχονται από μια ευρεία γκάμα ηλικιακών ομάδων. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 ετών, αντιπροσωπεύοντας το 28,7% του συνόλου (75 άτομα). Η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα είναι οι συμμετέχοντες ηλικίας 20 έως 29 ετών, οι οποίοι αποτελούν το 25,7% του δείγματος (67 άτομα). Οι ηλικίες 40 έως 49 ετών καλύπτουν το 22,6% (59 άτομα), ενώ οι ηλικίες 50 έως 59 ετών αποτελούν το 11,9% του δείγματος (31 άτομα). Ένα μικρότερο ποσοστό συμμετεχόντων ανήκει στην κατηγορία κάτω των 20 ετών (7,3%, 19 άτομα) και στην κατηγορία 60 ετών και άνω (3,8%, 10 άτομα).

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κάτω των 20 ετών	19	7,3	7,3	7,3
20 έως 29 ετών	67	25,7	25,7	33,0
30 έως 39 ετών	75	28,7	28,7	61,7
40 έως 49 ετών	59	22,6	22,6	84,3
50 έως 59 ετών	31	11,9	11,9	96,2
60 ετών και άνω	10	3,8	3,8	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Ηλικία

● Κάτω των 20 ετών	19
● 20 έως 29 ετών	67
● 30 έως 39 ετών	74
● 40 έως 49 ετών	59
● 50 έως 59 ετών	31
● 60 ετών και άνω	10



4.4.1.2. Φύλο

Στο δείγμα της έρευνας, η κατανομή του φύλου είναι σχεδόν ισόρροπη. Οι άνδρες συμμετέχοντες αποτελούν το 51,7% του συνόλου (135 άτομα), ενώ οι γυναίκες συμμετέχοντες αντιστοιχούν στο 48,3% (126 άτομα).

Φύλο				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άνδρας	135	51,7	51,7	51,7
Γυναίκα	126	48,3	48,3	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Φύλο

● Άνδρας	135
● Γυναίκα	126
● Μη δυαδικό φύλο	0
● Άλλο	0



4.4.1.3. Εκπαίδευση

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κατέχει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 44,8% των συμμετεχόντων έχουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ (117 άτομα), ενώ το 22,6% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ (59 άτομα). Επιπλέον, το 19,9% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο (52 άτομα), ενώ το 9,2% έχει απολυτήριο λυκείου (24 άτομα). Κλείνοντας, το 3,4% των συμμετεχόντων έχουν διδακτορικό (9 άτομα).

Εκπαίδευση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Απόφοιτος λυκείου	24	9,2	9,2	9,2
Απόφοιτος ΙΕΚ	59	22,6	22,6	31,8
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	117	44,8	44,8	76,6
Μεταπτυχιακός τίτλος	52	19,9	19,9	96,6
Διδακτορικό	9	3,4	3,4	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Εκπαίδευση

● Απόφοιτος λυκείου	24
● Απόφοιτος Ινστιτούτου Επαγγε...	59
● Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	117
● Μεταπτυχιακός τίτλος	52
● Διδακτορικό	9



4.4.1.4. Κλάδος Εργασίας

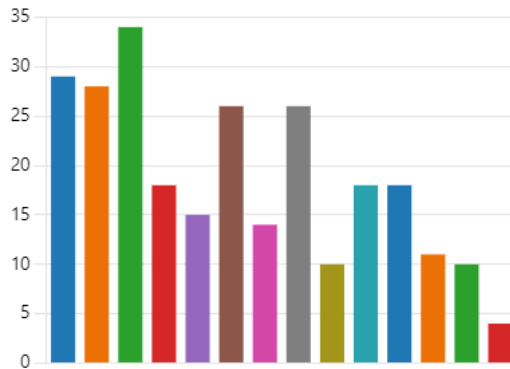
Οι συμμετέχοντες προέρχονται από μια ευρεία ποικιλία κλάδων εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων εργάζεται στον κλάδο της Υγείας και των Κοινωνικών Υπηρεσιών, αντιπροσωπεύοντας το 13,0% του συνόλου (34 άτομα). Ακολουθούν οι κλάδοι της Πληροφορικής και Τεχνολογίας με 11,1% (29 άτομα) και των Οικονομικών και Χρηματοοικονομικών με 10,7% (28 άτομα). Επιπλέον, το 10,0% των συμμετεχόντων εργάζονται στον κλάδο του Μάρκετινγκ, Επικοινωνίας και Πωλήσεων (26 άτομα), καθώς και στις Μεταφορές και Logistics (26 άτομα). Άλλοι κλάδοι με μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων περιλαμβάνουν την Εκπαίδευση και Έρευνα (8,4%, 22 άτομα), τη Δημόσια Διοίκηση (5,7%, 15 άτομα), και τις Κατασκευές και Μηχανική (5,4%, 14 άτομα). Οι υπόλοιποι κλάδοι, όπως το Εμπόριο, η Εστίαση και Φιλοξενία, και οι Τέχνες, αντιπροσωπεύουν μικρότερα ποσοστά του δείγματος.

Κλάδος εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πληροφορική και Τεχνολογία	29	11,1	11,1	11,1
Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά	28	10,7	10,7	21,8
Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	34	13,0	13,0	34,9
Εκπαίδευση και Έρευνα	22	8,4	8,4	43,3
Δημόσια Διοίκηση	15	5,7	5,7	49,0
Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις	26	10,0	10,0	59,0
Κατασκευές και Μηχανική	14	5,4	5,4	64,4
Μεταφορές και Logistics	26	10,0	10,0	74,3
Παραγωγή και Βιομηχανία	10	3,8	3,8	78,2
Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)	18	6,9	6,9	85,1
Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός	18	6,9	6,9	92,0
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	11	4,2	4,2	96,2
Ομορφιά και Αισθητική	10	3,8	3,8	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Κλάδος εργασίας

● Πληροφορική και Τεχνολογία	29
● Οικονομικά και Χρηματοοικονο...	28
● Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	34
● Εκπαίδευση και Έρευνα	18
● Δημόσια Διοίκηση	15
● Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Π...	26
● Κατασκευές και Μηχανική	14
● Μεταφορές και Logistics	26
● Παραγωγή και Βιομηχανία	10
● Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)	18
● Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμ...	18
● Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	11
● Ομορφιά και Αισθητική	10
● Άλλο	4



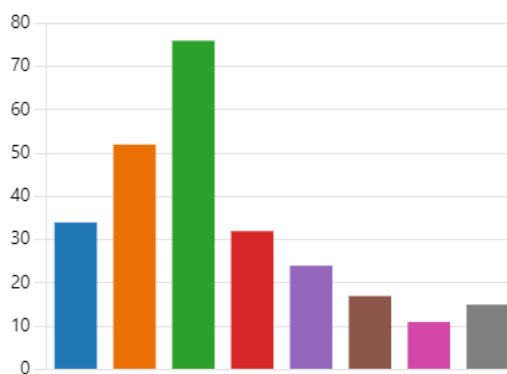
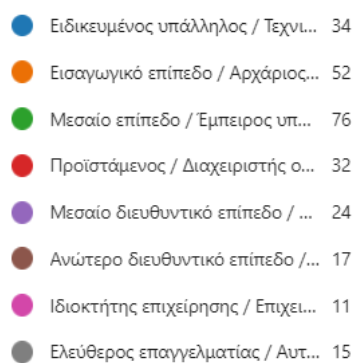
4.4.1.5. Θέση Εργασίας

Οι συμμετέχοντες κατέχουν διάφορες θέσεις εργασίας, με την πλειοψηφία να βρίσκεται σε μεσαίο επίπεδο ή ως έμπειροι υπάλληλοι, αντιπροσωπεύοντας το 29,1% του συνόλου (76 άτομα). Σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων εργάζεται σε εισαγωγικό ή αρχάριο επίπεδο, αποτελώντας το 19,9% του δείγματος (52 άτομα). Οι ειδικευμένοι υπάλληλοι ή τεχνικοί αποτελούν το 13,0% των συμμετεχόντων (34 άτομα), ενώ οι προϊστάμενοι ή διαχειριστές ομάδας αντιπροσωπεύουν το 12,3% του δείγματος (32 άτομα). Μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων κατέχουν θέσεις σε μεσαίο διευθυντικό επίπεδο ή ως διευθυντές τμήματος (9,2%, 24 άτομα), ανώτερο διευθυντικό επίπεδο ή ως στελέχη (6,5%, 17 άτομα), και ως ιδιοκτήτες επιχειρήσεων ή επιχειρηματίες (4,2%, 11 άτομα). Επιπλέον, οι ελεύθεροι επαγγελματίες ή αυτοαπασχολούμενοι αποτελούν το 5,7% του δείγματος (15 άτομα).

Θέση εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός	34	13,0	13,0	13,0
Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος	52	19,9	19,9	33,0
Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος	76	29,1	29,1	62,1
Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας	32	12,3	12,3	74,3
Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος	24	9,2	9,2	83,5
Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος	17	6,5	6,5	90,0
Ιδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας	11	4,2	4,2	94,3
Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος	15	5,7	5,7	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Θέση εργασίας



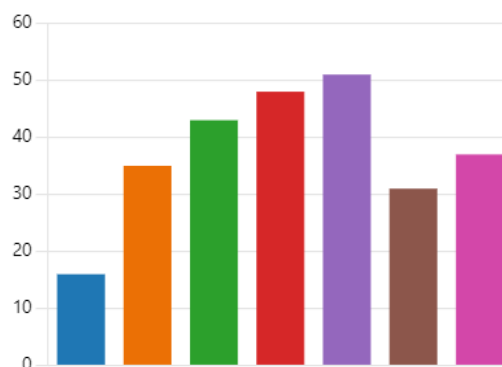
4.4.1.6. Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας

Οι συμμετέχοντες έχουν ποικίλα επίπεδα εργασιακής εμπειρίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκει στην κατηγορία των 11 έως 15 ετών εμπειρίας, αντιπροσωπεύοντας το 19,5% του συνόλου (51 άτομα). Ακολουθούν οι συμμετέχοντες με 7 έως 10 έτη εμπειρίας, που αποτελούν το 18,4% του δείγματος (48 άτομα), και εκείνοι με 4 έως 6 έτη εμπειρίας, οι οποίοι καλύπτουν το 16,5% του συνόλου (43 άτομα). Οι εργαζόμενοι με πάνω από 20 έτη εμπειρίας αποτελούν το 14,2% του δείγματος (37 άτομα), ενώ ένα μικρότερο ποσοστό, 13,4% (35 άτομα), έχει 1 έως 3 έτη εμπειρίας. Οι συμμετέχοντες με λιγότερο από 1 έτος εμπειρίας αντιπροσωπεύουν το 6,1% του συνόλου (16 άτομα), ενώ εκείνοι με 16 έως 20 έτη εμπειρίας αποτελούν το 11,9% του δείγματος (31 άτομα).

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κάτω από 1 έτος	16	6,1	6,1	6,1
1 έως 3 έτη	35	13,4	13,4	19,5
4 έως 6 έτη	43	16,5	16,5	36,0
7 έως 10 έτη	48	18,4	18,4	54,4
11 έως 15 έτη	51	19,5	19,5	73,9
16 έως 20 έτη	31	11,9	11,9	85,8
Πάνω από 20 έτη	37	14,2	14,2	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας



4.4.2. Εργασιακά / Ειδικά δημογραφικά δεδομένα

4.4.2.1. Τρέχον Μοντέλο Εργασίας

Οι συμμετέχοντες ακολουθούν διάφορα μοντέλα εργασίας. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, αντιπροσωπεύοντας το 49,0% του συνόλου (128 άτομα). Το 30,3% των συμμετεχόντων (79 άτομα) εργάζεται με ένα υβριδικό μοντέλο, που συνδυάζει φυσική παρουσία και εξ αποστάσεως εργασία. Τέλος, το 20,7% των συμμετεχόντων (54 άτομα) εργάζεται αποκλειστικά εξ αποστάσεως.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	128	49,0	49,0	49,0
Υβριδικό μοντέλο	79	30,3	30,3	79,3
Εξ αποστάσεως εργασία	54	20,7	20,7	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;

- Φυσική παρουσία στον εργασια... 128
- Εξ αποστάσεως εργασία 54
- Υβριδικό μοντέλο (συνδυασμός... 79



4.4.2.2. Χρόνος εργασίας στο τρέχον μοντέλο εργασίας

Οι συμμετέχοντες έχουν ποικίλες διάρκειες εργασίας στο τρέχον μοντέλο εργασίας τους. Η μεγαλύτερη ομάδα, αποτελούμενη από το 47,5% των συμμετεχόντων (124 άτομα), εργάζεται στο τρέχον μοντέλο για περισσότερο από 2 έτη. Το 34,1% των συμμετεχόντων (89 άτομα) εργάζεται στο τρέχον μοντέλο για 1 έως 2 έτη, ενώ το 12,3% (32 άτομα) έχει εμπειρία 6 μηνών έως 1 έτους. Ένα μικρότερο ποσοστό, το 6,1% των συμμετεχόντων (16 άτομα), εργάζεται στο τρέχον μοντέλο για λιγότερο από 6 μήνες.

Πόσο καιρό εργάζεστε στο τρέχον μοντέλο εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Λιγότερο από 6 μήνες	16	6,1	6,1	6,1
6 μήνες - 1 έτος	32	12,3	12,3	18,4
1 - 2 έτη	89	34,1	34,1	52,5
Περισσότερο από 2 έτη	124	47,5	47,5	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Πόσο καιρό εργάζεστε στο τρέχον μοντέλο εργασίας;

● Λιγότερο από 6 μήνες	16
● 6 μήνες - 1 έτος	32
● 1 - 2 έτη	89
● Περισσότερο από 2 έτη	124



4.4.2.3. Δυνατότητα Επιλογής Μοντέλου Εργασίας

Οι συμμετέχοντες ήταν σχεδόν ισομερώς κατανομημένοι όσον αφορά τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας τους. Το 49,0% των συμμετεχόντων (128 άτομα) ανέφερε ότι είχε τη δυνατότητα να επιλέξει το τρέχον μοντέλο εργασίας του, ενώ το 51,0% (133 άτομα) δεν είχε αυτήν τη δυνατότητα.

Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	128	49,0	49,0	49,0
Όχι	133	51,0	51,0	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?



4.4.2.4. Εργασία κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19

Οι συμμετέχοντες βίωσαν διαφορετικές εργασιακές συνθήκες κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19. Το 27,6% των συμμετεχόντων (72 άτομα) δεν εργαζόταν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ενώ το 23,8% (62 άτομα) συνέχισε να εργάζεται με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο. Το μεγαλύτερο ποσοστό, 41,0% (107 άτομα), ανέφερε ότι άρχισε να εργάζεται εξ αποστάσεως εξαιτίας της πανδημίας, ενώ το 7,7% (20 άτομα) ήδη εργαζόταν εξ αποστάσεως πριν την πανδημία.

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Δεν εργαζόμουν	72	27,6	27,6	27,6
Συνέχισα να εργάζομαι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	62	23,8	23,8	51,3
Άρχισα να εργάζομαι εξ αποστάσεως εξ αιτίας αυτής	107	41,0	41,0	92,3
Εργαζόμουν ήδη εξ αποστάσεως	20	7,7	7,7	100,0
Total	261	100,0	100,0	

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19:

● Δεν εργαζόμουν	72
● Συνέχισα να εργάζομαι με φυσι...	62
● Άρχισα να εργάζομαι εξ αποστ...	107
● Εργαζόμουν ήδη εξ αποστάσεως	20



4.5. Δεοντολογία έρευνας

Στην παρούσα έρευνα, τηρήθηκαν όλες οι δεοντολογικές αρχές για την εξασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων των συμμετεχόντων. Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι η συμμετοχή τους είναι ανώνυμη και ότι τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας αυτής της εργασίας. Η διασφάλιση της ανωνυμίας ήταν πρωταρχικός στόχος, και οι συμμετέχοντες μπορούσαν να είναι βέβαιοι ότι οι απαντήσεις τους δεν θα μπορούσαν να ταυτοποιηθούν προσωπικά.

Επιπλέον, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αποθηκεύτηκαν και επεξεργάστηκαν με τρόπο που διασφαλίζει την προστασία της ιδιωτικότητας των συμμετεχόντων. Η πρόσβαση στα δεδομένα περιορίστηκε αυστηρά στον ερευνητή, χρησιμοποιώντας κατάλληλα μέτρα ασφάλειας για την αποφυγή μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάστηκαν σε συγκεντρωτική μορφή, ώστε να μην είναι δυνατή η ταυτοποίηση των ατόμων. Επιπλέον, η έρευνα ακολούθησε τις κατευθυντήριες γραμμές δεοντολογίας των πανεπιστημιακών προτύπων, εξασφαλίζοντας ότι η έρευνα διεξήχθη με ακεραιότητα και σεβασμό προς όλους τους συμμετέχοντες.

5. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Στο παρόν κεφάλαιο, παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, με στόχο την κατανόηση της επίδρασης των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν με τη χρήση στατιστικών εργαλείων, και τα ευρήματα παρουσιάζονται με τη μορφή πινάκων και διαγραμμάτων. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να καταδείξει τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των ομάδων που μελετήθηκαν και να προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων υπό τα διαφορετικά μοντέλα εργασίας.

5.1. Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με το Μοντέλο Εργασίας

5.1.1. Ηλικία – Μοντέλο Εργασίας

Τα δεδομένα δείχνουν πώς κατανέμεται το τρέχον μοντέλο εργασίας ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες κάτω των 20 ετών εργάζονται με φυσική παρουσία (78,9%), με μικρότερα ποσοστά να ακολουθούν υβριδικό μοντέλο (10,5%) ή εξ αποστάσεως εργασία (10,5%). Αντίστοιχα, για την ηλικιακή ομάδα 20 έως 29 ετών, η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο παραμένει η πιο συχνή επιλογή (67,2%), αλλά το ποσοστό της εξ αποστάσεως εργασίας αυξάνεται ελαφρώς (19,4%).

Η ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 ετών παρουσιάζει μια πιο ισομερή κατανομή, με τη φυσική παρουσία (34,7%) και την εξ αποστάσεως εργασία (34,7%) να είναι εξίσου δημοφιλείς, ενώ το υβριδικό μοντέλο έρχεται λίγο πίσω (30,7%). Στις ηλικίες 40 έως 49 ετών, το υβριδικό μοντέλο κυριαρχεί (44,1%), ενώ στις ηλικίες 50 έως 59 ετών, η φυσική παρουσία παραμένει δημοφιλής (54,8%). Τέλος, στην ηλικιακή ομάδα 60 ετών και άνω, το υβριδικό μοντέλο προτιμάται περισσότερο (70,0%).

