



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
M.B.A. – TOURISM MANAGEMENT

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ»**

ΚΙΡΜΙΤΣΑ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2023

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη «Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού» με τίτλο:

«Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ»

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου»

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή

Ονοματεπώνυμο :

ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΚΙΡΜΙΤΣΑ

Ημερομηνία : 13/09/2023





ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
M.B.A. – TOURISM MANAGEMENT

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ»**

ΚΙΡΜΙΤΣΑ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

Επιβλέπων καθηγητής : Φιλόθεος Νταλιάνης

Επιτροπή : Ζήσης Βασίλειος

Αλεξάνδρα Π. Χυτήρη

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2023

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ

*Στους γονείς μου, Γιάννη και Άννα και στην αδερφή μου Δέσποινα, που ήταν εκεί
σε όλη τη διαδρομή και με στήριζαν σε κάθε βήμα.*

Αλλά κυρίως στην ανιψιά μου, που ανυπομονούμε να γνωρίσουμε!

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο χρόνος που αφιερώνει κάποιος στην εργασία του είναι σημαντική παράμετρος για την επιλογή της. Το ίδιο σημαντικό είναι και ο ελεύθερος χρόνος που έχει ο εργαζόμενος για την ξεκούρασή του αλλά και την βελτιστοποίηση της ζωής «μετά τη δουλειά». Είναι επομένως η υπόσχεση του ελεύθερου χρόνου στη ζωή κάποιου μια επίσης βασική παράμετρος για την επιλογή εργασίας. Είναι αυτό που θα παρακινήσει τον εργαζόμενο να αποδώσει τα μέγιστα στην εργασία του ώστε να ανταμειφθεί με τον ελεύθερο χρόνο κατά τη διάρκεια του οποίου θα αφιερώσει χρόνο για τα πράγματα που θεωρεί σημαντικά, όπως είναι η οικογένεια, η αυτοβελτίωση, η άσκηση, η διασκέδαση. Η παρούσα έρευνα ξεκίνησε με τη βιβλιογραφική έρευνα των δύο μεταβλητών (του ελεύθερου χρόνου και της παρακίνησης) και τη μεταξύ τους σχέση.

Στη συνέχεια συντάχθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο μοιράστηκε σε 300 άτομα διαφορετικής ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης και επιπέδου εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, το οποίο στη συνέχεια αναλύθηκε με τη βοήθεια του λογισμικού SPSS Statistics (έκδοση 27) της IBM.

Από τα αποτελέσματα προέκυψε άμεση συσχέτιση των δύο εννοιών: Ο ελεύθερος χρόνος είναι μια βασική παράμετρος που παρακινεί στο άτομο τόσο στην επιλογή όσο και στην απόδοση του ατόμου στην εργασία.

Σημαντικοί Όροι : Θεωρία Αυτοδιάθεσης, Ελεύθερος Χρόνος

ABSTRACT

The amount of time an individual spends on their work is an essential factor when considering job choices. Equally important is the amount of free time an employee has for rest and personal life "after work." The promise of having free time in one's life becomes a crucial parameter for selecting a job, as it serves as a motivator for employees to perform their best at work. This dedication to their work allows them to be rewarded with valuable free time, during which they can focus on activities they consider meaningful, such as spending time with family, self-improvement, exercise, and leisure.

To investigate the relationship between free time and motivation, this research began with a literature review on both variables. Subsequently, a questionnaire was designed and distributed to 300 individuals with varying ages, marital statuses, and education levels. Participants provided their responses to the questionnaire, and the data were then analyzed using IBM SPSS Statistics (version 27).

The results of the analysis revealed a direct correlation between the two concepts: Free time emerged as a significant parameter that motivates individuals, both in their job selection process and in their overall performance at work.

Important terms: *Self-Determination Theory, Free time*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η πραγματοποίηση και διεκπεραίωση της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας ήταν για εμένα ένα ιδιαίτερο δύσκολο κομμάτι καθώς έπρεπε να συνδυάσω τα απαιτητικά εργασιακά ωράρια στη μετά covid εποχή, με το χρόνο τον οποίο χρειαζόταν και τη προσοχή της εν λόγω διπλωματικής εργασίας. Θα ήταν λοιπόν άδικο να μην ευχαριστήσω όλους εκείνους που βοήθησαν στη διεκπεραίωσή της.

Αρχικά, θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ, στον Επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Φιλόθεο Νταλιάνη. Η βοήθειά του έπαιξε καθοριστικό ρόλο καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

Ευχαριστώ, τον Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, κύριο Παναγιώτη Αρτίκη, καθώς και όλους τους καθηγητές του προγράμματος, για τις συμβουλές τους τόσο στο κομμάτι των σπουδών μου όσο και γενικότερα στη μετέπειτα επαγγελματική μου καριέρα.