Ηλικία * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;				
		Φυσική παρουσία	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία	Total	
Ηλικία	Κάτω των 20 ετών	Count	15	2	2	19
		%	78,9%	10,5%	10,5%	100,0%
	20 έως 29 ετών	Count	45	9	13	67
		%	67,2%	13,4%	19,4%	100,0%
	30 έως 39 ετών	Count	26	23	26	75
		%	34,7%	30,7%	34,7%	100,0%
	40 έως 49 ετών	Count	22	26	11	59
		%	37,3%	44,1%	18,6%	100,0%
	50 έως 59 ετών	Count	17	12	2	31
		%	54,8%	38,7%	6,5%	100,0%
	60 ετών και άνω	Count	3	7	0	10
		%	30,0%	70,0%	0,0%	100,0%
Total		Count	128	79	54	261
		%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Η ανάλυση δείχνει ότι οι νεότερες ηλικιακές ομάδες τείνουν να προτιμούν τη φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, ενώ οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, ιδιαίτερα όσοι είναι άνω των 60 ετών, προτιμούν το υβριδικό μοντέλο. Η εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται να είναι πιο δημοφιλής στους εργαζόμενους ηλικίας 30 έως 39 ετών. Αυτή η τάση μπορεί να αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και προτεραιότητες των εργαζομένων ανάλογα με την ηλικία τους, με τις νεότερες γενιές να εκτιμούν περισσότερο την παραδοσιακή φυσική παρουσία και τις μεγαλύτερες ηλικίες να αναζητούν μεγαλύτερη ευελιξία.

5.1.2. Φύλο – Μοντέλο Εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με το φύλο και το τρέχον μοντέλο εργασίας δείχνει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές προτιμήσεις ως προς το μοντέλο εργασίας. Συγκεκριμένα, το 42,2% των ανδρών εργάζεται με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, ενώ το 33,3% ακολουθεί υβριδικό μοντέλο και το 24,4% εργάζεται εξ αποστάσεως. Από την άλλη πλευρά, το 56,3% των γυναικών εργάζεται με φυσική παρουσία, το 27,0% ακολουθεί υβριδικό μοντέλο, και το 16,7% εργάζεται εξ αποστάσεως.

Φύλο * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total	
		Φυσική παρουσία	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία		
Φύλο	Ανδρας	Count	57	45	33	135
		%	42,2%	33,3%	24,4%	100,0%
	Γυναίκα	Count	71	34	21	126
		%	56,3%	27,0%	16,7%	100,0%
Total		Count	128	79	54	261
		%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται με φυσική παρουσία σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ οι άνδρες είναι πιο πιθανό να εργάζονται εξ αποστάσεως ή με υβριδικό μοντέλο. Αυτή η διαφορά μπορεί να αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές επαγγελματικές ευθύνες και τις οικογενειακές υποχρεώσεις που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν τα δύο φύλα, οδηγώντας σε διαφορετικές επιλογές μοντέλων εργασίας.

5.1.3. Εκπαίδευση – Μοντέλο Εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με την εκπαίδευση και το τρέχον μοντέλο εργασίας αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι λυκείου εργάζονται κυρίως με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο (87,5%), με μόνο ένα μικρό ποσοστό να εργάζεται εξ αποστάσεως (12,5%). Οι απόφοιτοι ΙΕΚ ακολουθούν σε μεγάλο βαθμό το μοντέλο φυσικής παρουσίας (66,1%), ενώ οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ είναι πιο πιθανό να εργάζονται εξ αποστάσεως (29,9%) ή με υβριδικό μοντέλο (27,4%). Οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων δείχνουν ισχυρή προτίμηση για το υβριδικό μοντέλο εργασίας, με ποσοστά 55,8% και 55,6% αντίστοιχα.

Εκπαίδευση * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total	
		Φυσική παρουσία	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία		
Εκπαίδευση	Απόφοιτος λυκείου	Count	21	0	3	24
		%	87,5%	0,0%	12,5%	100,0%
	Απόφοιτος ΙΕΚ	Count	39	13	7	59
		%	66,1%	22,0%	11,9%	100,0%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Count	50	32	35	117
		%	42,7%	27,4%	29,9%	100,0%
	Μεταπτυχιακός τίτλος	Count	16	29	7	52
		%	30,8%	55,8%	13,5%	100,0%
	Διδακτορικό	Count	2	5	2	9
		%	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
	Total	Count	128	79	54	261
		%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης συνδέεται με τις επιλογές μοντέλου εργασίας. Οι εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, όπως μεταπτυχιακός ή διδακτορικός τίτλος, φαίνεται να προτιμούν πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας, όπως το υβριδικό ή η εξ αποστάσεως εργασία, ενώ εκείνοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τείνουν να εργάζονται κυρίως με φυσική παρουσία.

5.1.4. Κλάδος Εργασίας – Μοντέλο Εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με τον κλάδο εργασίας και το τρέχον μοντέλο εργασίας παρουσιάζει ενδιαφέρουσες τάσεις. Στον κλάδο της Πληροφορικής και Τεχνολογίας, παρατηρείται υψηλή προτίμηση για την εξ αποστάσεως εργασία (44,8%), ενώ στο Υβριδικό μοντέλο εργασίας συμμετέχει το 34,5% των εργαζομένων αυτού του κλάδου. Στους κλάδους των Οικονομικών και Χρηματοοικονομικών, η κατανομή μεταξύ των μοντέλων εργασίας είναι πιο ισομερής, με την πλειοψηφία να εργάζεται με φυσική παρουσία (39,3%). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στον κλάδο της Υγείας και Κοινωνικών Υπηρεσιών δουλεύουν κατά κύριο λόγο με φυσική παρουσία (85,3%). Στον κλάδο του Μάρκετινγκ, Επικοινωνίας και Πωλήσεων, το Υβριδικό μοντέλο προτιμάται σε ποσοστό 53,8%.

Κλάδος εργασίας * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total	
		Φυσική παρουσία	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία		
Κλάδος εργασίας	Πληροφορική και Τεχνολογία	Count	6	10	13	29
		%	20,7%	34,5%	44,8%	100,0%
	Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά	Count	11	9	8	28
		%	39,3%	32,1%	28,6%	100,0%
	Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	Count	29	4	1	34
		%	85,3%	11,8%	2,9%	100,0%
	Εκπαίδευση και Έρευνα	Count	13	7	2	22
		%	59,1%	31,8%	9,1%	100,0%
	Δημόσια Διοίκηση	Count	5	5	5	15
		%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις	Count	5	14	7	26
		%	19,2%	53,8%	26,9%	100,0%
	Κατασκευές και Μηχανική	Count	8	6	0	14
		%	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
	Μεταφορές και Logistics	Count	10	9	7	26

	%	38,5%	34,6%	26,9%	100,0%
Παραγωγή και Βιομηχανία	Count	9	1	0	10
	%	90,0%	10,0%	0,0%	100,0%
Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)	Count	5	7	6	18
	%	27,8%	38,9%	33,3%	100,0%
Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός	Count	15	1	2	18
	%	83,3%	5,6%	11,1%	100,0%
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	Count	4	4	3	11
	%	36,4%	36,4%	27,3%	100,0%
Ομορφιά και Αισθητική	Count	8	2	0	10
	%	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Total	Count	128	79	54	261
	%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο κλάδος εργασίας είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή του μοντέλου εργασίας. Οι κλάδοι που απαιτούν άμεση επαφή με πελάτες ή εξειδικευμένες φυσικές δραστηριότητες, όπως η Υγεία και οι Κατασκευές, τείνουν να λειτουργούν κυρίως με φυσική παρουσία. Αντίθετα, οι κλάδοι που στηρίζονται περισσότερο σε ψηφιακές ή γραφειοκρατικές εργασίες, όπως η Πληροφορική και το Μάρκετινγκ, είναι πιο πιθανό να υιοθετήσουν ευέλικτα μοντέλα εργασίας, όπως το υβριδικό ή η εξ αποστάσεως εργασία.

5.1.5. Θέση Εργασίας – Μοντέλο Εργασίας

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ της θέσης εργασίας και του τρέχοντος μοντέλου εργασίας αποκαλύπτει ενδιαφέρουσες τάσεις. Οι ειδικευμένοι υπάλληλοι/τεχνικοί προτιμούν τη φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο σε πολύ υψηλό ποσοστό (79,4%), με ένα μικρό ποσοστό να εργάζεται με υβριδικό μοντέλο (14,7%) ή εξ αποστάσεως (5,9%). Οι εργαζόμενοι σε εισαγωγικό επίπεδο ή αρχάριοι υπάλληλοι εμφανίζουν μεγαλύτερη ποικιλία στις επιλογές τους, με το 55,8% να προτιμά τη φυσική παρουσία, το 21,2% το υβριδικό μοντέλο και το 23,1% την εξ αποστάσεως εργασία. Στα μεσαία και ανώτερα διευθυντικά επίπεδα, το υβριδικό μοντέλο φαίνεται να είναι πιο διαδεδομένο, με το 54,2% και το 41,2% αντίστοιχα να εργάζονται με αυτό τον τρόπο.

Θέση εργασίας * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total	
		Φυσική παρουσία	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία		
Θέση εργασίας	Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός	Count	27	5	2	34
		%	79,4%	14,7%	5,9%	100,0%
	Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος	Count	29	11	12	52
		%	55,8%	21,2%	23,1%	100,0%
	Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος	Count	31	22	23	76
		%	40,8%	28,9%	30,3%	100,0%
	Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας	Count	16	11	5	32
		%	50,0%	34,4%	15,6%	100,0%
	Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος	Count	7	13	4	24
		%	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%
	Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος	Count	5	7	5	17
		%	29,4%	41,2%	29,4%	100,0%
	Ιδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας	Count	6	4	1	11
		%	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%
		Count	7	6	2	15

	Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος	%	46,7%	40,0%	13,3%	100,0%
Total		Count	128	79	54	261
		%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η θέση εργασίας επηρεάζει σημαντικά το μοντέλο εργασίας που επιλέγεται ή εφαρμόζεται. Οι θέσεις που απαιτούν άμεση εποπτεία ή τεχνικές δεξιότητες τείνουν να βασίζονται περισσότερο στη φυσική παρουσία, ενώ οι διοικητικές και διευθυντικές θέσεις, οι οποίες συχνά περιλαμβάνουν στρατηγικές και διαχειριστικές αρμοδιότητες, προτιμούν περισσότερο τα υβριδικά ή εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας. Αυτό αντικατοπτρίζει την ανάγκη για φυσική παρουσία σε τεχνικές και παραγωγικές θέσεις, ενώ οι διευθυντικές θέσεις μπορούν να εκμεταλλευτούν την ευελιξία που προσφέρουν τα σύγχρονα μοντέλα εργασίας.

5.1.6. Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας – Μοντέλα Εργασίας

Η ανάλυση των χρόνων εργασιακής εμπειρίας σε σχέση με το τρέχον μοντέλο εργασίας δείχνει διαφοροποιήσεις στις προτιμήσεις των εργαζομένων ανάλογα με την εμπειρία τους. Οι εργαζόμενοι με λιγότερα χρόνια εμπειρίας, συγκεκριμένα κάτω από 1 έτος και 1 έως 3 έτη, επιλέγουν σε υψηλά ποσοστά τη φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο (75% και 71,4% αντίστοιχα), ενώ η εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται να είναι λιγότερο δημοφιλής. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με 11 έως 15 έτη εμπειρίας και πάνω από 20 έτη εμπειρίας προτιμούν το υβριδικό μοντέλο σε ποσοστά 39,2% και 48,6% αντίστοιχα, ενώ το ποσοστό φυσικής παρουσίας μειώνεται σταδιακά με την αύξηση της εμπειρίας. Η εξ αποστάσεως εργασία παρουσιάζει σταθερή αλλά χαμηλή προτίμηση σε όλες τις κατηγορίες εμπειρίας.

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total	
		Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία		
Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Κάτω από 1 έτος	Count	12	1	3	16
		%	75,0%	6,3%	18,8%	100,0%
	1 έως 3 έτη	Count	25	7	3	35
		%	71,4%	20,0%	8,6%	100,0%
	4 έως 6 έτη	Count	26	5	12	43
		%	60,5%	11,6%	27,9%	100,0%
	7 έως 10 έτη	Count	19	15	14	48
		%	39,6%	31,3%	29,2%	100,0%
	11 έως 15 έτη	Count	18	20	13	51
		%	35,3%	39,2%	25,5%	100,0%
	16 έως 20 έτη	Count	12	13	6	31
		%	38,7%	41,9%	19,4%	100,0%
	Πάνω από 20 έτη	Count	16	18	3	37
		%				

	%	43,2%	48,6%	8,1%	100,0%
Total	Count	128	79	54	261
	%	49,0%	30,3%	20,7%	100,0%

Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι, πιθανόν λόγω της ανάγκης για καθοδήγηση και ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο, προτιμούν τη φυσική παρουσία. Αντίθετα, οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι αξιοποιούν την ευελιξία που προσφέρουν τα υβριδικά μοντέλα, ίσως λόγω της μεγαλύτερης αυτονομίας και του μειωμένου άγχους για καθοδήγηση και επίβλεψη. Η εξ αποστάσεως εργασία παραμένει μια επιλογή, κυρίως για όσους έχουν μέτρια εμπειρία, αλλά δεν κυριαρχεί σε καμία ομάδα εμπειρίας.

5.2. Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας

5.2.1. Ηλικία – Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εμφανίζουν ποικιλία στα επίπεδα ικανοποίησης από το τρέχον μοντέλο εργασίας τους, ανάλογα με την ηλικιακή τους κατηγορία. Στην ηλικιακή ομάδα των 30 έως 39 ετών, το 57,3% των ατόμων δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ το 22,7% είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Παρόμοια, στην ηλικιακή ομάδα των 40 έως 49 ετών, το 44,1% δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ το 25,4% είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα, οι νεότεροι συμμετέχοντες, κάτω των 20 ετών, εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά μετρίου επιπέδου ικανοποίησης (42,1%), χωρίς κανένας να δηλώνει ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένος.

Ηλικία * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					Total	
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ηλικία	Κάτω των 20 ετών	Count	0	8	8	3	0	19
		%	0,0%	42,1%	42,1%	15,8%	0,0%	100,0%
	20 έως 29 ετών	Count	4	12	12	29	10	67
		%	6,0%	17,9%	17,9%	43,3%	14,9%	100,0%
	30 έως 39 ετών	Count	2	7	6	43	17	75
		%	2,7%	9,3%	8,0%	57,3%	22,7%	100,0%
	40 έως 49 ετών	Count	2	8	8	26	15	59
		%	3,4%	13,6%	13,6%	44,1%	25,4%	100,0%
	50 έως 59 ετών	Count	0	5	6	16	4	31
		%	0,0%	16,1%	19,4%	51,6%	12,9%	100,0%
	60 ετών και άνω	Count	0	0	4	6	0	10
		%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
Total		Count	8	40	44	123	46	261
		%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Τα δεδομένα δείχνουν ότι η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας αυξάνεται με την ηλικία, ιδιαίτερα στις ηλικιακές ομάδες 30 έως 49 ετών, όπου οι περισσότεροι δηλώνουν ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα, οι νεότεροι συμμετέχοντες φαίνεται να έχουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με ένα σημαντικό ποσοστό να δηλώνει μέτρια ικανοποίηση. Αυτή η τάση μπορεί να σχετίζεται με τις διαφορετικές προσδοκίες και ανάγκες που έχουν οι εργαζόμενοι ανάλογα με την ηλικία τους, καθώς και με το βαθμό εμπειρίας και προσαρμογής στα διάφορα μοντέλα εργασίας.

5.2.2. Ηλικία - Παραγωγικότητα

Η αίσθηση παραγωγικότητας των συμμετεχόντων ποικίλλει ανάλογα με την ηλικία τους. Στην ηλικιακή ομάδα των 30 έως 39 ετών, το 46,7% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, ενώ το 29,3% αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Στην ηλικιακή ομάδα των 40 έως 49 ετών, το 42,4% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, και το 22,0% αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Αντίθετα, οι συμμετέχοντες κάτω των 20 ετών αναφέρουν κυρίως μέτρια επίπεδα παραγωγικότητας (57,9%), χωρίς κανέναν να δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ή πάρα πολύ παραγωγικός.

Ηλικία * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Ηλικία	Κάτω των 20 ετών	Count	1	7	11	0	0	19
		%	5,3%	36,8%	57,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	20 έως 29 ετών	Count	1	11	19	25	11	67
		%	1,5%	16,4%	28,4%	37,3%	16,4%	100,0%
	30 έως 39 ετών	Count	1	7	10	35	22	75
		%	1,3%	9,3%	13,3%	46,7%	29,3%	100,0%
	40 έως 49 ετών	Count	1	9	11	25	13	59
		%	1,7%	15,3%	18,6%	42,4%	22,0%	100,0%
	50 έως 59 ετών	Count	0	4	6	14	7	31
		%	0,0%	12,9%	19,4%	45,2%	22,6%	100,0%
	60 ετών και άνω	Count	0	1	1	6	2	10
		%	0,0%	10,0%	10,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total		Count	4	39	58	105	55	261
		%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα δεδομένα δείχνουν ότι η αίσθηση παραγωγικότητας αυξάνεται στις ηλικιακές ομάδες 30 έως 59 ετών, όπου τα ποσοστά όσων αισθάνονται πολύ ή πάρα πολύ παραγωγικοί είναι σημαντικά υψηλά. Αντίθετα, οι νεότεροι συμμετέχοντες κάτω των 20 ετών παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, γεγονός που μπορεί να συνδέεται με την έλλειψη εμπειρίας ή την προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. Η αυξημένη παραγωγικότητα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες μπορεί να αντανακλά τη συσσωρευμένη εμπειρία και την εξοικείωση με τα εργασιακά καθήκοντα.

5.2.3. Ηλικία – Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αίσθηση ασφάλειας για τη θέση εργασίας φαίνεται να διαφέρει μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 20 ετών, το 63,2% των συμμετεχόντων αισθάνεται πολύ ασφαλές, ενώ το 21,1% αισθάνεται πάρα πολύ ασφαλές. Στην ηλικιακή ομάδα 50 έως 59 ετών, το 45,2% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ασφαλές και το 22,6% ότι αισθάνεται πάρα πολύ ασφαλές. Αντίθετα, οι νεότεροι εργαζόμενοι, ιδίως στην ηλικιακή ομάδα 20 έως 29 ετών, δείχνουν υψηλότερα επίπεδα ανασφάλειας, με το 22,4% να δηλώνει ότι αισθάνεται λίγο ασφαλές.

Ηλικία * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;						
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ηλικία	Κάτω των 20 ετών	Count	0	1	2	12	4	19
		%	0,0%	5,3%	10,5%	63,2%	21,1%	100,0%
	20 έως 29 ετών	Count	4	15	12	26	10	67
		%	6,0%	22,4%	17,9%	38,8%	14,9%	100,0%
	30 έως 39 ετών	Count	3	13	14	27	18	75
		%	4,0%	17,3%	18,7%	36,0%	24,0%	100,0%
	40 έως 49 ετών	Count	2	11	10	21	15	59
		%	3,4%	18,6%	16,9%	35,6%	25,4%	100,0%
	50 έως 59 ετών	Count	0	2	8	14	7	31
		%	0,0%	6,5%	25,8%	45,2%	22,6%	100,0%
	60 ετών και άνω	Count	1	0	1	6	2	10
		%	10,0%	0,0%	10,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total		Count	10	42	47	106	56	261
		%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι η αίσθηση ασφάλειας αυξάνεται με την ηλικία, ιδιαίτερα στις ομάδες άνω των 30 ετών. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορεί να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία και σταθερότητα, γεγονός που τους προσφέρει μεγαλύτερη αίσθηση ασφάλειας για τη θέση τους. Από την άλλη, οι νεότεροι εργαζόμενοι, ιδίως στην ηλικιακή ομάδα 20 έως 29 ετών, εμφανίζουν μεγαλύτερη ανασφάλεια, πιθανόν λόγω λιγότερης εμπειρίας ή αβεβαιότητας σχετικά με το μέλλον τους στον επαγγελματικό χώρο.