Ευχαριστώ, ακόμη, όλους εκείνους, φίλους και μη που βοήθησαν προωθώντας και απαντώντας στο ερωτηματολόγιο, προκειμένου να συλλεχθούν όσο το δυνατόν περισσότερα δεδομένα. Η βοήθειά τους ήταν καταλυτικής σημασίας.

Τέλος, θα ήθελα η οικογένειά μου να γνωρίζει πόσο ευγνώμων και τυχερή είμαι, που πιστεύει σε εμένα και στις δυνατότητές μου. Τους γονείς μου, για την απεριόριστη στήριξη και κατανόηση, καθώς και την αδερφή μου για τη συνεχή υποστήριξή της.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ	iii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	vi
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	ix
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
2. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ.....	3
2.1. Οι Διαστάσεις του Χρόνου και τα Χρονικά Συστήματα.....	3
2.2. Ορισμός και Έννοια του Ελεύθερου Χρόνου.....	4
2.3. Οι Φάσεις Εξέλιξης του Ελεύθερου Χρόνου τις Τελευταίες Δεκαετίες.....	5
2.4. Μορφές και Αξία του Ελεύθερου Χρόνου.....	6
3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
3.1. Συμπληρωματικές Θεωρίες και Θεωρίες Αντίθεσης.....	9
4. ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	10
4.1. Ορισμός.....	10
4.2. Θεωρία Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών.....	11
4.3. Το μοντέλο της Αυτοδιάθεσης/ Αυτό-καθορισμού (Self- Determination Theory).....	12
4.4. Είδη Παρακίνησης.....	13
4.4.1. Εσωτερική Παρακίνηση.....	13
4.4.2. Εξωτερική Παρακίνηση.....	14
4.4.3. Κίνητρα και Παρακίνηση.....	14
5. ΣΧΕΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.....	17
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	20

6.1.	Ερωτηματολόγιο	20
6.2.	Κλίμακες	21
6.2.1.	Κλίμακα Παρακίνησης	21
6.2.2.	Κλίμακα Ελεύθερου Χρόνου	22
7.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	23
7.1.	Δημογραφικά στοιχεία.....	23
7.2.	Παρακίνηση	27
7.2.1.	Ανάλυση της Παρακίνησης με βάση το Φύλο, το Επίπεδο Εκπαίδευσης και την Οικογενειακή Κατάσταση	28
7.2.2.	Ανάλυση της Παρακίνησης με βάση τα Έτη της Εργασιακής Εμπειρίας	29
7.3.	Ελεύθερος Χρόνος.....	30
7.3.1.	Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Φύλο, το Επίπεδο Εκπαίδευσης και την Οικογενειακή Κατάσταση	31
7.3.2.	Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Εργασιακή Εμπειρία 33	
7.4.	Συσχετίσεις Μεταβλητών	35
8.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	38
8.1.	Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων	38
8.2.	Περιορισμοί Έρευνας	40
8.3.	Μελλοντική Έρευνα.....	40
8.4.	Πρακτικές Προεκτάσεις	41
9.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43
10.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	49
10.1.	Πίνακες	49
10.2.	Ερωτηματολόγιο	53

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΕΣ:

Πίνακας 1: Παρουσία Παρακίνησης	28
Πίνακας 2: Παρουσία Ελεύθερου Χρόνου	30
Πίνακας 3: Ελεύθερος χρόνος και Φύλο	31
Πίνακας 4: Ελεύθερος χρόνος και Επίπεδο εκπαίδευσης	32
Πίνακας 5: Ελεύθερος χρόνος και Οικογενειακή κατάσταση	33
Πίνακας 6: Ελεύθερος χρόνος και Εργασιακή Εμπειρία	34
Πίνακας 7: Συσχετίσεις Μεταβλητών.....	36

ΕΙΚΟΝΕΣ :

Εικόνα 1: Απλοποιημένη η διαδικασία της παρακίνησης (Μπουραντάς, 2002, Σ.37)	10
--	----

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ :

Διάγραμμα 1: Φύλο Δείγματος	23
Διάγραμμα 2: Οικογενειακή κατάσταση δείγματος.....	24
Διάγραμμα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος.....	25
Διάγραμμα 4: Ηλικία δείγματος.....	26
Διάγραμμα 5: Συνολική εργασιακή εμπειρία δείγματος	27

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εν λόγω μελέτη, θα συζητηθεί η προβληματική που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια, γύρω από τα ζητήματα του ελεύθερου χρόνου σε συσχέτισμό με την έννοια της παρακίνησης (motivation) στον εργασιακό τομέα και συγκεκριμένα, η σημασία και η λειτουργία του ελεύθερου χρόνου ως ψυχολογική ανάγκη αλλά και κίνητρο για τον εργαζόμενο να αναπτύξει τις ικανότητές του, να οργανώσει το χρόνο του και να αποδώσει τα μέγιστα στην εργασία του.

Η ανάγκη για την μελέτη αυτή αναδύθηκε από την ολοένα και μεγαλύτερη αιτίαση για απόδοση ελεύθερου χρόνου στους εργαζόμενους, μέσα και από τα βιώματα της Πανδημίας. Ειδικότερα, ζώντας μέσα σε ένα περιβάλλον εργασίας εξ αποστάσεως, η ανάγκη για τον καθορισμό ελεύθερου χρόνου και αποχής από την εργασία έγινε ακόμα πιο επιτακτική. Αναδύθηκε μέσα από αυτήν την ανάγκη η σημασία του ελεύθερου χρόνου που δίνει ο εργοδότης, ως ένα επιπλέον κίνητρο για την επιλογή της εργασίας ή και καριέρας για τους νέους εργαζόμενους. Επίσης το λεγόμενο burn out που παρατηρήθηκε σε πολλούς εργαζόμενους πριν την Πανδημία, αλλά και στη διάρκειά της, όσο και η ολοένα αυξανόμενη τάση της ονομαζόμενης Γενιάς Z για «σιωπηρή παραίτηση» (quiet quitting – η τάση να μην παίρνει ένας εργαζόμενος την εργασία του στα σοβαρά και ένας τρόπος αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης) (Γεωργακοπουλος, 2022), έκρινε την ανάγκη μελέτης του συσχετισμού του ελεύθερου χρόνου και της εργασιακής παρακίνησης.

Σκοπός της μελέτης είναι η ανάδειξη της σημασίας που δίνει ο εργαζόμενος στη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του. Πόσο επηρεάζει την απόδοση στην εργασία η απουσία ελεύθερου χρόνου; Είναι άραγε ένα κίνητρο για τον εργαζόμενο η υπόσχεση μεγαλύτερων χρονικών περιόδων διακοπής της εργασίας (σαββατοκύριακα, άδειες, επιπλέον ρεπό και άλλα); Και τέλος, πώς ακριβώς διαχειρίζεται ένας εργαζόμενος τον ελεύθερο χρόνο του; Τι είναι αυτό που επιθυμεί να κάνει με αυτόν, τι τον «γεμίζει» ώστε να επιστρέψει με μεγαλύτερο ενδιαφέρον στην εργασία του και να αποδώσει τα μέγιστα;

Οι βασικές μεταβλητές που θα μελετηθούν είναι οι όροι «ελεύθερος χρόνος» και «εργασιακή παρακίνηση». Θα γίνει προσπάθεια να ερευνηθεί ο συσχετισμός τους, διαμέσου ερωτηματολογίου που δόθηκε στο κοινό μέσα από ηλεκτρονικό σύνδεσμο στο διαδίκτυο.

Για την κατανόηση των εννοιών «ελεύθερος χρόνος» και «εργασιακή παρακίνηση», στο πρώτο μέρος της παρούσας μελέτης θα αναλυθεί εκτενέστερα ο ορισμός αλλά και η έννοια που δίνεται από τον ευρύτερο πληθυσμό στον όρο «ελεύθερος χρόνος», θα εξεταστούν οι συναφείς έννοιες του χρόνου και των χρονικών συστημάτων και θα ερευνηθεί η εξέλιξη των φάσεων του ελεύθερου χρόνου στο διάστημα των τελευταίων δεκαετιών. Τέλος, θα παρατεθεί μια σειρά με τις μορφές που παίρνει ο ελεύθερος χρόνος για τον εργαζόμενο.

Θα γίνει επίσης αναφορά στις βασικές αρχές της θεωρίας του ελεύθερου χρόνου και της συσχέτισής του με την παρακίνηση των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον και θα εξεταστεί, για μεγαλύτερη κατανόηση, ο όρος της παρακίνησης, όχι όμως στον ευρύ κοινωνιολογικό ορισμό της αλλά στον τομέα που εξετάζεται στην παρούσα εργασία, δηλαδή στον εργασιακό τομέα. Ειδικότερη αναφορά θα γίνει στη θεωρία των βασικών ψυχολογικών αναγκών και στο μοντέλο της Αυτοδιάθεσης το οποίο και θα χρησιμοποιηθεί ως βάση για την ανάπτυξη της έρευνας που έγινε στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης.