5.2.4. Φύλο - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας παρουσιάζει διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, το 49,6% των ανδρών δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ το 19,3% αναφέρει ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Στις γυναίκες, το 44,4% δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένες και το 15,9% ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένες. Οι άνδρες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης συγκριτικά με τις γυναίκες, με χαμηλότερα ποσοστά να δηλώνουν μέτρια ή χαμηλότερη ικανοποίηση.

Φύλο * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;						
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Φύλο	Άνδρας	Count	5	20	17	67	26	135
		%	3,7%	14,8%	12,6%	49,6%	19,3%	100,0%
	Γυναίκα	Count	3	20	27	56	20	126
		%	2,4%	15,9%	21,4%	44,4%	15,9%	100,0%
Total		Count	8	40	44	123	46	261
		%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από το τρέχον μοντέλο εργασίας τους, με τους άνδρες να παρουσιάζουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει διαφορές στις προσδοκίες ή στην προσαρμοστικότητα στα διάφορα μοντέλα εργασίας μεταξύ των δύο φύλων, που θα μπορούσαν να εξεταστούν περαιτέρω.

5.2.5. Φύλο – Παραγωγικότητα

Η αντίληψη της παραγωγικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών παρουσιάζει ορισμένες διαφορές. Το 44,4% των ανδρών δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, ενώ το 19,3% δηλώνει ότι αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Αντίστοιχα, στις γυναίκες, το 35,7% δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, ενώ το 23,0% ότι αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Παράλληλα, οι γυναίκες φαίνεται να αναφέρουν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά μέτριας παραγωγικότητας (25,4%) σε σχέση με τους άνδρες (19,3%).

Φύλο * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Φύλο	Άνδρας	Count	2	21	26	60	26	135
		%	1,5%	15,6%	19,3%	44,4%	19,3%	100,0%
	Γυναίκα	Count	2	18	32	45	29	126
		%	1,6%	14,3%	25,4%	35,7%	23,0%	100,0%
Total		Count	4	39	58	105	55	261
		%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι άνδρες έχουν ελαφρώς μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην παραγωγικότητά τους σε σχέση με τις γυναίκες. Ωστόσο, παρατηρείται ότι οι γυναίκες τείνουν να τοποθετούνται συχνότερα στη μέτρια κατηγορία, γεγονός που μπορεί να αντανακλά διαφορετικές αντιλήψεις ή εμπειρίες όσον αφορά την αποδοτικότητα στην εργασία τους. Αυτές οι διαφορές θα μπορούσαν να διερευνηθούν περαιτέρω για να κατανοηθεί καλύτερα η φύση τους.

5.2.6. Φύλο - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αντίληψη της ασφάλειας για τη θέση εργασίας παρουσιάζει ομοιότητες και διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, το 41,5% των ανδρών αισθάνονται πολύ ασφαλείς για τη θέση εργασίας τους, ενώ το 19,3% αισθάνονται πάρα πολύ ασφαλείς. Αντίστοιχα, το 39,7% των γυναικών δηλώνουν ότι αισθάνονται πολύ ασφαλείς, και το 23,8% αισθάνονται πάρα πολύ ασφαλείς. Σημειώνεται ότι και οι δύο φύλα έχουν μικρά ποσοστά που αισθάνονται καθόλου ή λίγο ασφαλείς, με το 3,7% των ανδρών και το 4,0% των γυναικών να δηλώνουν ότι αισθάνονται καθόλου ασφαλείς.

Φύλο * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;						
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total	
Φύλο	Άνδρας	Count	5	26	22	56	26	135
		%	3,7%	19,3%	16,3%	41,5%	19,3%	100,0%
	Γυναίκα	Count	5	16	25	50	30	126
		%	4,0%	12,7%	19,8%	39,7%	23,8%	100,0%
Total		Count	10	42	47	106	56	261
		%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, αν και υπάρχει μια ελαφρά διαφορά μεταξύ των φύλων, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες τείνουν να αισθάνονται σχετικά ασφαλείς για τις θέσεις εργασίας τους. Οι γυναίκες εμφανίζουν ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό στην κατηγορία "πάρα πολύ ασφαλείς", ενώ οι άνδρες είναι πιο πιθανό να αισθάνονται πολύ ασφαλείς. Αυτές οι διαφορές μπορεί να αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές εμπειρίες και προσδοκίες των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.

5.2.7. Εκπαίδευση - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας παρουσιάζει ενδιαφέροντα αποτελέσματα ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ δείχνουν το υψηλότερο ποσοστό ικανοποίησης, με το 50,4% να δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι και το 22,2% να δηλώνει ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Αντίστοιχα, οι απόφοιτοι με μεταπτυχιακό τίτλο παρουσιάζουν επίσης υψηλή ικανοποίηση, με το 61,5% να είναι πολύ ικανοποιημένοι και το 21,2% πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Οι απόφοιτοι λυκείου και ΙΕΚ έχουν πιο μοιρασμένες απόψεις, με τα ποσοστά ικανοποίησης να κατανέμονται σε όλες τις κατηγορίες, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού εμφανίζουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση, με το 55,6% να δηλώνει πολύ ικανοποιημένοι και το 33,3% πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Εκπαίδευση * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Εκπαίδευση	Απόφοιτος λυκείου	Count	2	4	9	7	2	24
		%	8,3%	16,7%	37,5%	29,2%	8,3%	100,0%
	Απόφοιτος ΙΕΚ	Count	2	18	15	20	4	59
		%	3,4%	30,5%	25,4%	33,9%	6,8%	100,0%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Count	3	12	17	59	26	117
		%	2,6%	10,3%	14,5%	50,4%	22,2%	100,0%

Μεταπτυχιακός τίτλος	Count	1	5	3	32	11	52
	%	1,9%	9,6%	5,8%	61,5%	21,2%	100,0%
Διδακτορικό	Count	0	1	0	5	3	9
	%	0,0%	11,1%	0,0%	55,6%	33,3%	100,0%
Total	Count	8	40	44	123	46	261
	%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Η ανάλυση δείχνει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων για το τρέχον μοντέλο εργασίας. Οι πιο υψηλά εκπαιδευμένοι συμμετέχοντες (κάτοχοι πτυχίων ΑΕΙ/ΤΕΙ, μεταπτυχιακών και διδακτορικών) εμφανίζουν γενικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σύγκριση με εκείνους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (απόφοιτοι λυκείου και ΙΕΚ). Αυτό μπορεί να οφείλεται στις διαφορετικές απαιτήσεις και προσδοκίες που συνδέονται με το επίπεδο εκπαίδευσης και τη φύση της εργασίας που επιλέγουν οι εργαζόμενοι σε κάθε εκπαιδευτικό επίπεδο.

5.2.8. Εκπαίδευση – Παραγωγικότητα

Η αίσθηση παραγωγικότητας των συμμετεχόντων φαίνεται να διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης τους. Οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ αναφέρουν το υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας, με το 45,3% να δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό και το 23,1% πάρα πολύ παραγωγικό. Οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό τίτλο επίσης αναφέρουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με το 44,2% να δηλώνει πολύ παραγωγικό και το 36,5% πάρα πολύ παραγωγικό. Στους κατόχους διδακτορικού τίτλου, τα ποσοστά παραγωγικότητας είναι επίσης υψηλά, με το 44,4% να δηλώνει πολύ παραγωγικό και το ίδιο ποσοστό να αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Αντίθετα, οι απόφοιτοι λυκείου και ΙΕΚ δείχνουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με την πλειοψηφία να δηλώνει μέτρια έως λίγο παραγωγική.

Εκπαίδευση * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;						
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Εκπαίδευση	Απόφοιτος λυκείου	Count	0	5	9	8	2	24
		%	0,0%	20,8%	37,5%	33,3%	8,3%	100,0%
	Απόφοιτος ΙΕΚ	Count	2	17	20	17	3	59
		%	3,4%	28,8%	33,9%	28,8%	5,1%	100,0%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Count	1	13	23	53	27	117
		%	0,9%	11,1%	19,7%	45,3%	23,1%	100,0%
	Μεταπτυχιακός τίτλος	Count	1	4	5	23	19	52
		%	1,9%	7,7%	9,6%	44,2%	36,5%	100,0%
	Διδακτορικό	Count	0	0	1	4	4	9
		%	0,0%	0,0%	11,1%	44,4%	44,4%	100,0%
	Total	Count	4	39	58	105	55	261
		%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης έχει σαφή επιρροή στην αντίληψη των εργαζομένων για την παραγωγικότητά τους. Οι πιο υψηλά εκπαιδευμένοι συμμετέχοντες (μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί) αισθάνονται γενικά πιο παραγωγικοί σε σύγκριση με εκείνους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με τη φύση των καθηκόντων και των απαιτήσεων που σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

5.2.9. Εκπαίδευση - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αίσθηση ασφάλειας στη θέση εργασίας φαίνεται να διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου έχουν ανάμικτα συναισθήματα σχετικά με την ασφάλεια στην εργασία, με περίπου το 34,2% και το 38,5% αντίστοιχα να αισθάνονται πολύ ασφαλείς. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου, όπου το 66,7% δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ασφαλής, ενώ κανείς από αυτούς δεν δήλωσε ότι αισθάνεται καθόλου ή λίγο ασφαλής. Αντίθετα, οι απόφοιτοι λυκείου και ΙΕΚ εκφράζουν μέτρια έως υψηλά επίπεδα ασφάλειας, με την πλειοψηφία των αποφοίτων λυκείου να αισθάνεται μέτρια έως πολύ ασφαλής.

Εκπαίδευση * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Εκπαίδευση	Απόφοιτος λυκείου	Count	0	3	6	9	6	24
		%	0,0%	12,5%	25,0%	37,5%	25,0%	100,0%
	Απόφοιτος ΙΕΚ	Count	3	5	11	31	9	59
		%	5,1%	8,5%	18,6%	52,5%	15,3%	100,0%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Count	6	24	18	40	29	117
		%	5,1%	20,5%	15,4%	34,2%	24,8%	100,0%
	Μεταπτυχιακός τίτλος	Count	1	9	12	20	10	52
		%	1,9%	17,3%	23,1%	38,5%	19,2%	100,0%
	Διδακτορικό	Count	0	1	0	6	2	9
		%	0,0%	11,1%	0,0%	66,7%	22,2%	100,0%
	Total	Count	10	42	47	106	56	261
		%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης μπορεί να επηρεάζει την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία τους. Οι πιο υψηλά εκπαιδευμένοι συμμετέχοντες, όπως οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου, φαίνεται να αισθάνονται πιο ασφαλείς στις θέσεις εργασίας τους, πιθανόν λόγω της υψηλής εξειδίκευσης και των δεξιοτήτων τους. Από την άλλη, οι απόφοιτοι λυκείου και ΙΕΚ, αν και εκφράζουν μια σχετική αίσθηση ασφάλειας, φαίνεται να έχουν περισσότερες αμφιβολίες σχετικά με τη σταθερότητα της θέσης τους.

5.2.10. Κλάδος Εργασίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο εργασίας. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο της Πληροφορικής και Τεχνολογίας αναφέρουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, με το 41,4% να δηλώνει ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι στα Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά, καθώς και στη Δημόσια Διοίκηση, παρουσιάζουν επίσης υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, με το 50% και 73,3% αντίστοιχα να δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στους κλάδους της Εστίασης, Φιλοξενίας και Τουρισμού φαίνεται να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με μόνο το 11,1% να δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι.

Κλάδος εργασίας * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;						
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Κλάδος εργασίας	Πληροφορική και Τεχνολογία	Count	2	3	2	10	12	29
		%	6,9%	10,3%	6,9%	34,5%	41,4%	100,0%
	Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά	Count	0	4	3	14	7	28
		%	0,0%	14,3%	10,7%	50,0%	25,0%	100,0%
	Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	Count	1	6	5	19	3	34
		%	2,9%	17,6%	14,7%	55,9%	8,8%	100,0%
	Εκπαίδευση και Έρευνα	Count	0	4	4	11	3	22
		%	0,0%	18,2%	18,2%	50,0%	13,6%	100,0%
	Δημόσια Διοίκηση	Count	0	3	1	11	0	15
		%	0,0%	20,0%	6,7%	73,3%	0,0%	100,0%
	Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις	Count	1	3	2	13	7	26
		%	3,8%	11,5%	7,7%	50,0%	26,9%	100,0%
	Κατασκευές και Μηχανική	Count	0	2	4	7	1	14
		%	0,0%	14,3%	28,6%	50,0%	7,1%	100,0%
	Μεταφορές και Logistics	Count	2	3	4	11	6	26
		%	7,7%	11,5%	15,4%	42,3%	23,1%	100,0%

Παραγωγή και Βιομηχανία	Count	0	3	3	4	0	10
	%	0,0%	30,0%	30,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Εμπόριο	Count	0	2	4	12	0	18
	%	0,0%	11,1%	22,2%	66,7%	0,0%	100,0%
Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός	Count	2	4	6	2	4	18
	%	11,1%	22,2%	33,3%	11,1%	22,2%	100,0%
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	Count	0	1	1	6	3	11
	%	0,0%	9,1%	9,1%	54,5%	27,3%	100,0%
Ομορφιά και Αισθητική	Count	0	2	5	3	0	10
	%	0,0%	20,0%	50,0%	30,0%	0,0%	100,0%
Total	Count	8	40	44	123	46	261
	%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας εξαρτάται σημαντικά από τον κλάδο εργασίας. Κλάδοι που παραδοσιακά σχετίζονται με υψηλά επίπεδα αυτονομίας και τεχνολογικής υποστήριξης, όπως η Πληροφορική και τα Οικονομικά, φαίνεται να απολαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας. Αντίθετα, κλάδοι που απαιτούν μεγαλύτερη φυσική παρουσία, όπως η Εστίαση και η Φιλοξενία, παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, πιθανώς λόγω των περιορισμών και των προκλήσεων που συνοδεύουν την ανάγκη για συνεχή φυσική παρουσία.

5.2.11. Κλάδος Εργασίας – Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα, όπως αναφέρεται από τους εργαζόμενους, φαίνεται να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο εργασίας. Στον κλάδο της Πληροφορικής και Τεχνολογίας, το 51,7% των εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, ενώ ένα επιπλέον 27,6% δηλώνει ότι αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικό. Παρόμοια επίπεδα παραγωγικότητας αναφέρονται στον κλάδο των Οικονομικών και Χρηματοοικονομικών, όπου το 46,4% των εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ παραγωγικό, και το 25% πάρα πολύ παραγωγικό. Αντίθετα, στον κλάδο της Παραγωγής και Βιομηχανίας, το 50% των εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται λίγο παραγωγικό, ενώ κανείς δεν δηλώνει ότι αισθάνεται πάρα πολύ παραγωγικός.

Κλάδος εργασίας * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Κλάδος εργασίας	Πληροφορική και Τεχνολογία	Count	1	2	3	15	8	29
		%	3,4%	6,9%	10,3%	51,7%	27,6%	100,0%
	Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά	Count	0	1	7	13	7	28
		%	0,0%	3,6%	25,0%	46,4%	25,0%	100,0%
	Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	Count	1	4	8	18	3	34
		%	2,9%	11,8%	23,5%	52,9%	8,8%	100,0%
	Εκπαίδευση και Έρευνα	Count	0	3	3	7	9	22
		%	0,0%	13,6%	13,6%	31,8%	40,9%	100,0%
	Δημόσια Διοίκηση	Count	0	3	2	8	2	15
		%	0,0%	20,0%	13,3%	53,3%	13,3%	100,0%
	Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις	Count	1	2	6	9	8	26
		%	3,8%	7,7%	23,1%	34,6%	30,8%	100,0%
	Κατασκευές και Μηχανική	Count	0	3	6	2	3	14
		%	0,0%	21,4%	42,9%	14,3%	21,4%	100,0%
	Μεταφορές και Logistics	Count	0	6	3	10	7	26
		%	0,0%	23,1%	11,5%	38,5%	26,9%	100,0%

Παραγωγή και Βιομηχανία	Count	0	5	3	2	0	10
	%	0,0%	50,0%	30,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)	Count	0	2	4	9	3	18
	%	0,0%	11,1%	22,2%	50,0%	16,7%	100,0%
Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός	Count	1	6	7	3	1	18
	%	5,6%	33,3%	38,9%	16,7%	5,6%	100,0%
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	Count	0	0	1	6	4	11
	%	0,0%	0,0%	9,1%	54,5%	36,4%	100,0%
Ομορφιά και Αισθητική	Count	0	2	5	3	0	10
	%	0,0%	20,0%	50,0%	30,0%	0,0%	100,0%
Total	Count	4	39	58	105	55	261
	%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε κλάδους που σχετίζονται με την τεχνολογία και τα χρηματοοικονομικά αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, πιθανώς λόγω της φύσης των εργασιών τους και των εργαλείων που χρησιμοποιούν. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε κλάδους που απαιτούν φυσική παρουσία ή χειρωνακτική εργασία, όπως η Παραγωγή και Βιομηχανία, φαίνεται να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες προκλήσεις στην επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας, γεγονός που μπορεί να οφείλεται στις περιορισμένες δυνατότητες ευελιξίας ή στα υψηλότερα επίπεδα άγχους και φυσικής κόπωσης.

5.2.12. Κλάδος Εργασίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αίσθηση ασφάλειας για τη θέση εργασίας ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με τον κλάδο εργασίας. Στον κλάδο της Υγείας και Κοινωνικών Υπηρεσιών, το 64,7% των εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ασφαλής, ενώ ένα επιπλέον 23,5% αισθάνεται πάρα πολύ ασφαλής. Στον κλάδο της Δημόσιας Διοίκησης, το 66,7% των εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ασφαλής. Αντίθετα, στους κλάδους όπως το Εμπόριο και η Μεταφορές και Logistics, μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι αισθάνεται λίγο ασφαλής (27,8% και 26,9% αντίστοιχα).