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης γίνεται αναφορά στη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου και στις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν. Στη συνέχεια αναλύονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν κάνοντας αναφορά στα δημογραφικά στοιχεία, την εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση και άλλων παραγόντων που λήφθηκαν υπόψιν στις απαντήσεις που δόθηκαν.

Τέλος, γίνεται μια σύνοψη των συμπερασμάτων της έρευνας και αναφέρονται πιθανοί περιορισμοί που προκύπτουν από αυτά.

2. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

2.1. Οι Διαστάσεις του Χρόνου και τα Χρονικά Συστήματα

Η έννοια του χρόνου είναι πολυδιάστατη και πολυσυζητημένη από την αρχή της ανθρωπότητας. Έχει συζητηθεί φιλοσοφικά, κοινωνικά-ιστορικά, πολιτικά αλλά και οικονομικά. Ο άνθρωπος έζησε στα πρώτα χρόνια της εμφάνισής του στο ρυθμό του φυσικού χρόνου που βασίζεται στην ανατολή- δύση του ήλιου. Στη συνέχεια ο χρόνος έγινε ζήτημα εξουσίας και ελέγχου. Οι μοναχοί και η εκκλησία από το μεσαίωνα, αρχικά προσπάθησαν να οργανώσουν το χρόνο σύμφωνα με τη προσευχή, η οποία στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε και στην οργάνωση της αστικής ζωής. Η εκβιομηχάνιση και η εμφάνιση της μισθωτής εργασίας ανέδειξε το χρόνο ως στοιχείο ύψιστης σημασίας για τον άνθρωπο. Το Φορντικό μοντέλο παραγωγής κυριάρχησε για δεκαετίες στον 20^ο αιώνα δίνοντας τη θέση του στην αυγή του 21^{ου} στο νέο παράδειγμα για το χρόνο με την παγκοσμιοποίηση και την κοινωνία της πληροφορίας (Κορωναίου, 1996).

Στην ψυχολογία ο χρόνος είναι έκφραση της συνείδησης, στη φυσική είναι μια από τις θεμελιώδεις ποσότητες περιγραφής του σύμπαντος. Στην καθημερινότητα χρόνος είναι αυτό που αποτυπώνει το ρολόι. Εφεύρεση ανθρώπινη που μετρά τον κατακερματισμό της ημέρας σε ώρες, λεπτά, δευτερόλεπτα για την καταμέτρηση και οργάνωση του χρόνου μας. Δεν είναι δεδομένο του φυσικού κόσμου, ούτε κάτι που υπάρχει εγγενώς στην ανθρώπινη φύση (Roেকেlein, 2000).

Τα χρονικά συστήματα στη βιβλιογραφία έχουν άμεση σχέση με το άτομο, την οικογένεια, την εργασία ή την εκπαίδευση και την υλικοτεχνική υποδομή του περιβάλλοντός του. Σύμφωνα με τους Hancock και Block (2012):

- ❖ Το προσωπικό σύστημα χρόνου (το εσωτερικό μας ρολόι, οι συνήθειές μας και άλλα).
- ❖ Το σύστημα χρόνου της οικογένειας (οικογενειακές συνήθειες για παράδειγμα, ώρα γευμάτων, ύπνου).

- ❖ Το σύστημα χρόνου της εργασίας/εκπαίδευσης (ωράρια εργασίας, κανόνες διακοπών, αργιών, διαλειμμάτων, χρόνος πρόσβασης στην εργασία και το σπίτι και άλλα).
- ❖ Το σύστημα χρόνου της υλικοτεχνικής υποδομής του ανθρώπινου περιβάλλοντος (ωράριο υπηρεσιών, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καταστημάτων, ωράριο εγκαταστάσεων ελεύθερου χρόνου, ωράριο μέσων μεταφοράς και άλλα).

2.2. Ορισμός και Έννοια του Ελεύθερου Χρόνου

Γενικά, ο χρόνος ο ίδιος δεν μπορεί να αλλάξει. Αυτό όμως που μπορεί και αλλάζει είναι η αίσθηση του ατόμου για το χρόνο. Γι' αυτό και στην εποχή μας έχει αποκτήσει μεγάλη σημασία ο ελεύθερος χρόνος ως ένα ουσιαστικό και σημαντικό κοινωνικό, πολιτικό και τελικά οικονομικό θέμα (Brown, Bradley, Lingard, Townsend, & Ling, 2011).

Στη βιβλιογραφία εμφανίζονται ποικίλες αναφορές και ορισμοί για τον ελεύθερο χρόνο. Οι περισσότεροι όμως καταλήγουν στο γεγονός ότι ελεύθερος χρόνος θεωρείται αυτό που απομένει αν αφαιρέσουμε τον εργασιακό χρόνο του ατόμου από τον συνολικό χρόνο της ζωής του. Είναι μάλιστα έννοια στενά συνδεδεμένη με την έννοια της επιλογής και της αυτοδιάθεσης. Το άτομο δηλαδή, επιλέγει με ποιο τρόπο θα διαθέσει τον εαυτό του στη διάρκεια του χρόνου που υπολείπεται της εργασίας του, διαχωρίζοντας έτσι το χρόνο σε αναγκαίο, αυτόν δηλαδή που το άτομο υποχρεώνεται να κάνει κάτι όπως για παράδειγμα να εργαστεί και σε ελεύθερο, αυτόν δηλαδή που το άτομο επιλέγει να διαθέσει τον εαυτό του σε δραστηριότητες που επιλέγει όπως για παράδειγμα να καλλιεργήσει δεξιότητες ή να ψυχαγωγηθεί (Roberts, 2008).

Ελεύθερος χρόνος λοιπόν μπορεί να οριστεί ως ο χρόνος που αφιερώνεται σε δραστηριότητες μη βιοποριστικές και μη υποχρεωτικές. Είναι, δηλαδή, ο χρόνος τον οποίο το άτομο μπορεί να αξιοποιήσει ελεύθερα ως αντίβαρο στην ένταση και τις ποικίλες υποχρεώσεις της καθημερινότητας (Θωϊδης, 2000).

Ο συσχετισμός του ελεύθερου με τον αναγκαίο χρόνο είναι πολύ σημαντικός καθώς η διάρκεια του δεύτερου καθορίζει και την διάρκεια, την ποιότητα αλλά ακόμα και την ύπαρξη του πρώτου (Anwar, Hansu, & Janjua, 2013).

2.3. Οι Φάσεις Εξέλιξης του Ελεύθερου Χρόνου τις Τελευταίες Δεκαετίες

Από τη δεκαετία του '50 και έπειτα και με δεδομένη την αύξηση του κατά κεφαλήν εισοδήματος κυρίως μέσω των κενσινανών πολιτικών που ακολούθησαν οι κυβερνήσεις στην Ευρώπη αλλά και στις ΗΠΑ, ο ελεύθερος χρόνος έχει περάσει από διάφορες φάσεις. Η αρχική όπου ο χρόνος εργασίας κατά τη δεκαετία του 50 ήταν κυρίαρχος, με ρυθμό εργασίας 6 ημερών/48 ωρών εβδομαδιαίως και 15 ημέρες άδεια το χρόνο, ακολουθήθηκε μετά και από εργατικούς αγώνες και διεκδικήσεις σε εργασία 5 ημερών και 42 ωρών την εβδομάδα στις δεκαετίες του 70-80. Η εργασία κατά τη δεκαετία του 50 κυριαρχεί μεταξύ των αξιών της κοινωνίας, αντίθετα ο ελεύθερος χρόνος λογιζόταν ως χρόνος ανάπαυσης και αναπλήρωσης δυνάμεων του εργαζόμενου. Από τη δεκαετία του 70 το μοντέλο αυτό αλλάζει σταδιακά. Τα παρατεταμένα Σαββατοκύριακα των εργαζομένων δεν χρησιμοποιούνται μόνον για ανάπαυση αλλά και για βιωματικής αξίας κοινωνικότητες και εκτός σπιτιού δραστηριότητες (Barnett & Hyde, 2001).

Η δεκαετία του '90 φέρνει σημαντικότερες αλλαγές στη δομή και τις αξίες που μέχρι τότε σχετίζονταν με το τομέα της εργασίας. Η εργάσιμη εβδομάδα έχει πλέον 5 ημέρες και 40 ώρες εργασίας. Όσο σημαντική θεωρείται η εργασία για τον άνθρωπο, το ίδιο σημαντικός λογίζεται και ο ελεύθερος χρόνος για αυτόν. Η εργασία δεν είναι μόνον χρόνος ζωής που αγοράζεται αλλά συμπλέει με στοιχεία του ελεύθερου χρόνου και της διασκέδασης. Πολλές δραστηριότητες που εντάσσονται στα πλαίσια του ελεύθερου χρόνου έχουν χαρακτήρα εργασίας (παραδείγματος χάριν ο εθελοντισμός) και το αντίθετο (παραδείγματος χάριν τα γυμναστήρια σε μεγάλες επιχειρήσεις για την εξυπηρέτηση των εργαζομένων) (Juster & Stafford, 1991).