Κλάδος εργασίας * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;						
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Κλάδος εργασίας	Πληροφορική και Τεχνολογία	Count	2	7	5	9	6	29
		%	6,9%	24,1%	17,2%	31,0%	20,7%	100,0%
	Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά	Count	1	5	5	8	9	28
		%	3,6%	17,9%	17,9%	28,6%	32,1%	100,0%
	Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες	Count	0	0	4	22	8	34
		%	0,0%	0,0%	11,8%	64,7%	23,5%	100,0%
	Εκπαίδευση και Έρευνα	Count	1	3	5	6	7	22
		%	4,5%	13,6%	22,7%	27,3%	31,8%	100,0%
	Δημόσια Διοίκηση	Count	0	0	2	10	3	15
		%	0,0%	0,0%	13,3%	66,7%	20,0%	100,0%
	Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις	Count	1	4	9	10	2	26
		%	3,8%	15,4%	34,6%	38,5%	7,7%	100,0%
	Κατασκευές και Μηχανική	Count	0	1	2	9	2	14
		%	0,0%	7,1%	14,3%	64,3%	14,3%	100,0%
	Μεταφορές και Logistics	Count	0	7	6	7	6	26

	%	0,0%	26,9%	23,1%	26,9%	23,1%	100,0%
Παραγωγή και Βιομηχανία	Count	1	1	1	5	2	10
	%	10,0%	10,0%	10,0%	50,0%	20,0%	100,0%
Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)	Count	2	5	5	3	3	18
	%	11,1%	27,8%	27,8%	16,7%	16,7%	100,0%
Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός	Count	2	4	1	9	2	18
	%	11,1%	22,2%	5,6%	50,0%	11,1%	100,0%
Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή	Count	0	4	1	3	3	11
	%	0,0%	36,4%	9,1%	27,3%	27,3%	100,0%
Ομορφιά και Αισθητική	Count	0	1	1	5	3	10
	%	0,0%	10,0%	10,0%	50,0%	30,0%	100,0%
Total	Count	10	42	47	106	56	261
	%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στους κλάδους που σχετίζονται με τις κοινωνικές υπηρεσίες και τη δημόσια διοίκηση αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς για τη θέση εργασίας τους, πιθανώς λόγω της σταθερότητας που προσφέρουν οι συγκεκριμένοι τομείς. Αντίθετα, σε κλάδους όπως το Εμπόριο και οι Μεταφορές, η αίσθηση ασφάλειας είναι χαμηλότερη, γεγονός που μπορεί να αντανακλά την αστάθεια ή τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτοί οι τομείς.

5.2.13. Θέση Εργασίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με τη θέση εργασίας των εργαζομένων. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε ανώτερο διευθυντικό επίπεδο/στελέχη εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, με το 82,4% να δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από το τρέχον μοντέλο εργασίας τους. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι σε μεσαίο διευθυντικό επίπεδο και προϊστάμενοι/διαχειριστές ομάδας παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ικανοποίησης, με πάνω από το 50% αυτών να δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι. Στις κατηγορίες των ειδικευμένων υπαλλήλων/τεχνικών και εισαγωγικών επιπέδων υπαλλήλων παρατηρούνται χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης.

Θέση εργασίας * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Θέση εργασίας	Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός	Count	2	7	12	8	5	34
		%	5,9%	20,6%	35,3%	23,5%	14,7%	100,0%
	Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος	Count	4	14	11	18	5	52
		%	7,7%	26,9%	21,2%	34,6%	9,6%	100,0%
	Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος	Count	1	11	9	41	14	76
		%	1,3%	14,5%	11,8%	53,9%	18,4%	100,0%
		Count	0	2	6	14	10	32

Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας	%	0,0%	6,3%	18,8%	43,8%	31,3%	100,0%
Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος	Count	0	3	1	13	7	24
	%	0,0%	12,5%	4,2%	54,2%	29,2%	100,0%
Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος	Count	1	1	0	14	1	17
	%	5,9%	5,9%	0,0%	82,4%	5,9%	100,0%
Ίδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας	Count	0	1	1	7	2	11
	%	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%	100,0%
Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος	Count	0	1	4	8	2	15
	%	0,0%	6,7%	26,7%	53,3%	13,3%	100,0%
Total	Count	8	40	44	123	46	261
	%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε υψηλότερες θέσεις ευθύνης, όπως τα στελέχη και οι διευθυντές, τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι από το τρέχον μοντέλο εργασίας τους. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει ότι οι θέσεις με μεγαλύτερη αυτονομία και λήψη αποφάσεων παρέχουν περισσότερη ικανοποίηση. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερες θέσεις, όπως οι ειδικευμένοι υπάλληλοι και οι αρχάριοι υπάλληλοι, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, ενδεχομένως λόγω περιορισμένων ευκαιριών για ανάπτυξη και επιρροή στο εργασιακό τους περιβάλλον.

5.2.14. Θέση Εργασίας – Παραγωγικότητα

Η αίσθηση παραγωγικότητας μεταξύ των εργαζομένων παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη θέση εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι σε ανώτερο διευθυντικό επίπεδο/στελέχη εμφανίζουν την υψηλότερη αίσθηση παραγωγικότητας, με το 70,6% αυτών να δηλώνει ότι νιώθει πολύ παραγωγικοί. Παρόμοια, οι εργαζόμενοι σε μεσαίο διευθυντικό επίπεδο/διευθυντές τμήματος και προϊστάμενοι/διαχειριστές ομάδας παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με το 50% και 43,8% αντίστοιχα να δηλώνουν υψηλή παραγωγικότητα. Στις κατηγορίες των ειδικευμένων υπαλλήλων/τεχνικών και των υπαλλήλων σε εισαγωγικό επίπεδο παρατηρούνται χαμηλότερα ποσοστά παραγωγικότητας.

Θέση εργασίας * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Θέση εργασίας	Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός	Count	1	7	13	8	5	34
	%		2,9%	20,6%	38,2%	23,5%	14,7%	100,0%
Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος	Count	2	13	20	14	3	52	
	%		3,8%	25,0%	38,5%	26,9%	5,8%	100,0%
Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος	Count	0	10	15	31	20	76	
	%		0,0%	13,2%	19,7%	40,8%	26,3%	100,0%

Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας	Count	0	4	2	14	12	32
	%	0,0%	12,5%	6,3%	43,8%	37,5%	100,0%
Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος	Count	0	1	4	12	7	24
	%	0,0%	4,2%	16,7%	50,0%	29,2%	100,0%
Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος	Count	0	2	1	12	2	17
	%	0,0%	11,8%	5,9%	70,6%	11,8%	100,0%
Ίδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας	Count	1	2	0	5	3	11
	%	9,1%	18,2%	0,0%	45,5%	27,3%	100,0%
Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος	Count	0	0	3	9	3	15
	%	0,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Total	Count	4	39	58	105	55	261
	%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε υψηλότερες θέσεις, όπως οι διευθυντές και τα στελέχη, τείνουν να αισθάνονται πιο παραγωγικοί. Αυτό μπορεί να συνδέεται με την αυξημένη ευθύνη και αυτονομία που συνοδεύει αυτές τις θέσεις, οι οποίες ενισχύουν την αίσθηση παραγωγικότητας. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερες θέσεις, όπως οι τεχνικοί και οι αρχάριοι υπάλληλοι, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, κάτι που μπορεί να αντανακλά τις περιορισμένες ευκαιρίες για ανάπτυξη και λήψη αποφάσεων.

5.2.15. Θέση Εργασίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία φαίνεται να διαφέρει ανάλογα με τη θέση των εργαζομένων. Ειδικότερα, οι ειδικευμένοι υπάλληλοι/τεχνικοί και τα στελέχη σε ανώτερο διευθυντικό επίπεδο αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό ασφαλείς, με το 50,0% και το 52,9% αντίστοιχα να δηλώνουν ότι νιώθουν πολύ ασφαλείς για τη θέση εργασίας τους. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε μεσαίο επίπεδο ή εισαγωγικό επίπεδο φαίνεται να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς, με τα αντίστοιχα ποσοστά να είναι χαμηλότερα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων/επιχειρηματίες φαίνεται να έχουν μια μέτρια έως υψηλή αίσθηση ασφάλειας, με το 36,4% να δηλώνει ότι αισθάνεται πολύ ασφαλείς.

Θέση εργασίας * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;					Total	
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ		
Θέση εργασίας	Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός	Count	2	3	4	17	8	34
		%	5,9%	8,8%	11,8%	50,0%	23,5%	100,0%
	Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος	Count	2	9	8	24	9	52
		%	3,8%	17,3%	15,4%	46,2%	17,3%	100,0%
	Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος	Count	5	18	14	26	13	76
		%	6,6%	23,7%	18,4%	34,2%	17,1%	100,0%
		Count	0	2	6	11	13	32

Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας	%	0,0%	6,3%	18,8%	34,4%	40,6%	100,0%
Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος	Count	0	4	8	9	3	24
	%	0,0%	16,7%	33,3%	37,5%	12,5%	100,0%
Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος	Count	0	4	1	9	3	17
	%	0,0%	23,5%	5,9%	52,9%	17,6%	100,0%
Ιδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας	Count	0	0	4	4	3	11
	%	0,0%	0,0%	36,4%	36,4%	27,3%	100,0%
Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος	Count	1	2	2	6	4	15
	%	6,7%	13,3%	13,3%	40,0%	26,7%	100,0%
Total	Count	10	42	47	106	56	261
	%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων τείνουν να αισθάνονται πιο ασφαλείς για τη θέση εργασίας τους. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην αυξημένη εμπιστοσύνη που έχουν στον εαυτό τους και στις δυνατότητες τους, καθώς και στο γεγονός ότι κατέχουν θέσεις με μεγαλύτερη επιρροή στον οργανισμό. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε χαμηλότερα επίπεδα φαίνεται να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς, πιθανώς λόγω της μικρότερης αυτονομίας και της αυξημένης εξάρτησής τους από τους προϊσταμένους τους.

5.2.16. Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας - Ικανοποίηση από το Μοντέλο Εργασίας

Η ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας φαίνεται να ποικίλλει ανάλογα με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Οι εργαζόμενοι με πάνω από 20 έτη εμπειρίας αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με το 62,2% να δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ οι εργαζόμενοι με 11 έως 15 έτη εμπειρίας αναφέρουν επίσης υψηλή ικανοποίηση, με το 54,9% να δηλώνει πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με λιγότερα από 1 έτος εμπειρίας και εκείνοι με 7 έως 10 έτη εμπειρίας παρουσιάζουν σχετικά υψηλά ποσοστά χαμηλής ή μέτριας ικανοποίησης, με μόνο το 12,5% και 8,3% αντίστοιχα να δηλώνουν ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

			Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Κάτω από 1 έτος	Count	0	5	8	2	1	16
		%	0,0%	31,3%	50,0%	12,5%	6,3%	100,0%
	1 έως 3 έτη	Count	1	6	7	14	7	35
		%	2,9%	17,1%	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	4 έως 6 έτη	Count	2	8	8	20	5	43
		%	4,7%	18,6%	18,6%	46,5%	11,6%	100,0%
	7 έως 10 έτη	Count	1	11	4	23	9	48
		%	2,1%	22,9%	8,3%	47,9%	18,8%	100,0%

11 έως 15 έτη	Count	3	5	5	28	10	51
	%	5,9%	9,8%	9,8%	54,9%	19,6%	100,0%
16 έως 20 έτη	Count	1	3	6	13	8	31
	%	3,2%	9,7%	19,4%	41,9%	25,8%	100,0%
Πάνω από 20 έτη	Count	0	2	6	23	6	37
	%	0,0%	5,4%	16,2%	62,2%	16,2%	100,0%
Total	Count	8	40	44	123	46	261
	%	3,1%	15,3%	16,9%	47,1%	17,6%	100,0%

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εργασιακή εμπειρία μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση από το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με περισσότερη εμπειρία φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι, πιθανώς λόγω της μεγαλύτερης σταθερότητας και της αυξημένης αυτονομίας που απολαμβάνουν στη δουλειά τους. Από την άλλη πλευρά, οι νεότεροι εργαζόμενοι και εκείνοι με λιγότερα χρόνια εμπειρίας μπορεί να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς και ικανοποιημένοι με το μοντέλο εργασίας τους, λόγω της έλλειψης εμπειρίας και ενδεχομένως της μικρότερης αυτονομίας.

5.2.17. Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας – Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα, όπως εκφράζεται από τους εργαζόμενους, φαίνεται να σχετίζεται με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με περισσότερα από 20 έτη εμπειρίας αναφέρουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με το 51,4% να δηλώνει ότι νιώθει πολύ παραγωγικός και το 29,7% πάρα πολύ παραγωγικός. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι με 11 έως 15 έτη εμπειρίας επίσης παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με το 51,0% να δηλώνει πολύ παραγωγικός. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με λιγότερα από 1 έτος εμπειρίας αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με το 50,0% να νιώθει μέτρια παραγωγικός.

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

			Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Κάτω από 1 έτος	Count	1	5	8	1	1	16
		%	6,3%	31,3%	50,0%	6,3%	6,3%	100,0%
	1 έως 3 έτη	Count	0	5	16	11	3	35
		%	0,0%	14,3%	45,7%	31,4%	8,6%	100,0%
	4 έως 6 έτη	Count	0	7	10	18	8	43
		%	0,0%	16,3%	23,3%	41,9%	18,6%	100,0%

7 έως 10 έτη	Count	2	6	10	16	14	48
	%	4,2%	12,5%	20,8%	33,3%	29,2%	100,0%
11 έως 15 έτη	Count	1	7	5	26	12	51
	%	2,0%	13,7%	9,8%	51,0%	23,5%	100,0%
16 έως 20 έτη	Count	0	7	4	14	6	31
	%	0,0%	22,6%	12,9%	45,2%	19,4%	100,0%
Πάνω από 20 έτη	Count	0	2	5	19	11	37
	%	0,0%	5,4%	13,5%	51,4%	29,7%	100,0%
Total	Count	4	39	58	105	55	261
	%	1,5%	14,9%	22,2%	40,2%	21,1%	100,0%

Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι με περισσότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας τείνουν να νιώθουν πιο παραγωγικοί στη δουλειά τους. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην αυξημένη εξοικείωση με τα καθήκοντά τους και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων με την πάροδο του χρόνου. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι με λιγότερη εμπειρία ενδέχεται να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να προσαρμοστούν και να αναπτύξουν την αυτοπεποίθηση και την αποτελεσματικότητα που απαιτείται για υψηλή παραγωγικότητα.

5.2.18. Χρόνια Εργασιακής Εμπειρίας - Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Η αίσθηση ασφάλειας στη θέση εργασίας φαίνεται να διαφοροποιείται ανάλογα με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Οι εργαζόμενοι με λιγότερο από 1 έτος εμπειρίας εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ασφάλειας, με το 68,8% να δηλώνει ότι νιώθει πολύ ασφαλής και το 18,8% πάρα πολύ ασφαλής. Παρόμοια επίπεδα ασφάλειας αναφέρουν και οι εργαζόμενοι με περισσότερα από 20 έτη εμπειρίας, με το 43,2% να δηλώνει πολύ ασφαλής και το 27,0% πάρα πολύ ασφαλής. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με 7 έως 10 έτη εμπειρίας φαίνεται να νιώθουν λιγότερο ασφαλείς, με το 8,3% να δηλώνει καθόλου ασφαλής και το 10,4% λίγο ασφαλής.

Χρόνια εργασιακής εμπειρίας * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

			Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;					
			Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Χρόνια εργασιακής εμπειρίας	Κάτω από 1 έτος	Count	0	1	1	11	3	16
		%	0,0%	6,3%	6,3%	68,8%	18,8%	100,0%
	1 έως 3 έτη	Count	2	8	5	13	7	35
		%	5,7%	22,9%	14,3%	37,1%	20,0%	100,0%
	4 έως 6 έτη	Count	1	6	10	19	7	43
		%	2,3%	14,0%	23,3%	44,2%	16,3%	100,0%
	7 έως 10 έτη	Count	4	5	11	16	12	48
		%	8,3%	10,4%	23,0%	33,3%	25,0%	100,0%

	%	8,3%	10,4%	22,9%	33,3%	25,0%	100,0%
11 έως 15 έτη	Count	2	11	8	17	13	51
	%	3,9%	21,6%	15,7%	33,3%	25,5%	100,0%
16 έως 20 έτη	Count	0	8	5	14	4	31
	%	0,0%	25,8%	16,1%	45,2%	12,9%	100,0%
Πάνω από 20 έτη	Count	1	3	7	16	10	37
	%	2,7%	8,1%	18,9%	43,2%	27,0%	100,0%
Total	Count	10	42	47	106	56	261
	%	3,8%	16,1%	18,0%	40,6%	21,5%	100,0%

Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία δεν αυξάνεται αναγκαστικά με την εμπειρία. Ενώ οι νέοι εργαζόμενοι με λιγότερο από ένα έτος εμπειρίας αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό ασφαλείς, υπάρχει μια πτώση στην αίσθηση ασφάλειας σε μεσαία επίπεδα εμπειρίας (7-10 έτη), πριν η ασφάλεια αυξηθεί και πάλι στους εργαζόμενους με μακροχρόνια εμπειρία. Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζει την ανασφάλεια που ενδέχεται να νιώθουν οι εργαζόμενοι καθώς προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της καριέρας τους, πριν ανακτήσουν την αίσθηση σταθερότητας στα τελικά στάδια της επαγγελματικής τους πορείας.