Ο 21^{ος} αιώνας και η πρώτη του δεκαετία είναι η εποχή όπου τα όρια μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου, για πρώτη φορά στην ιστορία, αναμειγνύονται. Η αμειβόμενη εργασία παραμένει σύμβολο της ανθρώπινης δραστηριότητας, οι ώρες εργασίας έχουν συρρικνωθεί ακόμα περισσότερο στις 35 ώρες την εβδομάδα στη δεκαετία του 2010 με τάση στη δεκαετία που διανύουμε οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας να συρρικνωθούν ακόμη περισσότερο σε 4 ημέρες. Ο ελεύθερος χρόνος αναμειγνύεται με τις υποχρεώσεις του σπιτιού, ψώνια, σχέσεις με υπηρεσίες, οικογενειακές υποχρεώσεις, κοινωφελείς δραστηριότητες και εθελοντική εργασία (Κορωναίου, 1996).

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι σήμερα ο ελεύθερος χρόνος σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες έχει αυξηθεί εφόσον πολλές χρονοβόρες δραστηριότητες του παρελθόντος διεκπεραιώνονται πλέον ταχύτατα λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, η εργασία έχει γίνει πενθήμερη και η άδεια μετ' αποδοχών είναι υποχρεωτική σε όλες της χώρες, οι μεταφορές και οι επικοινωνίες βελτιώθηκαν θεαματικά. Ωστόσο, υφίστανται ακόμη τα εξαντλητικά ωράρια και οι ποικίλες υποχρεώσεις. Ορισμένοι εργαζόμενοι αναζητούν δεύτερη εργασία για την συμπλήρωση του εισοδήματός τους, με αποτέλεσμα την ελαχιστοποίηση του ελεύθερου χρόνου ενώ οι γυναίκες καλούνται επιπλέον να εκπληρώσουν τον «παραδοσιακό» τους ρόλο στο σπίτι ως μητέρες και νοικοκυρές. Η αστικοποίηση και η έλλειψη ζωτικού χώρου στα αστικά κέντρα, η ρευστότητα της κοινωνικής ζωής, η απουσία επικοινωνίας, αποπροσανατολίζουν τον άνθρωπο ώστε να ταυτίζει τον ελεύθερο χρόνο με την απραξία ή με την εύκολη διασκέδαση χωρίς προβληματισμούς και διεξοδικές σκέψεις (Opaschowski, 2008).

2.4. Μορφές και Αξία του Ελεύθερου Χρόνου

Σήμερα όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι αναζητούν νέους, ενδιαφέρον τρόπους ζωής και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου. Ιδανικές επιλογές θα ήταν ορισμένες πνευματικές αλλά και σωματικές δραστηριότητες οι οποίες προσφέρουν μία αύρα αναζωογόνησης και ευτυχίας για περισσότερο χρόνο

από όσο αυτές διαρκούν. Τέτοιες δραστηριότητες είναι αυτές που βελτιώνουν σε ένα βαθμό την προσωπικότητα και λειτουργούν ως εποικοδομητικές εμπειρίες όπως ο θεματικός τουρισμός (για παράδειγμα αθλητικός, θρησκευτικός), η επίσκεψη χώρων όπως μουσεία, αρχαιολογικοί χώροι, θέατρα, μουσικές σκηνές, εκμάθηση νέων δεξιοτήτων και άλλα (Χατζηεμμανουήλ, Γλυνιά, & Σμέρνου, 2010).

Ο ελεύθερος χρόνος αναγνωρίζεται πλέον ως σημαντικός και πολύτιμος στη ζωή του ανθρώπου καθόσον (Stebbins & Sachsman, 2017):

- ❖ Αποτελεί διέξοδο από την καθημερινή ένταση της εργασίας
- ❖ Ανανεώνει τη δύναμη του σώματος (για παράδειγμα μέσω της άθλησης)
- ❖ Ανανεώνει τις ψυχικές δυνάμεις ενός ατόμου
- ❖ Διευρύνει τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου και το αποτρέπει από την μονομερή ενασχόληση που του επιβάλλει η εργασία
- ❖ Παρέχεται η ευκαιρία στα άτομα για ταξίδια, τουρισμό, επαφή με τη φύση
- ❖ Απαλλάσσει τα άτομα από την εσωστρέφεια καθώς προάγεται η επικοινωνία και η σύναψη διαπροσωπικών σχέσεων
- ❖ Δίνεται η δυνατότητα το άτομο να ενισχύσει τα προσόντα του και παράλληλα να αναζητήσει τον εαυτό του συμβάλλοντας με αυτό το τρόπο στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του.

Ο ελεύθερος χρόνος αποκτά στη σημερινή εποχή ιδιαίτερη βαρύτητα κυρίως σε ό,τι αφορά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του, καθόσον δεν λογίζεται ως ο χρόνος που υπολείπεται της εργασίας αλλά ως ο χρόνος που έχει κάποιος για ατομική καλλιέργεια και ανάπτυξη, ο οποίος είναι εξίσου σημαντικός με αυτόν της εργασίας ή των σπουδών (Rose, 2019).

Επομένως, αλλάζει και η σπουδαιότητα της εργασίας η οποία πλέον δεν θεωρείται αυτοσκοπός, αλλά θα πρέπει να αποσκοπεί και στην ικανοποίηση των αναγκών του ελεύθερου χρόνου (Θωϊδης, 2000).

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Ελληνική κοινωνία έχει υποστεί σημαντικές ρήξεις τα τελευταία χρόνια σε ότι αφορά το χρόνο εργασίας των ατόμων. Εβδομάδα 35 ωρών, εβδομάδα τετραήμερης εργασίας, εργασία από το σπίτι. Όλο και περισσότερο ο χρόνος εργασίας γίνεται ευέλικτος, με παράλληλη επέκταση του ελεύθερου χρόνου, που όμως οδηγεί σε σύγκρουση τις οικονομικές ανάγκες των νοικοκυριών με τις ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων (Toti, 2009).

Στην προσπάθεια ορισμού της έννοιας του ελεύθερου χρόνου, προκύπτουν σημαντικές δυσκολίες. Διάφορες επιστημονικές θεωρίες και ορισμοί έχουν διατυπωθεί στο πέρασμα του χρόνου στη βάση διαφορετικών κοινωνικών ενδιαφερόντων. Αρχικά έχουμε την *οικονομική* έννοια του ελεύθερου χρόνου. Η έννοια εδώ εξυπηρετεί ως επί το πλείστον τον προσδιορισμό νέων ευκαιριών για την αγορά. Η *πολιτική* έννοια εξυπηρετεί την πολιτική εξουσία στην παροχή αυτονομίας στα άτομα στον ελεύθερο χρόνο τους, με την μη εμπορευματοποίηση και τον προσδιορισμό του σκοπού του ελεύθερου χρόνου. Τέλος η *κοινωνιολογική* σημασία του ελεύθερου χρόνου προσδιορίζει τις προϋποθέσεις μέσω των οποίων είναι δυνατή η κατάκτηση της ελευθερίας του ατόμου ενώ παράλληλα αναπτύσσει τη προσωπικότητά του (Shir-Wise, 2019).

Η πιο συνηθισμένη θεώρηση του ελεύθερου χρόνου είναι αυτή του «αντίθετου της εργασίας». Αυτή η θεώρηση είναι όμως κατάλληλη για να προσδιοριστεί ο χρόνος των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται με καθορισμένο ωράριο και δεν περιλαμβάνει για παράδειγμα νοικοκυρές, καλλιτέχνες, μαθητές, φοιτητές, ελεύθερους επαγγελματίες και άλλα. Όλοι οι παραπάνω δεν επιδίδονται σε βιοποριστική εργασία, παρόλα αυτά δεν διαθέτουν απεριόριστο ελεύθερο χρόνο. Επιπροσθέτως η περιγραφή του ελεύθερου χρόνου ως αντίθετου της εργασίας δεν επιτρέπει την περιγραφή του περιεχομένου του, καθώςον αγνοείται η πίεση των ατόμων από τις διάφορες υποχρεώσεις όπως για παράδειγμα, ο χρόνος μετάβασης στην εργασία, η φροντίδα του σπιτιού ή παιδιών ή γονέων. Έτσι είναι πιο χρήσιμο να υιοθετηθεί μια υποκειμενική έννοια

του ελεύθερου χρόνου, όπως αυτός γίνεται αντιληπτός από τον καθένα (Ζαρώτης, Tokarski, Κοντάκος, & Κατσαγκόλης, 2008).

3.1. Συμπληρωματικές Θεωρίες και Θεωρίες Αντίθεσης

Υπάρχουν δύο βασικές αντιλήψεις του ελεύθερου χρόνου οι αποκαλούμενες «συμπληρωματικές θεωρίες» και οι «θεωρίες αντίθεσης». Οι συμπληρωματικές θεωρίες εξετάζουν την εργασία ως κεντρική αξία ενώ τον ελεύθερο χρόνο ως συμπληρωματική αξία. Αυτές έχουν την ρίζα τους στην καλβινιστική αντίληψη της εργασίας ως ηθικού χρέους, ως αυτοσκοπού, ως αφοσίωση στο καθήκον και την ηθική συμπεριφορά. Η αργία ήταν ανεπιθύμητη. Οι θεωρίες αυτές εξελίχθηκαν σε βάθος χρόνου από τις καπιταλιστικές και μαρξιστικές ιδεολογίες. Στον μεν καπιταλισμό η εργασία είναι συνώνυμη του οικονομικού κέρδους, ενώ στο Μαρξισμό ο καταμερισμός της εργασίας θεωρείται υπεύθυνος στην αποξένωση του ανθρώπου από την εργασία και την επιδίωξη της αυτοπραγμάτωσής του (Αντωνοπούλου, 2008).