5.3. Μοντέλα Εργασίας και Ερωτήσεις Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας

5.3.1. Μοντέλα Εργασίας - Ικανοποίηση από μοντέλο εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων παρουσιάζει τη σχέση μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων από το μοντέλο αυτό. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία δείχνουν μια πιο ποικιλόμορφη κατανομή ικανοποίησης, με σημαντικό αριθμό να δηλώνει μέτρια (35 άτομα) ή λίγη ικανοποίηση (40 άτομα). Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά ή εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με την πλειοψηφία να αναφέρει ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Αυτά τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι τα πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας σχετίζονται με υψηλότερη ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	7	40	35	38	8	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	0	5	53	21	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	1	0	4	32	17	54
Total		8	40	44	123	46	261

5.3.2. Μοντέλα Εργασίας - Επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους

Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει τη σχέση μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και του επιπέδου επικοινωνίας και συνεργασίας με τους συναδέλφους. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία αναφέρουν κυρίως μέτρια (47 άτομα) και πολύ καλή (42 άτομα) επικοινωνία και συνεργασία, με λιγότερους να δηλώνουν καθόλου ή λίγη συνεργασία. Αντίθετα, όσοι εργάζονται σε υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο αναφέρουν καλύτερα επίπεδα συνεργασίας, με τους περισσότερους να δηλώνουν ότι επικοινωνούν πολύ ή πάρα πολύ καλά με τους συναδέλφους τους. Αυτό δείχνει ότι η φυσική παρουσία μπορεί να μην είναι πάντα απαραίτητη για την αποτελεσματική συνεργασία, καθώς και τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας φαίνεται να υποστηρίζουν την καλή συνεργασία.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο καλά θα λέγατε ότι επικοινωνείτε και συνεργάζεστε με τους συναδέλφους σας; Crosstabulation

		Πόσο καλά θα λέγατε ότι επικοινωνείτε και συνεργάζεστε με τους συναδέλφους σας;					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	4	23	47	42	12	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	7	18	30	23	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	4	10	18	22	54
Total		5	34	75	90	57	261

5.3.3. Μοντέλα Εργασίας – Επιρροή στη συνολική εργασιακή εμπειρία

Η ανάλυση της συσχέτισης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και του βαθμού στον οποίο αυτό έχει επηρεάσει τη συνολική εργασιακή εμπειρία δείχνει ποικίλα αποτελέσματα. Για τους εργαζόμενους που εργάζονται με φυσική παρουσία, η πλειοψηφία αναφέρει ότι το μοντέλο εργασίας έχει επηρεάσει σε μεγάλο (45 άτομα) ή πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (17 άτομα) την εργασιακή τους εμπειρία. Παρόμοια, όσοι εργάζονται με υβριδικό μοντέλο δηλώνουν ότι η εμπειρία τους έχει επηρεαστεί πολύ ή πάρα πολύ (39 και 25 άτομα αντίστοιχα). Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως εκφράζουν επίσης σημαντική επιρροή στη συνολική τους εμπειρία, αν και με ελαφρώς μικρότερη ένταση. Συνολικά, φαίνεται ότι το τρέχον μοντέλο εργασίας έχει ουσιαστική επίδραση στην εργασιακή εμπειρία των περισσότερων εργαζομένων, με την ένταση της επίδρασης να είναι πιο αισθητή στους εργαζόμενους με υβριδικό ή φυσικό μοντέλο.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι το τρέχον μοντέλο εργασίας έχει επηρεάσει τη συνολική εργασιακή σας εμπειρία;

Crosstabulation

Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι το τρέχον μοντέλο εργασίας έχει επηρεάσει τη συνολική εργασιακή σας εμπειρία;

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	10	30	26	45	17	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	4	11	39	25	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	1	4	13	25	11	54
Total		11	38	50	109	53	261

5.3.4. Μοντέλα Εργασίας – Υποστήριξη από τη διοίκηση στις ανάγκες

Η ανάλυση της συσχέτισης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και του βαθμού υποστήριξης από τη διοίκηση δείχνει ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο φαίνεται να έχουν μια μεικτή εμπειρία, με σημαντικό ποσοστό να αισθάνεται ότι η διοίκηση είναι είτε λίγο είτε μέτρια υποστηρικτική (28 και 40 άτομα αντίστοιχα), ενώ λιγότεροι αναφέρουν υψηλό επίπεδο υποστήριξης. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με υβριδικό μοντέλο και εξ αποστάσεως εργασία τείνουν να νιώθουν μεγαλύτερη υποστήριξη, με σημαντικό αριθμό να δηλώνει ότι η διοίκηση είναι πολύ ή πάρα πολύ υποστηρικτική (57 άτομα στο υβριδικό μοντέλο και 43 άτομα στην εξ αποστάσεως εργασία). Συνολικά, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως ή με υβριδικό μοντέλο φαίνεται να λαμβάνουν περισσότερη υποστήριξη από τη διοίκηση σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται με φυσική παρουσία.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με τις ανάγκες σας; Crosstabulation

		Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με τις ανάγκες σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	10	28	40	33	17	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	6	15	30	27	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	1	2	8	24	19	54
Total		12	36	63	87	63	261

5.3.5. Μοντέλα Εργασίας – Ικανοποίηση από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ικανοποίησης από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής αποκαλύπτει ότι οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο φαίνεται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με εκείνους που εργάζονται εξ αποστάσεως ή με υβριδικό μοντέλο. Συγκεκριμένα, 45 άτομα από αυτούς που εργάζονται με φυσική παρουσία αναφέρουν ότι είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένοι, ενώ λιγότεροι αναφέρουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που ακολουθούν υβριδικό μοντέλο ή εργάζονται εξ αποστάσεως φαίνεται να έχουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, με περισσότερους να δηλώνουν ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Αυτό δείχνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να συμβάλλουν θετικά στην ισορροπία αυτή.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	9	36	43	34	6	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	9	20	32	18	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	6	9	26	13	54
Total		9	51	72	92	37	261

5.3.6. Μοντέλα Εργασίας - Δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας σας

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ικανοποίησης από τις δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο εκφράζουν χαμηλότερη ικανοποίηση σε σχέση με εκείνους που εργάζονται με υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο. Συγκεκριμένα, 40 εργαζόμενοι με φυσική παρουσία δηλώνουν ότι είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένοι, ενώ οι εργαζόμενοι με υβριδικό μοντέλο και εξ αποστάσεως εργασία αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με σημαντικό ποσοστό να δηλώνει πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένο. Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας προσφέρουν καλύτερες δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο, κάτι που εκτιμάται ιδιαίτερα από τους εργαζόμενους.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	10	30	41	35	12	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	1	16	39	23	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	1	4	7	17	25	54
Total		11	35	64	91	60	261

5.3.7. Μοντέλα Εργασίας – Ευκαιρίες για συνεισφορά και έκφραση απόψεων στην ομάδα

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ικανοποίησης από τις ευκαιρίες συνεισφοράς και έκφρασης απόψεων στην ομάδα δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται με υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο. Συγκεκριμένα, ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων με φυσική παρουσία δηλώνει ότι είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένο (47 εργαζόμενοι), ενώ οι εργαζόμενοι με υβριδικό μοντέλο και εξ αποστάσεως εργασία εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, με την πλειοψηφία να δηλώνει πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένη. Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορούν να προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες για ενεργή συμμετοχή και έκφραση απόψεων στην ομάδα εργασίας.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ευκαιρίες που έχετε για να συνεισφέρετε και να εκφράσετε τις απόψεις σας στην ομάδα σας; Crosstabulation

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ευκαιρίες που έχετε για να συνεισφέρετε και να εκφράσετε τις απόψεις σας στην ομάδα σας;

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	5	42	30	36	15	128
	Υβριδικό μοντέλο	2	2	18	37	20	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	1	0	9	29	15	54
Total		8	44	57	102	50	261

5.3.8. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση παραγωγικότητας

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της αίσθησης παραγωγικότητας δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία εμφανίζουν μια μεγαλύτερη ποικιλία στις αντιλήψεις τους σχετικά με την παραγωγικότητά τους, με ένα σημαντικό ποσοστό να δηλώνει ότι νιώθει λίγο ή μέτρια παραγωγικό (77 εργαζόμενοι). Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που ακολουθούν υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο εργασίας αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με την πλειοψηφία να δηλώνει ότι νιώθει πολύ ή πάρα πολύ παραγωγική. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να συμβάλλουν στην ενίσχυση της αίσθησης παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	4	36	41	31	16	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	3	9	42	25	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	0	8	32	14	54
Total		4	39	58	105	55	261

5.3.9. Μοντέλα Εργασίας – Ευκολία επικέντρωσης στις εργασίες

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ευκολίας συγκέντρωσης στις εργασίες δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία έχουν πιο διαφοροποιημένες αντιλήψεις σχετικά με την ικανότητά τους να επικεντρώνονται στις εργασίες τους, με ένα σημαντικό ποσοστό να δηλώνει ότι δυσκολεύεται λίγο ή μέτρια (59 εργαζόμενοι). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα συγκέντρωσης, με την πλειοψηφία να δηλώνει ότι μπορεί να επικεντρωθεί πολύ ή πάρα πολύ εύκολα στις εργασίες της. Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η ευελιξία που προσφέρουν τα υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας ενδέχεται να ενισχύει την ικανότητα συγκέντρωσης των εργαζομένων.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο εύκολα μπορείτε να επικεντρωθείτε στις εργασίες σας; Crosstabulation

		Πόσο εύκολα μπορείτε να επικεντρωθείτε στις εργασίες σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	5	23	36	46	18	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	5	17	31	25	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	5	9	26	14	54
Total		6	33	62	103	57	261

5.3.10. Μοντέλα Εργασίας – Διαχείριση χρόνου

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ικανότητας διαχείρισης του χρόνου δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία παρουσιάζουν μεγαλύτερη ποικιλία στις απαντήσεις τους, με σημαντικό ποσοστό να δηλώνει ότι διαχειρίζεται μέτρια ή λίγο τον χρόνο τους (66 εργαζόμενοι). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης με την ικανότητα διαχείρισης του χρόνου, με την πλειοψηφία να δηλώνει ότι τη διαχειρίζεται πολύ ή πάρα πολύ καλά. Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητες διαχείρισης χρόνου των εργαζομένων.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο καλά διαχειρίζεστε τον χρόνο σας; Crosstabulation

		Πόσο καλά διαχειρίζεστε τον χρόνο σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	9	28	38	42	11	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	3	18	30	27	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	1	12	20	21	54
Total		10	32	68	92	59	261

5.3.11. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση πως οι συνθήκες εργασίας επιτρέπουν τη δημιουργικότητα και τις πρωτοβουλίες

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της αίσθησης δημιουργικότητας και πρωτοβουλίας δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία τείνουν να αισθάνονται λιγότερο δημιουργικοί και λιγότερο ικανοί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, με το 49% να δηλώνει ότι αισθάνεται έτσι "καθόλου" ή "λίγο". Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα δημιουργικότητας και πρωτοβουλίας, με την πλειοψηφία τους να αισθάνεται ότι οι συνθήκες εργασίας τους επιτρέπουν να είναι "πολύ" ή "πάρα πολύ" δημιουργικοί. Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να ενισχύουν τη δημιουργικότητα και την ανάληψη πρωτοβουλιών.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να είστε δημιουργικοί/ές και να παίρνετε πρωτοβουλίες; Crosstabulation

		Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να είστε δημιουργικοί/ές και να παίρνετε πρωτοβουλίες;					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	9	40	41	28	10	128
	Υβριδικό μοντέλο	3	6	18	34	18	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	3	9	31	11	54
Total		12	49	68	93	39	261

5.3.12. Μοντέλα Εργασίας – Ικανοποίηση από τα εργαλεία και τους πόρους που παρέχονται

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ του τρέχοντος μοντέλου εργασίας και της ικανοποίησης από τα εργαλεία και τους πόρους που παρέχονται δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία τείνουν να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι, με το 50% να δηλώνει ότι είναι "καθόλου", "λίγο" ή "μέτρια" ικανοποιημένοι. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τα εργαλεία και τους πόρους, με την πλειοψηφία να δηλώνει ότι είναι "πολύ" ή "πάρα πολύ" ικανοποιημένοι. Αυτό υποδηλώνει ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να παρέχουν καλύτερα εργαλεία και πόρους, ενισχύοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τα εργαλεία και τους πόρους που σας παρέχονται; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τα εργαλεία και τους πόρους που σας παρέχονται;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	11	39	39	31	8	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	4	20	35	20	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	4	10	24	16	54
Total		11	47	69	90	44	261

5.3.13. Μοντέλα Εργασίας – Εργασιακή αποδοτικότητα από συνθήκες εργασίας

Η ανάλυση της συχνότητας με την οποία οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι οι συνθήκες εργασίας τους επιτρέπουν να εργάζονται αποδοτικά αποκαλύπτει ενδιαφέροντα μοτίβα ανάλογα με το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία τείνουν να νιώθουν λιγότερο αποδοτικοί, με το 61,7% να δηλώνει ότι αισθάνεται "καθόλου", "λίγο" ή "μέτρια" αποδοτικοί. Αντίθετα, όσοι εργάζονται σε υβριδικά ή εξ αποστάσεως μοντέλα δηλώνουν υψηλότερα επίπεδα αποδοτικότητας, με την πλειοψηφία να αναφέρει ότι εργάζεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" αποδοτικά. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας ενδέχεται να διευκολύνουν την καλύτερη διαχείριση των εργασιακών καθηκόντων, συμβάλλοντας σε αυξημένη αποδοτικότητα.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο συχνά νιώθετε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να εργάζεστε αποδοτικά; Crosstabulation

		Πόσο συχνά νιώθετε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να εργάζεστε αποδοτικά;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	13	27	44	36	8	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	5	12	39	22	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	4	8	23	19	54
Total		14	36	64	98	49	261

5.3.14. Μοντέλα Εργασίας – Αποτελεσματική επικοινωνία με συναδέλφους για την ενίσχυση της παραγωγικότητας

Η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας με τους συναδέλφους στην ενίσχυση της παραγωγικότητας φαίνεται να ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία τείνουν να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα αποτελεσματικής επικοινωνίας, με το 62,5% να δηλώνει ότι η επικοινωνία τους με τους συναδέλφους είναι "καθόλου", "λίγο" ή "μέτρια" αποτελεσματική. Αντίθετα, τα υβριδικά και εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας εμφανίζονται να προσφέρουν καλύτερη επικοινωνία, με την πλειοψηφία των εργαζομένων σε αυτά τα μοντέλα να αξιολογούν την επικοινωνία ως "πολύ" ή "πάρα πολύ" αποτελεσματική στην ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους. Αυτά τα δεδομένα δείχνουν ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να διευκολύνουν πιο αποτελεσματική επικοινωνία, συμβάλλοντας στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο αποτελεσματική είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στην ενίσχυση της παραγωγικότητάς σας; Crosstabulation

		Πόσο αποτελεσματική είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στην ενίσχυση της παραγωγικότητάς σας;					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	6	44	38	29	11	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	2	16	34	26	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	0	1	10	28	15	54
Total		7	47	64	91	52	261

5.3.15. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση ασφάλειας για τη θέση εργασίας

Η αίσθηση ασφάλειας στη θέση εργασίας διαφέρει ανάλογα με το τρέχον μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ασφάλειας, με το 75% εξ αυτών να δηλώνει ότι αισθάνονται "πολύ" ή "πάρα πολύ" ασφαλείς στη θέση τους. Στο υβριδικό μοντέλο, το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 68%, ενώ στους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως, παρατηρείται σημαντικά χαμηλότερη αίσθηση ασφάλειας, με μόλις το 22,2% να αισθάνεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" ασφαλής. Αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας μπορεί να ενισχύει την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	3	8	21	62	34	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	9	15	36	18	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	6	25	11	8	4	54
Total		10	42	47	106	56	261

5.3.16. Μοντέλα Εργασίας – Ασφάλεια για τις προοπτικές εξέλιξης στην εταιρεία

Η αίσθηση ασφάλειας σχετικά με τις προοπτικές εξέλιξης στην εταιρεία φαίνεται να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ασφάλειας, με το 49,2% να δηλώνει ότι αισθάνονται "πολύ" ή "πάρα πολύ" ασφαλείς για τις προοπτικές εξέλιξής τους. Στο υβριδικό μοντέλο, το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς χαμηλότερο, με το 58,2% να δηλώνει την ίδια αίσθηση ασφάλειας. Ωστόσο, στους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως, παρατηρείται σημαντικά χαμηλότερη αίσθηση ασφάλειας, με μόλις το 14,8% να αισθάνεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" ασφαλής για τις προοπτικές εξέλιξης στην εταιρεία. Αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας μπορεί να συνδέεται με μεγαλύτερη αίσθηση ασφάλειας και βεβαιότητας για την επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται να δημιουργεί μεγαλύτερη αβεβαιότητα.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε σχετικά με τις προοπτικές εξέλιξης σας στην εταιρεία σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε σχετικά με τις προοπτικές εξέλιξης σας στην εταιρεία σας;					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	10	19	36	40	23	128
	Υβριδικό μοντέλο	1	8	24	22	24	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	4	20	22	6	2	54
Total		15	47	82	68	49	261

5.3.17. Μοντέλα Εργασίας – Επικοινωνία με τη διοίκηση για θέματα εργασιακής ασφάλειας

Η επικοινωνία της διοίκησης με τους εργαζομένους σχετικά με θέματα εργασιακής ασφάλειας φαίνεται να επηρεάζεται από το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την επικοινωνία, με το 60,1% να δηλώνει ότι η διοίκηση επικοινωνεί "πολύ" ή "πάρα πολύ" καλά μαζί τους. Στο υβριδικό μοντέλο, τα ποσοστά ικανοποίησης είναι χαμηλότερα, με το 50,6% των εργαζομένων να δηλώνει την ίδια ικανοποίηση. Στον αντίποδα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως παρουσιάζουν την πιο αρνητική εικόνα, με το 64,8% να δηλώνει ότι η διοίκηση επικοινωνεί "καθόλου" ή "λίγο" καλά μαζί τους σχετικά με θέματα εργασιακής ασφάλειας. Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας ενδέχεται να ενισχύει την αίσθηση αποτελεσματικής επικοινωνίας με τη διοίκηση, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται να δυσχεραίνει αυτή την επικοινωνία.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο καλά νιώθετε ότι η διοίκηση επικοινωνεί μαζί σας σχετικά με θέματα εργασιακής ασφάλειας;
Crosstabulation

Πόσο καλά νιώθετε ότι η διοίκηση επικοινωνεί μαζί σας σχετικά με θέματα εργασιακής ασφάλειας;

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	7	15	29	59	18	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	18	21	28	12	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	9	26	11	7	1	54
Total		16	59	61	94	31	261

5.3.18. Μοντέλα Εργασίας – Υποστήριξη από τη διοίκηση για τη προσωπική εργασιακή ασφάλεια

Η υποστήριξη της διοίκησης σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια φαίνεται να διαφοροποιείται ανάλογα με το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα υποστήριξης, με το 60,2% να δηλώνει ότι η διοίκηση είναι "πολύ" ή "πάρα πολύ" υποστηρικτική. Στο υβριδικό μοντέλο, το 60,8% των εργαζομένων αναφέρει επίσης υψηλή υποστήριξη, αν και σε χαμηλότερο βαθμό σε σύγκριση με τη φυσική παρουσία. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως παρουσιάζουν τη λιγότερη ικανοποίηση, με το 38,9% να δηλώνει ότι η διοίκηση είναι "πολύ" ή "πάρα πολύ" υποστηρικτική, ενώ το 38,9% δηλώνει ότι η υποστήριξη είναι "καθόλου" ή "λίγο" ικανοποιητική. Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία και το υβριδικό μοντέλο ενισχύουν την αίσθηση υποστήριξης από τη διοίκηση σε σχέση με την εργασιακή ασφάλεια, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία ενδέχεται να μειώνει αυτή την αίσθηση υποστήριξης.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με την εργασιακή σας ασφάλεια; Crosstabulation

		Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με την εργασιακή σας ασφάλεια;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	6	15	30	49	28	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	13	18	31	17	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	6	15	21	9	3	54
Total		12	43	69	89	48	261

5.3.19. Μοντέλα Εργασίας – Σιγουριά για την ικανότητα προσαρμογής σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον

Η ανάλυση των δεδομένων δείχνει ότι η αυτοπεποίθηση των εργαζομένων στην ικανότητά τους να προσαρμοστούν σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον ποικίλλει ανάλογα με το τρέχον μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία φαίνεται να είναι οι πιο σίγουροι, με το 68,8% να δηλώνει ότι αισθάνονται "πολύ" ή "πάρα πολύ" σίγουροι. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως εμφανίζονται λιγότερο βέβαιοι, με μόνο το 22,2% να αναφέρει υψηλή αυτοπεποίθηση, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (51,9%) αισθάνεται "καθόλου" ή "λίγο" σίγουρο. Οι εργαζόμενοι στο υβριδικό μοντέλο βρίσκονται σε ενδιάμεσο επίπεδο, με το 54,4% να αισθάνεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" σίγουροι. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη αίσθηση προσαρμοστικότητας σε αλλαγές, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να σχετίζεται με μεγαλύτερη αβεβαιότητα σε αυτό το θέμα.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο σίγουροι είστε για την ικανότητά σας να προσαρμοστείτε σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον; Crosstabulation

		Πόσο σίγουροι είστε για την ικανότητά σας να προσαρμοστείτε σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	2	12	26	52	36	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	9	27	27	16	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	4	24	14	11	1	54
Total		6	45	67	90	53	261

5.3.20. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση πως η εταιρεία εκτιμά και αναγνωρίζει την προσφορά

Η ανάλυση δείχνει ότι η εκτίμηση και η αναγνώριση της προσφοράς των εργαζομένων από την εταιρεία τους διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μοντέλο εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα αναγνώρισης, με το 57% να δηλώνει ότι αισθάνονται "πολύ" ή "πάρα πολύ" εκτιμημένοι. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως φαίνεται να αισθάνονται λιγότερο εκτιμημένοι, με το 57,4% να δηλώνει ότι αισθάνονται "καθόλου" ή "λίγο" εκτιμημένοι. Οι εργαζόμενοι στο υβριδικό μοντέλο βρίσκονται στο ενδιάμεσο, με το 62% να δηλώνει ότι αισθάνονται "μέτρια" έως "πάρα πολύ" εκτιμημένοι. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο μπορεί να ενισχύει την αίσθηση αναγνώρισης από την εταιρεία, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να δημιουργεί προκλήσεις σε αυτό το κομμάτι.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η εταιρεία σας εκτιμά και αναγνωρίζει την προσφορά σας; Crosstabulation

		Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η εταιρεία σας εκτιμά και αναγνωρίζει την προσφορά σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	10	19	26	53	20	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	15	15	29	20	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	9	22	12	10	1	54
Total		19	56	53	92	41	261

5.3.21. Μοντέλα Εργασίας – Αίσθηση ικανότητας διαχείρισης προβλημάτων / προκλήσεων που προκύπτουν στην εργασία

Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει ότι το επίπεδο εμπιστοσύνης των εργαζομένων στη διαχείριση προβλημάτων ή προκλήσεων στη δουλειά τους διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μοντέλο εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο δηλώνουν τα υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης, με το 67,9% να αισθάνεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" ικανό να διαχειριστεί προκλήσεις. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης, με το 59,3% να δηλώνει ότι αισθάνεται "λίγο" ή "μέτρια" ικανό να διαχειριστεί προβλήματα. Οι εργαζόμενοι στο υβριδικό μοντέλο βρίσκονται στο ενδιάμεσο, με το 62% να δηλώνει ότι αισθάνονται "μέτρια" έως "πάρα πολύ" ικανοί στη διαχείριση προκλήσεων. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η φυσική παρουσία στον

εργασιακό χώρο μπορεί να ενισχύει την αίσθηση ικανότητας στη διαχείριση εργασιακών προκλήσεων, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να συνδέεται με μεγαλύτερες δυσκολίες σε αυτόν τον τομέα.

Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; * Πόσο καλά αισθάνεστε ότι μπορείτε να διαχειριστείτε τυχόν προβλήματα ή προκλήσεις που προκύπτουν στη δουλειά σας; Crosstabulation

		Πόσο καλά αισθάνεστε ότι μπορείτε να διαχειριστείτε τυχόν προβλήματα ή προκλήσεις που προκύπτουν στη δουλειά σας;					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	Total
Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	2	8	31	51	36	128
	Υβριδικό μοντέλο	0	12	18	25	24	79
	Εξ αποστάσεως εργασία	4	28	13	7	2	54
Total		6	48	62	83	62	261

5.4. Σχέση δυνατότητας επιλογής μοντέλου εργασίας και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας

5.4.1. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Ικανοποίηση από το μοντέλο εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων δείχνει ότι η δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους είναι κατά πολύ πιο ικανοποιημένοι, με το 90,6% αυτών να δηλώνουν ότι είναι "πολύ" ή "πάρα πολύ" ικανοποιημένοι από το τρέχον μοντέλο. Αντίθετα, από αυτούς που δεν είχαν τη δυνατότητα επιλογής, μόλις το 39,8% δηλώνουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η παροχή της δυνατότητας επιλογής του μοντέλου εργασίας μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας? * Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?	Ναι	1	5	6	84	32	128
	Όχι	7	35	38	39	14	133
Total		8	40	44	123	46	261

5.4.2. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Παραγωγικότητα

Τα δεδομένα δείχνουν ότι η δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας έχει σημαντική επίδραση στην αίσθηση παραγωγικότητας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με το 83,6% να δηλώνει ότι αισθάνεται "πολύ" ή "πάρα πολύ" παραγωγικό. Αντίθετα, όσοι δεν είχαν τη δυνατότητα επιλογής παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με μόλις το 40,6% αυτών να αισθάνονται "πολύ" ή "πάρα πολύ" παραγωγικοί. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας ενισχύει σημαντικά την αίσθηση παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας? * Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε; Crosstabulation

		Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?	Ναι	0	9	13	63	43	128
	Όχι	4	30	45	42	12	133
Total		4	39	58	105	55	261

5.4.3. Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας – Αίσθηση εργασιακής ασφάλειας

Τα δεδομένα υποδεικνύουν ότι η δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας συνδέεται με την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων για τη θέση εργασίας τους. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους φαίνεται να αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς, με το 26,6% να δηλώνει ότι αισθάνεται "καθόλου" ή "λίγο" ασφαλής, σε σύγκριση με το 13,5% όσων δεν είχαν αυτήν την επιλογή. Παρ' όλα αυτά, η αίσθηση υψηλής ασφάλειας ("πολύ" ή "πάρα πολύ" ασφαλείς) παραμένει ισχυρή και στις δύο ομάδες, με το 54,7% των εργαζομένων που επέλεξαν το μοντέλο τους να νιώθουν ασφαλείς και το 69,2% αυτών που δεν επέλεξαν να δηλώνουν το ίδιο. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, παρά την ύπαρξη ορισμένων ανασφαλειών, η αίσθηση ασφάλειας παραμένει υψηλή συνολικά.

Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας? * Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας; Crosstabulation

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?	Ναι	1	33	24	43	27	128
	Όχι	9	9	23	63	29	133
Total		10	42	47	106	56	261

5.5. Επιρροή της Δυνατότητας Επιλογής Μοντέλου Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και Αίσθηση Ασφάλειας

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;	Between Groups	60,894	1	60,894	71,286	,000
	Within Groups	221,244	259	,854		
	Total	282,138	260			
Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;	Between Groups	50,882	1	50,882	59,636	,000
	Within Groups	220,980	259	,853		
	Total	271,862	260			
Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;	Between Groups	3,226	1	3,226	2,648	,105
	Within Groups	315,533	259	1,218		
	Total	318,759	260			

Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας και ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας

Η ανάλυση ANOVA έδειξε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση από το τρέχον μοντέλο εργασίας ανάμεσα στους εργαζομένους που είχαν τη δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας τους και σε εκείνους που δεν είχαν. Συγκεκριμένα, το υψηλό F-value των 71.286 και το p-value 0.000 υποδεικνύουν ότι η ικανοποίηση είναι σημαντικά υψηλότερη για τους εργαζόμενους που είχαν αυτή τη δυνατότητα επιλογής. Η διακύμανση μεταξύ των ομάδων (Between Groups Sum of Squares) είναι 60.894, ενώ η διακύμανση εντός των ομάδων (Within Groups Sum of Squares) είναι 221.244, δείχνοντας ότι η δυνατότητα επιλογής επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων για την ικανοποίησή τους.

Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας και Παραγωγικότητα

Η ανάλυση ANOVA δείχνει επίσης μια στατιστικά σημαντική διαφορά στην αντίληψη της παραγωγικότητας ανάμεσα στους εργαζόμενους που είχαν τη δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας τους και σε εκείνους που δεν είχαν. Το F-value 59.636 και το p-value 0.000 υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι που είχαν τη δυνατότητα επιλογής νιώθουν σημαντικά πιο παραγωγικοί. Η διακύμανση μεταξύ των ομάδων (Between Groups Sum of Squares) είναι 50.882, ενώ η διακύμανση εντός των ομάδων (Within Groups Sum of Squares) είναι 220.980, δείχνοντας ότι η δυνατότητα επιλογής επηρεάζει θετικά την αντίληψη των εργαζομένων για την παραγωγικότητά τους.

Δυνατότητα επιλογής μοντέλου εργασίας και Αίσθηση εργασιακής ασφάλειας

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες ερωτήσεις, η ανάλυση ANOVA για το αίσθημα ασφάλειας σχετικά με τη θέση εργασίας δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων που είχαν και αυτών που δεν είχαν τη δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας τους. Το F-value ήταν 2.648 και το p-value 0.105, δείχνοντας ότι η διαφορά στην αίσθηση ασφάλειας δεν είναι στατιστικά σημαντική. Η διακύμανση μεταξύ των ομάδων (Between Groups Sum of Squares) ήταν 3.226, πολύ μικρότερη σε σύγκριση με την διακύμανση εντός των ομάδων (Within Groups Sum of Squares) που ήταν 315.533.

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA δείχνουν ότι η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας έχει σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Όσοι είχαν την ευκαιρία να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους είναι στατιστικά πιο ικανοποιημένοι και νιώθουν πιο παραγωγικοί σε σχέση με αυτούς που δεν είχαν αυτή την επιλογή. Ωστόσο, όσον αφορά την αίσθηση ασφάλειας στη θέση εργασίας τους, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων, υποδεικνύοντας ότι άλλοι παράγοντες μπορεί να επηρεάζουν την αντίληψη της ασφάλειας στην εργασία. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της παροχής επιλογών στους εργαζομένους, ιδιαίτερα όσον αφορά τον τρόπο που εργάζονται, καθώς φαίνεται να ενισχύει την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα τους.

5.6. Σχέση Κατάστασης Εργασίας Κατά την Περίοδο COVID-19 και Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας

Τα αποτελέσματα της διασταύρωσης μεταξύ της κατάστασης εργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 και του τρέχοντος μοντέλου εργασίας παρουσιάζουν ενδιαφέροντα ευρήματα:

- Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες που δεν εργάζονταν κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 (72 άτομα) ανέφεραν ότι το τρέχον μοντέλο εργασίας τους είναι η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο (50 άτομα), ενώ λιγότεροι αναφέρουν υβριδικό μοντέλο (14 άτομα) ή εξ αποστάσεως εργασία (8 άτομα).
- Από τους συμμετέχοντες που συνέχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία κατά την πανδημία (62 άτομα), η πλειοψηφία εξακολουθεί να εργάζεται με φυσική παρουσία και στο τρέχον μοντέλο εργασίας (50 άτομα), με πολύ λίγους να έχουν μεταβεί σε υβριδικό μοντέλο (8 άτομα) ή εξ αποστάσεως εργασία (4 άτομα).
- Οι περισσότεροι από αυτούς που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως εξαιτίας της πανδημίας (107 άτομα), τώρα εργάζονται είτε σε υβριδικό μοντέλο (52 άτομα) είτε συνεχίζουν την εξ αποστάσεως εργασία (27 άτομα), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό επέστρεψε στη φυσική παρουσία (28 άτομα).
- Οι συμμετέχοντες που εργάζονταν ήδη εξ αποστάσεως πριν από την πανδημία (20 άτομα) διατήρησαν κυρίως αυτό το μοντέλο, είτε συνεχίζοντας εξ αποστάσεως (15 άτομα) είτε με υβριδικό μοντέλο (5 άτομα).

Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η πανδημία COVID-19 είχε σημαντική επίδραση στην επιλογή του τρέχοντος μοντέλου εργασίας, με πολλούς εργαζόμενους να μετακινούνται σε υβριδικές ή εξ αποστάσεως μορφές εργασίας.

Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19: * Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας; Crosstabulation

		Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;			Total
		Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	Υβριδικό μοντέλο	Εξ αποστάσεως εργασία	
Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19:	Δεν εργαζόμουν	50	14	8	72
	Συνέχισα να εργάζομαι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο	50	8	4	62
	Άρχισα να εργάζομαι εξ αποστάσεως εξ αιτίας αυτής	28	52	27	107
	Εργαζόμουν ήδη εξ αποστάσεως	0	5	15	20
Total		128	79	54	261

5.7. Σχέση Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19, Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας και Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Ασφάλειας

Report

Εργασιακή κατάσταση στη Πανδημία Covid-19 και τρέχον μοντέλο εργασίας		Δείκτης ερωτήσεων Εργασιακής Ικανοποίησης	Δείκτης ερωτήσεων Παραγωγικότητας	Δείκτης ερωτήσεων Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας
Δεν εργαζόμουν σε Φυσική παρουσία	Mean	3,0290	3,0056	3,5492
	N	50	50	50
	Std. Deviation	,79582	,76933	,77416
Δεν εργαζόμουν σε Υβριδικό μοντέλο	Mean	3,9386	3,8871	3,4786
	N	14	14	14
	Std. Deviation	,68571	,80714	,92349
Δεν εργαζόμουν σε Εξ αποστάσεως εργασία	Mean	3,8213	3,7313	2,6250
	N	8	8	8
	Std. Deviation	,69776	,75537	,95566
Φυσική παρουσία σε Φυσική παρουσία	Mean	3,3148	3,2406	3,6656
	N	50	50	50

	Std. Deviation	,71540	,75758	,80826
Φυσική παρουσία σε Υβριδικό μοντέλο	Mean	3,7513	3,5725	3,8925
	N	8	8	8
	Std. Deviation	,78612	,82427	,63515
Φυσική παρουσία σε Εξ αποστάσεως εργασία	Mean	4,0725	3,9300	2,2150
	N	4	4	4
	Std. Deviation	,48747	,58856	,44493
Αρχή εξ αποστάσεως εργασίας σε Φυσική παρουσία	Mean	2,8889	2,8475	3,7904
	N	28	28	28
	Std. Deviation	,90900	,90699	,67730
Αρχή εξ αποστάσεως εργασίας σε Υβριδικό μοντέλο	Mean	4,0329	4,0658	3,7837
	N	52	52	52
	Std. Deviation	,46258	,47046	,72441
Αρχή εξ αποστάσεως εργασίας σε Εξ αποστάσεως εργασία	Mean	4,1115	4,1019	2,5137
	N	27	27	27
	Std. Deviation	,49532	,47215	,77899
Εξ αποστάσεως εργασία σε Υβριδικό μοντέλο	Mean	3,7720	3,6300	2,7140
	N	5	5	5

	Std. Deviation	,31108	,54977	,33366
Εξ αποστάσεως εργασία σε	Mean	3,9433	4,0573	2,7820
Εξ αποστάσεως εργασία	N	15	15	15
	Std. Deviation	,75365	,58398	,72574
Total	Mean	3,5587	3,5318	3,4348
	N	261	261	261
	Std. Deviation	,81921	,83754	,88362

Εργασιακή Ικανοποίηση

Οι εργαζόμενοι που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως κατά την πανδημία και συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως, εμφανίζουν τον υψηλότερο δείκτη εργασιακής ικανοποίησης (Mean = 4,1115), ακολουθούμενοι από εκείνους που ξεκίνησαν εξ αποστάσεως και τώρα εργάζονται με υβριδικό μοντέλο (Mean = 4,0329). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονταν καθόλου ή που συνέχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία κατά την πανδημία, εμφανίζουν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης, με τους εργαζόμενους που δεν εργάζονταν καθόλου και στη συνέχεια άρχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία να εμφανίζουν τον χαμηλότερο δείκτη (Mean = 2,8889).

Παραγωγικότητα

Ο δείκτης παραγωγικότητας παρουσιάζει επίσης υψηλότερες τιμές για τους εργαζόμενους που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως κατά την πανδημία και συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως (Mean = 4,1019), καθώς και για όσους μετακινήθηκαν σε υβριδικό μοντέλο (Mean = 4,0658). Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία, είτε κατά τη διάρκεια της πανδημίας είτε μετά, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, με την ομάδα που εργάζεται εξ αποστάσεως και επέστρεψε στη φυσική παρουσία να εμφανίζει τα χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας (Mean = 2,8475).

Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας

Ο δείκτης αισθήματος εργασιακής ασφάλειας είναι υψηλότερος για εκείνους που συνέχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία κατά την πανδημία (Mean = 3,6656), καθώς και για εκείνους που εργάζονταν εξ αποστάσεως αλλά τώρα έχουν υιοθετήσει υβριδικό μοντέλο (Mean = 3,7837). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως και συνεχίζουν με το ίδιο μοντέλο παρουσιάζουν χαμηλότερο αίσθημα ασφάλειας (Mean = 2,5137).

Συμπεράσματα

Γενικά, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που είχαν την ευκαιρία να μεταβούν ή να παραμείνουν σε υβριδικά ή εξ αποστάσεως μοντέλα εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Αντίθετα, η φυσική παρουσία, ειδικά για όσους εργάζονται εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της πανδημίας και τώρα έχουν επιστρέψει, φαίνεται να συνδέεται με χαμηλότερη ικανοποίηση και παραγωγικότητα, ενώ παρέχει υψηλότερο αίσθημα ασφάλειας μόνο σε όσους παρέμειναν με φυσική παρουσία καθ' όλη τη διάρκεια.

5.8. Επιρροή της Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19 και του Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας σε Κρίσιμους Δείκτες Εργασίας

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Δείκτης ερωτήσεων Εργασιακής Ικανοποίησης * Εργασιακή κατάσταση στη Πανδημία Covid-19 και τρέχον μοντέλο εργασίας	Between Groups	(Combined)	55,878	10	5,588	11,777	,000
	Within Groups		118,611	250	,474		
	Total		174,489	260			
Δείκτης ερωτήσεων Παραγωγικότητας * Εργασιακή κατάσταση στη Πανδημία Covid-19 και τρέχον μοντέλο εργασίας	Between Groups	(Combined)	61,720	10	6,172	12,788	,000
	Within Groups		120,661	250	,483		
	Total		182,381	260			
Δείκτης ερωτήσεων Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας * Εργασιακή κατάσταση στη Πανδημία Covid-19 και τρέχον μοντέλο εργασίας	Between Groups	(Combined)	57,984	10	5,798	9,996	,000
	Within Groups		145,022	250	,580		
	Total		203,006	260			

Δείκτης Ερωτήσεων Εργασιακής Ικανοποίησης

- **Between Groups (Combined):** Το συνολικό άθροισμα των τετραγώνων (Sum of Squares) είναι 55,878 με 10 βαθμούς ελευθερίας (df). Ο μέσος όρος των τετραγώνων (Mean Square) είναι 5,588. Ο F-λόγος είναι 11,777, και το επίπεδο σημαντικότητας (Sig.) είναι ,000.
- **Within Groups:** Το συνολικό άθροισμα των τετραγώνων είναι 118,611 με 250 βαθμούς ελευθερίας, και ο μέσος όρος των τετραγώνων είναι 0,474.
- **Συμπέρασμα:** Η πολύ χαμηλή τιμή p (Sig. = ,000) δείχνει ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον δείκτη εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες, οι οποίες καθορίζονται από την εργασιακή κατάσταση κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας.

Δείκτης Ερωτήσεων Παραγωγικότητας

- **Between Groups (Combined):** Το άθροισμα των τετραγώνων είναι 61,720 με 10 βαθμούς ελευθερίας. Ο μέσος όρος των τετραγώνων είναι 6,172. Ο F-λόγος είναι 12,788, και το επίπεδο σημαντικότητας είναι ,000.
- **Within Groups:** Το άθροισμα των τετραγώνων είναι 120,661 με 250 βαθμούς ελευθερίας και ο μέσος όρος των τετραγώνων είναι 0,483.
- **Συμπέρασμα:** Και εδώ, η πολύ χαμηλή τιμή p δείχνει στατιστικά σημαντικές διαφορές στον δείκτη παραγωγικότητας μεταξύ των διαφορετικών ομάδων εργασιακής κατάστασης και τρέχοντος μοντέλου εργασίας.

Δείκτης Ερωτήσεων Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας

- **Between Groups (Combined):** Το άθροισμα των τετραγώνων είναι 57,984 με 10 βαθμούς ελευθερίας. Ο μέσος όρος των τετραγώνων είναι 5,798. Ο F-λόγος είναι 9,996, και το επίπεδο σημαντικότητας είναι ,000.
- **Within Groups:** Το άθροισμα των τετραγώνων είναι 145,022 με 250 βαθμούς ελευθερίας και ο μέσος όρος των τετραγώνων είναι 0,580.
- **Συμπέρασμα:** Η σημαντική τιμή p υποδηλώνει ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον δείκτη αισθήματος εργασιακής ασφάλειας μεταξύ των διαφόρων ομάδων.

Γενικό Συμπέρασμα

Όλες οι αναλύσεις ANOVA δείχνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους δείκτες εργασιακής ικανοποίησης, παραγωγικότητας και αισθήματος εργασιακής ασφάλειας ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες που καθορίζονται από την εργασιακή κατάσταση κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων κατά την πανδημία και το μοντέλο εργασίας τους επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή τους ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και το αίσθημα ασφάλειας.

6. Συμπεράσματα

Το παρόν κεφάλαιο συγκεντρώνει τα κύρια ευρήματα της έρευνας, αναλύοντας τα αποτελέσματα σε σχέση με τη θεωρία και τη βιβλιογραφία που έχει χρησιμοποιηθεί. Αρχικά, πραγματοποιείται μια ανακεφαλαίωση της ερευνητικής διαδικασίας και των βασικών συμπερασμάτων που προέκυψαν. Στη συνέχεια, γίνεται μια λεπτομερής συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας, αναδεικνύοντας την εφαρμογή τους στον πραγματικό κόσμο και συγκρίνοντάς τα με τις θεωρητικές έννοιες που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της μελέτης. Ειδικότερα, παρέχονται προτάσεις προς εταιρείες και οργανισμούς, καθώς και αναγνώριση των περιορισμών της παρούσας έρευνας. Τέλος, διατυπώνονται ιδέες και κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα, βασισμένες στα ευρήματα και τις προοπτικές που προκύπτουν από την ανάλυση των δεδομένων.

6.1. Ανακεφαλαίωση εργασίας

Στην παρούσα διπλωματική εργασία διερευνήθηκε η επίδραση των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα, και την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων. Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε σε μια περίοδο έντονων αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον, όπου τα παραδοσιακά μοντέλα εργασίας αμφισβητούνται ανοιχτά και μορφές εργασίας όπως η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο, έρχονται στο προσκήνιο.

Για τη συλλογή των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο σχεδιάστηκε προσεκτικά ώστε να καλύπτει τις τρεις βασικές διαστάσεις της έρευνας: εργασιακή ικανοποίηση, παραγωγικότητα, και αίσθηση εργασιακής ασφάλειας. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms και απαντήθηκε από εργαζόμενους με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά και από διάφορους επαγγελματικούς κλάδους. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS, μέσω του οποίου διερευνήθηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών και οι επιδράσεις των διαφορετικών μοντέλων εργασίας στα εξεταζόμενα μεγέθη.

Ας ανακεφαλαιώσουμε τα αποτελέσματα:

Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με το Μοντέλο Εργασίας

Η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με το τρέχον μοντέλο εργασίας και τις ηλικιακές ομάδες δείχνει ότι οι νεότερες γενιές τείνουν να απασχολούνται περισσότερο με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, με το ποσοστό να είναι ιδιαίτερα υψηλό στους εργαζόμενους κάτω των 20 ετών (78,9%). Ωστόσο, όσο αυξάνεται η ηλικία, υπάρχει μια μετατόπιση προς πιο ευέλικτα μοντέλα, με τους εργαζόμενους άνω των 60 ετών να τείνουν σε μεγάλο βαθμό το υβριδικό μοντέλο (70,0%). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι ηλικίας 30 έως 39 ετών παρουσιάζουν μια ισομερή κατανομή μεταξύ φυσικής παρουσίας και εξ αποστάσεως εργασίας (34,7% για το κάθε μοντέλο), υποδηλώνοντας ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και παραδοσιακής εργασιακής δομής.

Σημαντικές διαφοροποιήσεις παρατηρούνται επίσης ανάμεσα στα φύλα και τα επίπεδα εκπαίδευσης. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εργάζονται με φυσική παρουσία (56,3%), ενώ οι άνδρες με εξ αποστάσεως εργασία (24,4%) ή υβριδικό μοντέλο (33,3%). Όσον αφορά την εκπαίδευση, οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, όπως κάτοχοι μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων, απασχολούνται με υβριδικό μοντέλο (55,8% και 55,6% αντίστοιχα), ενώ όσοι έχουν χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης τείνουν να εργάζονται κυρίως με φυσική παρουσία. Αυτό αντικατοπτρίζει την ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία που παρέχουν τα υβριδικά μοντέλα στους εργαζόμενους με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης.

Σχέση Δημογραφικών Χαρακτηριστικών και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας

Η ανάλυση των δεδομένων για την ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την ασφάλεια των εργαζομένων αποκαλύπτει σημαντικές τάσεις που συνδέονται με την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, τον κλάδο εργασίας, τη θέση εργασίας και τα χρόνια εμπειρίας. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 30 έως 49 ετών εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας, γεγονός που μπορεί να συνδέεται με την εμπειρία και τη σταθερότητα που έχουν επιτύχει στον επαγγελματικό τους βίο. Αντίθετα, οι νεότεροι εργαζόμενοι κάτω των 20 ετών αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης

και παραγωγικότητας, πιθανότατα λόγω της έλλειψης εμπειρίας και της ανάγκης προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον. Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι εμφανείς, με τους άνδρες να δηλώνουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας, ενώ οι γυναίκες τείνουν να αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά μέτριας παραγωγικότητας, γεγονός που ενδέχεται να αντανακλά διαφορετικές εμπειρίες και προσδοκίες στον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, το επίπεδο εκπαίδευσης και ο κλάδος εργασίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην αντίληψη των εργαζομένων για την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Οι πιο υψηλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι, όπως οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, καθώς και όσοι εργάζονται σε τομείς όπως η Πληροφορική και τα Οικονομικά, αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε τομείς που απαιτούν φυσική παρουσία, όπως η Εστίαση και η Φιλοξενία, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Η θέση εργασίας επίσης επηρεάζει σημαντικά την αντίληψη των εργαζομένων, με τα ανώτερα στελέχη και τους διευθυντές να δηλώνουν υψηλότερη ικανοποίηση και παραγωγικότητα, πιθανότατα λόγω της μεγαλύτερης αυτονομίας και επιρροής που έχουν στον οργανισμό. Οι εργαζόμενοι με περισσότερα χρόνια εμπειρίας αισθάνονται γενικά πιο παραγωγικοί και ασφαλείς στη θέση τους, υποδεικνύοντας τη σημασία της εμπειρίας στην ανάπτυξη επαγγελματικής σταθερότητας και αυτοπεποίθησης.

Μοντέλα Εργασίας και Ερωτήσεις Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας

Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει σαφείς τάσεις σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων από το μοντέλο εργασίας τους, καθώς και την επίδραση που έχει το μοντέλο αυτό σε διάφορες πτυχές της εργασιακής τους εμπειρίας. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με φυσική παρουσία τείνουν να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αντιμετωπίζουν προκλήσεις σε τομείς όπως η διαχείριση του χρόνου, η συγκέντρωση, και η αίσθηση δημιουργικότητας και πρωτοβουλίας. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που ακολουθούν υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο εργασίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, καλύτερη ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής, και υψηλότερη ικανότητα συγκέντρωσης και διαχείρισης χρόνου. Αυτά τα

ευρήματα υποδηλώνουν ότι τα πιο ευέλικτα μοντέλα εργασίας μπορεί να προσφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και αποτελεσματικότητα στους εργαζομένους.

Παράλληλα, η ανάλυση δείχνει ότι η αίσθηση ασφάλειας και η εμπιστοσύνη στη διαχείριση εργασιακών προκλήσεων ποικίλλουν ανάλογα με το μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με φυσική παρουσία αισθάνονται πιο ασφαλείς και πιο ικανοί να διαχειριστούν προκλήσεις, ενώ οι εργαζόμενοι που εργάζονται εξ αποστάσεως αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ασφάλειας και εμπιστοσύνης στη διαχείριση προκλήσεων. Αυτό υποδηλώνει ότι η φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη σιγουριά και αίσθηση σταθερότητας, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία ενδέχεται να δημιουργεί μεγαλύτερη αβεβαιότητα, ειδικά σε θέματα που αφορούν την επικοινωνία με τη διοίκηση και την επαγγελματική ανάπτυξη.

Σχέση δυνατότητας επιλογής μοντέλου εργασίας και Βασικών Ερωτήσεων Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας

Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει ότι η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που είχαν την ευκαιρία να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους είναι συντριπτικά πιο ικανοποιημένοι, με το 90,6% να δηλώνει υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που δεν είχαν αυτή την επιλογή εμφανίζουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, μόλις στο 39,8%. Αυτό το εύρημα υποδηλώνει ότι η παροχή επιλογών στους εργαζομένους μπορεί να βελτιώσει δραματικά την ικανοποίησή τους από το εργασιακό περιβάλλον.

Παράλληλα, η δυνατότητα επιλογής φαίνεται να επηρεάζει θετικά και την αίσθηση παραγωγικότητας, με το 83,6% των εργαζομένων που είχαν την επιλογή να δηλώνει υψηλή παραγωγικότητα, σε αντίθεση με το 40,6% των εργαζομένων που δεν είχαν την ίδια δυνατότητα. Ωστόσο, παρά τα θετικά αποτελέσματα στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, η ανάλυση δείχνει μια μικρή πτώση στην αίσθηση ασφάλειας μεταξύ όσων επέλεξαν το μοντέλο εργασίας τους. Αν και η αίσθηση ασφάλειας παραμένει υψηλή συνολικά, οι εργαζόμενοι που επέλεξαν το μοντέλο τους εμφανίζουν ελαφρώς αυξημένα επίπεδα ανασφάλειας σε σχέση με εκείνους που δεν είχαν αυτή την επιλογή. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν την πολυπλοκότητα της σχέσης μεταξύ επιλογής, ικανοποίησης και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο.

Επιρροή της Δυνατότητας Επιλογής Μοντέλου Εργασίας στην Εργασιακή Ικανοποίηση, Παραγωγικότητα και Αίσθηση Ασφάλειας

Η ανάλυση ANOVA επιβεβαιώνει ότι η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους εμφανίζουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, όπως δείχνει το υψηλό F-value των 71.286 και το p-value 0.000. Αυτή η διαφορά υποδεικνύει ότι η παροχή επιλογών στους εργαζομένους μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ικανοποίησή τους από το εργασιακό περιβάλλον. Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα και για την παραγωγικότητα, με το F-value των 59.636 και το p-value 0.000 να δείχνουν ότι η δυνατότητα επιλογής οδηγεί σε υψηλότερη αίσθηση παραγωγικότητας.

Ωστόσο, η ανάλυση της αίσθησης ασφάλειας στη θέση εργασίας δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ αυτών που είχαν και αυτών που δεν είχαν τη δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας τους (F-value 2.648, p-value 0.105). Αυτό υποδηλώνει ότι η αίσθηση ασφάλειας μπορεί να επηρεάζεται περισσότερο από άλλους παράγοντες, όπως η φύση της εργασίας ή η εταιρική κουλτούρα, και λιγότερο από την επιλογή του μοντέλου εργασίας. Συνολικά, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας ενισχύει την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ευελιξίας στην εργασιακή πολιτική.

Σχέση Κατάστασης Εργασίας Κατά την Περίοδο COVID-19 και Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης δείχνουν ότι η κατάσταση εργασίας κατά την πανδημία COVID-19 είχε σημαντική επίδραση στο τρέχον μοντέλο εργασίας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, όσοι δεν εργάζονταν κατά την πανδημία τείνουν τώρα να εργάζονται κυρίως με φυσική παρουσία, με ένα μικρότερο ποσοστό να υιοθετεί υβριδικό ή εξ αποστάσεως μοντέλο. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι που συνέχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία κατά την πανδημία, κατά κύριο λόγο, διατηρούν αυτό το μοντέλο και σήμερα.

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που αναγκάστηκαν να εργαστούν εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας παρουσίασαν σημαντική προσαρμοστικότητα, καθώς πολλοί από αυτούς είτε συνεχίζουν να εργάζονται εξ αποστάσεως είτε έχουν υιοθετήσει ένα υβριδικό μοντέλο. Τέλος, όσοι εργάζονταν εξ αποστάσεως πριν από την πανδημία έχουν διατηρήσει κατά κύριο λόγο αυτό το μοντέλο, με ορισμένους να μεταβαίνουν σε υβριδική εργασία. Αυτά τα ευρήματα καταδεικνύουν τη μακροχρόνια επίδραση της πανδημίας στις εργασιακές πρακτικές και την αυξανόμενη προτίμηση για πιο ευέλικτες μορφές εργασίας.

Σχέση Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19, Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας και Εργασιακής Ικανοποίησης, Παραγωγικότητας και Αισθήματος Ασφάλειας

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αποκαλύπτουν σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και την αίσθηση ασφάλειας ανάλογα με την κατάσταση εργασίας κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που άρχισαν να εργάζονται εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας και συνεχίζουν με αυτό το μοντέλο, παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Αυτό δείχνει ότι η συνέχιση της εξ αποστάσεως εργασίας μετά την πανδημία έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Παρομοίως, όσοι μετακινήθηκαν σε υβριδικό μοντέλο εμφανίζουν επίσης υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας.

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονταν καθόλου κατά την πανδημία ή συνέχισαν να εργάζονται με φυσική παρουσία, ειδικά όσοι εργάζονταν εξ αποστάσεως και επέστρεψαν στη φυσική παρουσία, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Ωστόσο, η φυσική παρουσία φαίνεται να συνδέεται με υψηλότερο αίσθημα ασφάλειας, ιδιαίτερα για όσους εργάστηκαν με αυτό το μοντέλο καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας. Συνολικά, τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της ευελιξίας στα μοντέλα εργασίας για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων ικανοποίησης και παραγωγικότητας, ενώ παράλληλα δείχνουν ότι η φυσική παρουσία μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη αίσθηση ασφάλειας.

Επιρροή της Εργασιακής Κατάστασης κατά την Πανδημία COVID-19 και του Τρέχοντος Μοντέλου Εργασίας σε Κρίσιμους Δείκτες Εργασίας

Η ανάλυση ANOVA δείχνει σαφείς και στατιστικά σημαντικές διαφορές στους δείκτες εργασιακής ικανοποίησης, παραγωγικότητας και αισθήματος εργασιακής ασφάλειας μεταξύ των εργαζομένων, ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας τους.

Συγκεκριμένα, ο δείκτης εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με F-λόγο 11,777 και επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ,000, υποδηλώνοντας ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας επηρεάζουν ουσιαστικά την ικανοποίησή τους. Αντίστοιχα, η ανάλυση για τον δείκτη παραγωγικότητας (F-λόγος 12,788, p-value ,000) καταδεικνύει επίσης σημαντικές διαφορές, με ορισμένες ομάδες να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας σε σχέση με άλλες. Τέλος, ο δείκτης αισθήματος εργασιακής ασφάλειας, με F-λόγο 9,996 και p-value ,000, υποδηλώνει ότι και αυτός επηρεάζεται σημαντικά από τις συνθήκες εργασίας κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας.

Συνολικά, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA επιβεβαιώνουν ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων κατά την πανδημία και το τρέχον μοντέλο εργασίας τους παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής τους ικανοποίησης, της παραγωγικότητας και του αισθήματος ασφάλειας. Οι διαφορές αυτές υπογραμμίζουν τη σημασία της προσαρμογής των μοντέλων εργασίας στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων, καθώς και τη συνεχιζόμενη επίδραση της πανδημίας στις αντιλήψεις και στις εμπειρίες τους στον εργασιακό χώρο.

Τα ευρήματα αυτά είναι ιδιαίτερα σημαντικά, καθώς αναδεικνύουν την ανάγκη για αναθεώρηση των παραδοσιακών προσεγγίσεων στο χώρο της εργασίας και προτείνουν τη διατήρηση ευέλικτων μοντέλων εργασίας, ακόμη και μετά το τέλος της πανδημίας, για την επίτευξη μεγαλύτερης ικανοποίησης και παραγωγικότητας των εργαζομένων.

6.2. Συζήτηση ευρημάτων έρευνας με θεωρία που χρησιμοποιήθηκε

Η παρούσα έρευνα επιβεβαιώνει και εμπλουτίζει τις υπάρχουσες θεωρίες σχετικά με την επίδραση των μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, παραγωγικότητα και αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη Θεωρία του Job Demand-Resources (JD-R), η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των διαθέσιμων πόρων είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Τα ευρήματά μας υποστηρίζουν αυτήν τη θεωρία, καθώς οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε ευέλικτα μοντέλα, όπως η εξ αποστάσεως εργασία και το υβριδικό μοντέλο, ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και παραγωγικότητας, επιβεβαιώνοντας τις απόψεις των Bakker και Demerouti (2007) για την κρίσιμη σημασία της ευελιξίας και της διαχείρισης πόρων.

Επιπλέον, η θεωρία της αυτονομίας στην εργασία, η οποία υποστηρίζει ότι η δυνατότητα ελέγχου του χρόνου και του τρόπου εργασίας ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση και την αίσθηση αποτελεσματικότητας, επαληθεύεται και από την έρευνά μας. Σύμφωνα με την έρευνα των Deci και Ryan (2000), η αυτονομία αποτελεί βασικό παράγοντα για την αύξηση της εσωτερικής παρακίνησης των εργαζομένων, κάτι που επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα μας, καθώς οι εργαζόμενοι που είχαν την ευκαιρία να επιλέξουν το μοντέλο εργασίας τους ανέφεραν αυξημένη ικανοποίηση και παραγωγικότητα.

Από την άλλη πλευρά, η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία φάνηκε να εξαρτάται από έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως η διοικητική υποστήριξη και η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας. Αυτή η πολυπλοκότητα συνάδει με τη Θεωρία της Οργανωτικής Δέσμευσης (Meyer & Allen, 1991), η οποία τονίζει τη σημασία της εμπιστοσύνης και της δέσμευσης των εργαζομένων στην οργανωτική κουλτούρα. Τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι η υποστήριξη από τη διοίκηση και η σαφής επικοινωνία συμβάλλουν στην ενίσχυση της αίσθησης ασφάλειας, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τη μελέτη του Eisenberger et al. (2002), η οποία υπογραμμίζει τη σημασία της αντιληπτής οργανωτικής υποστήριξης για την ασφάλεια των εργαζομένων.

Συνολικά, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συνεισφέρουν στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, ενισχύοντας την άποψη ότι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας και η υποστήριξη της διοίκησης είναι κρίσιμοι παράγοντες για την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Παράλληλα, αναδεικνύουν την ανάγκη για στρατηγικές που ενισχύουν την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της διοικητικής υποστήριξης και της καλλιέργειας ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης.

6.3. Συμπεράσματα και προτάσεις προς εταιρείες και οργανισμούς

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποδεικνύουν ότι τα μοντέλα εργασίας που προσφέρουν ευελιξία, όπως το υβριδικό μοντέλο και η εξ αποστάσεως εργασία, έχουν σημαντικά θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ωστόσο, η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία φαίνεται να παραμένει ισχυρότερη όταν υπάρχει άμεση φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο, αν και αυτό εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, όπως η υποστήριξη από τη διοίκηση και η δυνατότητα επιλογής του μοντέλου εργασίας.

Για τις εταιρείες και τους οργανισμούς, τα παρακάτω συμπεράσματα και προτάσεις μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων:

Προώθηση της Ευελιξίας: Οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν στην ανάπτυξη και ενίσχυση ευέλικτων μοντέλων εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη δυνατότητα των εργαζομένων να επιλέγουν το μοντέλο εργασίας που ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες τους, είτε αυτό είναι υβριδικό είτε εξ αποστάσεως. Η ευελιξία ενισχύει την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα, κάτι που αποδεικνύεται από τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης που αναφέρθηκαν από τους εργαζόμενους σε τέτοια μοντέλα.

Ενίσχυση της Διοικητικής Υποστήριξης: Η υποστήριξη από τη διοίκηση είναι κρίσιμη για την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων. Οι οργανισμοί πρέπει να δώσουν έμφαση στην παροχή ξεκάθαρης και συνεπούς επικοινωνίας, καθώς και στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω τακτικών συναντήσεων,

προγραμμάτων ανάπτυξης προσωπικού και προσαρμοσμένων προγραμμάτων ευημερίας.

Δημιουργία Στρατηγικών Προσαρμογής: Οι οργανισμοί θα πρέπει να σχεδιάσουν στρατηγικές για την προσαρμογή των εργαζομένων σε μελλοντικές αλλαγές. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι σημαντικές για να προετοιμαστούν οι εργαζόμενοι για τις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της εργασίας. Η επένδυση σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και η παροχή πόρων που επιτρέπουν την προσαρμογή σε νέα μοντέλα εργασίας θα ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και την παραγωγικότητα.

Αναγνώριση της Απόδοσης: Οι οργανισμοί πρέπει να αναγνωρίζουν και να επιβραβεύουν την απόδοση των εργαζομένων. Η αναγνώριση της προσφοράς τους ενισχύει την αίσθηση αξίας και δέσμευσης. Προγράμματα ανταμοιβής, επιβραβεύσεις και ανοιχτή επικοινωνία για τις συνεισφορές των εργαζομένων μπορούν να ενισχύσουν αυτή την αίσθηση.

Συνολικά, οι προτάσεις αυτές υπογραμμίζουν την ανάγκη για μια ισορροπημένη προσέγγιση στην εργασία, όπου η ευελιξία, η υποστήριξη, και η αναγνώριση συνδυάζονται για να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που προάγει την εργασιακή ικανοποίηση, παραγωγικότητα, και αίσθηση ασφάλειας.

6.4. Περιορισμοί έρευνας

Όπως κάθε ερευνητική προσπάθεια, έτσι και η παρούσα εργασία παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Αρχικά, το μέγεθος και η σύνθεση του δείγματος μπορεί να περιορίζει τη γενικευσιμότητα των ευρημάτων. Παρόλο που η έρευνα περιλάμβανε ένα ικανοποιητικό αριθμό συμμετεχόντων, το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό του συνολικού εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ενδέχεται να μην εκπροσωπήθηκαν επαρκώς, κάτι που μπορεί να έχει επηρεάσει τα αποτελέσματα.

Δεύτερον, η χρήση αυτοαναφερόμενων δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων εισάγει τη δυνατότητα υποκειμενικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας. Οι συμμετέχοντες μπορεί να έχουν απαντήσει με τρόπο που να αντανάκλα τις προσδοκίες τους ή τις κοινωνικές νόρμες, παρά την πραγματική τους εμπειρία.

Τρίτον, η χρονική στιγμή της έρευνας, η οποία διεξήχθη αμέσως μετά την πανδημία COVID-19, μπορεί να έχει επηρεάσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Οι απόψεις για τα μοντέλα εργασίας και οι αντιλήψεις σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια μπορεί να ήταν επηρεασμένες από το κλίμα αβεβαιότητας και τις έκτακτες συνθήκες της πανδημίας.

Τέλος, αν και η χρήση του SPSS για την ανάλυση των δεδομένων προσέφερε ακριβή στατιστικά αποτελέσματα, οι μέθοδοι ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζουν το βάθος της κατανόησης των φαινομένων. Οι ποσοτικές μέθοδοι δεν επιτρέπουν την εξερεύνηση των ποιοτικών πτυχών των εμπειριών των εργαζομένων, όπως η προσωπική τους αίσθηση ευημερίας ή οι ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε διαφορετικά μοντέλα εργασίας.

Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η έρευνα προσφέρει πολύτιμες γνώσεις σχετικά με την επίδραση των μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, παραγωγικότητα και ασφάλεια, και μπορεί να αποτελέσει αφετηρία για περαιτέρω μελέτες που θα εξετάσουν πιο εξειδικευμένες πτυχές του θέματος.

6.5. Θέματα για μελλοντική έρευνα

Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εστιάσει εις βάθος στη διερεύνηση των μοντέλων εργασίας που χρησιμοποιούν οι εταιρείες στην Ελλάδα και στη σχέση τους με την εργασιακή ικανοποίηση. Στο πλαίσιο αυτής της μελέτης, με τη συνεργασία των εταιρειών από διαφορετικούς κλάδους, το προσωπικό και η διοίκηση απαντώντας σε ερωτήσεις, θα μας επέτρεπε να κατανοήσουμε τους λόγους πίσω από την επιλογή των μοντέλων και το πόσο αυτά είναι αρεστά. Η έρευνα θα χρησιμοποιήσει έναν συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, περιλαμβάνοντας ερωτηματολόγια κλειστού τύπου και συνεντεύξεις, προκειμένου να αποτυπωθούν τόσο οι απόψεις της διοίκησης όσο και των εργαζομένων όλων των επιπέδων.

Κεντρικός στόχος της έρευνας θα είναι να διερευνηθεί κατά πόσο οι αντιλήψεις της διοίκησης και των εργαζομένων συγκλίνουν ή αποκλίνουν σχετικά με τα επιλεγμένα μοντέλα εργασίας και πώς αυτές οι αντιλήψεις επηρεάζουν την συνολική εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, η μελέτη θα επιδιώξει να συγκρίνει εταιρείες του ίδιου κλάδου για να αναλύσει αν τα μοντέλα εργασίας που εφαρμόζονται είναι πράγματι τα πλέον κατάλληλα για τη βελτιστοποίηση της ικανοποίησης και της απόδοσης των εργαζομένων.

Για παράδειγμα, αν ένας διευθυντής τμήματος προτιμά την αποκλειστική φυσική παρουσία, ενώ οι υπάλληλοι πιστεύουν ότι θα μπορούσε να εφαρμοστεί ένα υβριδικό μοντέλο, η έρευνα θα εξετάσει τους λόγους πίσω από αυτή τη διαφορά αντίληψης. Το τελικό αποτέλεσμα θα είναι η ανάδειξη βέλτιστων πρακτικών που μπορούν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, προάγοντας τη συνεργασία την αποτελεσματικότητα και την ευελιξία στο εργασιακό περιβάλλον.

7. Παραρτήματα

7.1. Ερωτηματολόγιο

7.1.1. Μέρος 1^ο: Ερωτήσεις Δημογραφικών Στοιχείων

1. Ηλικία
 - a. Κάτω των 20 ετών
 - b. 20 έως 29 ετών
 - c. 30 έως 39 ετών
 - d. 40 έως 49 ετών
 - e. 50 έως 59 ετών
 - f. 60 ετών και άνω
2. Φύλο

- a. Άνδρας
 - b. Γυναίκα
 - c. Μη δυαδικό φύλο
 - d. Άλλο
3. Εκπαίδευση
- a. Απόφοιτος λυκείου
 - b. Απόφοιτος Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης
 - c. Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ
 - d. Μεταπτυχιακός τίτλος
 - e. Διδακτορικό
4. Κλάδος εργασίας
- a. Πληροφορική και Τεχνολογία
 - b. Οικονομικά και Χρηματοοικονομικά
 - c. Υγεία και Κοινωνικές Υπηρεσίες
 - d. Εκπαίδευση και Έρευνα
 - e. Δημόσια Διοίκηση
 - f. Μάρκετινγκ, Επικοινωνία και Πωλήσεις
 - g. Κατασκευές και Μηχανική
 - h. Μεταφορές και Logistics
 - i. Παραγωγή και Βιομηχανία
 - j. Εμπόριο (Λιανικό και Χονδρικό)
 - k. Εστίαση, Φιλοξενία και Τουρισμός
 - l. Τέχνες, Διασκέδαση και Αναψυχή
 - m. Ομορφιά και Αισθητική
 - n. Άλλο
5. Θέση εργασίας

- a. Ειδικευμένος υπάλληλος / Τεχνικός
 - b. Εισαγωγικό επίπεδο / Αρχάριος υπάλληλος
 - c. Μεσαίο επίπεδο / Έμπειρος υπάλληλος
 - d. Προϊστάμενος / Διαχειριστής ομάδας
 - e. Μεσαίο διευθυντικό επίπεδο / Διευθυντής τμήματος
 - f. Ανώτερο διευθυντικό επίπεδο / Στέλεχος
 - g. Ιδιοκτήτης επιχείρησης / Επιχειρηματίας
 - h. Ελεύθερος επαγγελματίας / Αυτοαπασχολούμενος
6. Χρόνια εργασιακής εμπειρίας
- a. Κάτω από 1 έτος
 - b. 1 έως 3 έτη
 - c. 4 έως 6 έτη
 - d. 7 έως 10 έτη
 - e. 11 έως 15 έτη
 - f. 16 έως 20 έτη
 - g. Πάνω από 20 έτη

7.1.2. Μέρος 2^ο: Εργασιακά / Ειδικά δημογραφικά δεδομένα

1. Ποιο είναι το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;
- a. Φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο
 - b. Εξ αποστάσεως εργασία
 - c. Υβριδικό μοντέλο (συνδυασμός παρουσίας στο φυσικό εργασιακό περιβάλλον και εξ αποστάσεως εργασίας)
2. Πόσο καιρό εργάζεστε στο τρέχον μοντέλο εργασίας;
- a. Λιγότερο από 6 μήνες
 - b. 6 μήνες - 1 έτος

- c. 1 - 2 έτη
 - d. Περισσότερο από 2 έτη
3. Είχατε τη δυνατότητα επιλογής του τρέχοντος μοντέλου εργασίας σας?
- a. Ναι
 - b. Όχι
4. Κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19
- a. Δεν εργαζόμουν
 - b. Συνέχισα να εργάζομαι με φυσική παρουσία στον εργασιακό χώρο
 - c. Άρχισα να εργάζομαι εξ αποστάσεως εξαιτίας αυτής
 - d. Εργαζόμουν ήδη εξ αποστάσεως

7.1.3. Μέρος 3^ο: Ερωτήσεις Αξιολόγησης Εργασιακής Εμπειρίας

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν την Εργασιακή Ικανοποίηση, τη Παραγωγικότητα και το Αίσθημα Εργασιακής Ασφάλειας. Παρακαλώ όπως απαντήσετε με βάση την εμπειρία σας από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας (Πλήρης επανένταξη, Υβριδικό μοντέλο, Εξ αποστάσεως εργασία).

7.1.3.1. Ερωτήσεις Εργασιακής Ικανοποίησης

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το τρέχον μοντέλο εργασίας σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο καλά θα λέγατε ότι επικοινωνείτε και συνεργάζεστε με τους συναδέλφους σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ

- Πάρα Πολύ

Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι το τρέχον μοντέλο εργασίας έχει επηρεάσει τη συνολική εργασιακή σας εμπειρία;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με τις ανάγκες σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις δυνατότητες ευελιξίας στο ωράριο εργασίας σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ευκαιρίες που έχετε για να συνεισφέρετε και να εκφράσετε τις απόψεις σας στην ομάδα σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια

- Πολύ
- Πάρα Πολύ

7.1.3.2. Ερωτήσεις Παραγωγικότητας

Πόσο παραγωγικός/ή νιώθετε;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο εύκολα μπορείτε να επικεντρωθείτε στις εργασίες σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο καλά διαχειρίζεστε τον χρόνο σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να είστε δημιουργικοί/ές και να παίρνετε πρωτοβουλίες;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τα εργαλεία και τους πόρους που σας παρέχονται;

- Καθόλου

- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο συχνά νιώθετε ότι οι συνθήκες εργασίας σας επιτρέπουν να εργάζεστε αποδοτικά;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο αποτελεσματική είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στην ενίσχυση της παραγωγικότητάς σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

7.1.3.3. Ερωτήσεις Αισθήματος Εργασιακής Ασφάλειας

Πόσο ασφαλής αισθάνεστε για τη θέση εργασίας σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο ασφαλής αισθάνεστε σχετικά με τις προοπτικές εξέλιξης σας στην εταιρεία σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο καλά νιώθετε ότι η διοίκηση επικοινωνεί μαζί σας σχετικά με θέματα εργασιακής ασφάλειας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο υποστηρικτική είναι η διοίκηση σχετικά με την εργασιακή σας ασφάλεια;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο σίγουροι είστε για την ικανότητά σας να προσαρμοστείτε σε μελλοντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η εταιρεία σας εκτιμά και αναγνωρίζει την προσφορά σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Πόσο καλά αισθάνεστε ότι μπορείτε να διαχειριστείτε τυχόν προβλήματα ή προκλήσεις που προκύπτουν στη δουλειά σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

8. Βιβλιογραφία

Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp.1-18.

Ashford, S.J., Lee, C. and Bobko, P., 1989. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), pp.803-829.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. and Weytjens, J., 2020. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. Institute for the Study of Labor (IZA).

Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp.309-328.

Baruch, Y. and Nicholson, N., 1997. Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of General Management*, 23(2), pp.15-30.

Bass, B.M., 1990. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), pp.19-31.

Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

Becker, F. and Steele, F., 1995. Workplace by design: Mapping the high-performance workscape. San Francisco: Jossey-Bass.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. and Ying, Z.J., 2015. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), pp.165-218.

Bouziri, H., Smith, D.R., Descatha, A., Dab, W. and Jean, K., 2020. Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(7), pp.509-510.

Brockner, J., 1988. The effects of work layoffs on survivors: Research, theory, and practice. In: B.M. Staw and L.L. Cummings (eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 10. Greenwich, CT: JAI Press, pp.213-255.

Burke, M.J., Sarpy, S.A., Tesluk, P.E. and Smith-Crowe, K., 2006. General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 59(2), pp.429-457.

Cherry, M.A., 2011. Cybersecurity and employee privacy: An empirical study. *American Business Law Journal*, 48(4), pp.732-759.

Clark, S.C., 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), pp.747-770.

Clarke, S., 2006. The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), pp.315-327.

Collier, D., 1998. *Labor law in America: Historical and critical perspectives*. Johns Hopkins University Press.

Cooper, M.D., 2000. Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), pp.111-136.

Deci, E.L. and Ryan, R.M., 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Drucker, P.F., 1999. *Management challenges for the 21st century*. Butterworth-Heinemann.

Duffy, F. and Pales, J., 1992. *The changing workplace*. Phaidon Press.

Edmondson, A., 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), pp.350-383.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L., 2011. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D., 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp.500-507.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2020. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: Evidence from the field and policy implications*. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>

Fisk, W.J., 2000. Health and productivity gains from better indoor environments and their relationship with building energy efficiency. *Annual Review of Energy and the Environment*, 25(1), pp.537-566.

Gajendran, R.S. and Harrison, D.A., 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), p.1524.

Geller, E.S., 2001. *The psychology of safety handbook*. CRC Press.

Golden, L., 2009. Flexible work schedules: What are we trading off to get them?. *Monthly Labor Review*, 132(3), pp.50-67.

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z., 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), pp.438-448.

Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), pp.76-88.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp.250-279.

Hale, A.R. and Hovden, J., 1998. Management and culture: The third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment. In: A.M. Feyer and A. Williamson (eds.), *Occupational injury: Risk, prevention and intervention*. London: Taylor & Francis, pp.129-165.

Hameed, A. and Amjad, S., 2009. Impact of office design on employees' productivity: a case study of banking organizations of Abbottabad, Pakistan. *Journal of Public Affairs, Administration and Management*, 3(1), pp.1-13.

Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L., 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp.268-279.

Heinrich, H.W., 1959. *Industrial accident prevention: A scientific approach*. McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B., 1959. *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Judge, T.A. and Klinger, R., 2001. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: N.J. Smelser and P.B. Baltes (eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Elsevier Science, pp.3985-3988.

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

Kahn, R.L. and Byosiere, P., 1992. Stress in organizations. In: M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp.571-650.

Kahn, W.A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), pp.692-724.

Leather, P., Beale, D. and Sullivan, L., 1998. Noise, psychosocial stress and their interaction in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 18(1), pp.37-45.

Locke, E.A., 1976. The nature and causes of job satisfaction. In: M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, pp.1297-1349.

Marshall, G.W., Michaels, C.E. and Mulki, J.P., 2007. Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology and Marketing*, 24(3), pp.195-223.

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M., 201