Οι θεωρίες αντίθεσης δημιουργήθηκαν βασιζόμενες στο μαρξιστικό μοντέλο της αποξένωσης της εργασίας. Ο εργαζόμενος συμμετείχε σε μικρό βαθμό στη παραγωγική αξία ενός προϊόντος ενώ παράλληλα είχε πάψει να ταυτίζεται με την εργασία του και τη δημιουργία ενός δικού του προϊόντος. Αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος ήταν η έλλειψη αυτοπραγμάτωσης η οποία αναζητείται πλέον στον ελεύθερο χρόνο. Οι θεωρίες αντίθεσης εξετάζουν έτσι τον ελεύθερο χρόνο ως ένα πεδίο δράσης του ατόμου εντελώς αυτόνομο και σε αντίθεση με την εξαρτημένη εργασία. Η μετατόπιση της σημασίας από την εργασία και των προτύπων της ηθικής της εργασίας στον ελεύθερο χρόνο, θεωρείται ως θετική εξέλιξη. Η εργασία πλέον χρησιμεύει ως μέσο για την επίτευξη του σκοπού. Δεν είναι δηλαδή η ίδια αυτοσκοπός (Κορωναίου, 1996).

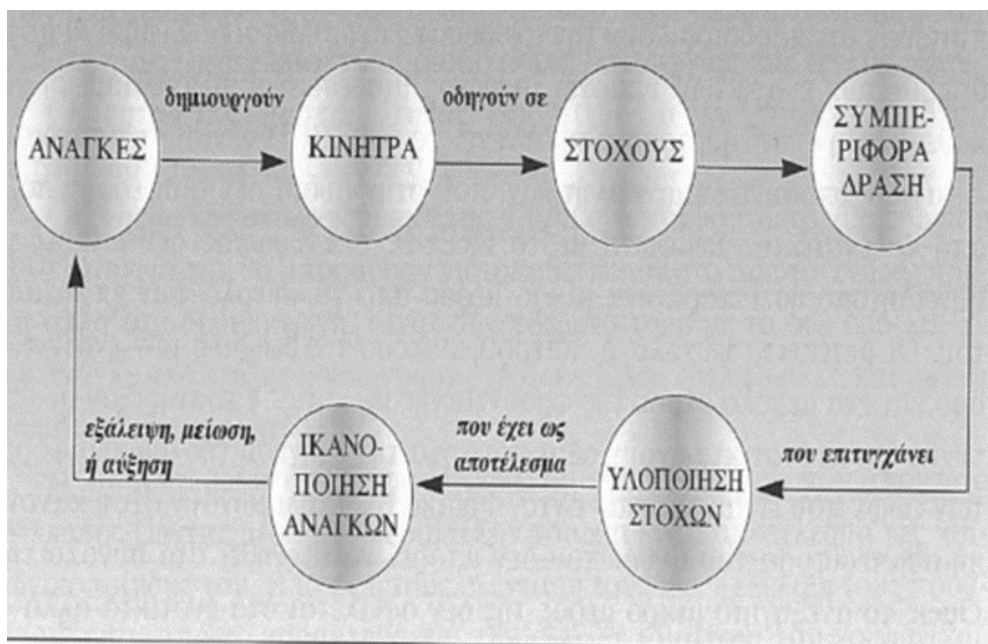
4. ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ

4.1. Ορισμός

Στη βιβλιογραφία ως παρακίνηση αναφέρονται οι «διαδικασίες που αφορούν ένα άτομο καθώς και την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή της προσπάθειας που καταβάλλει προκειμένου να επιτύχει ένα στόχο» (Robbins & Judge, 2011, σσ. 34-36).

Στον εργασιακό χώρο, η παρακίνηση ορίζεται από την ενέργεια και την επιμονή του εργαζόμενου για την εκπλήρωση του εργασιακού στόχου που του ανατίθεται. Η ενέργεια αναφέρεται στη προσπάθεια που καταβάλλει και συνήθως είναι και αυτό στο οποίο επικεντρώνονται όσοι μιλούν για παρακίνηση (Herzberg, 2017).

Στην Εικόνα 1, που παρατίθεται παρακάτω, μπορούμε να δούμε απλοποιημένη τη διαδικασία της παρακίνησης. Οι ανάγκες οδηγούν σε κίνητρα οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν σε στόχους, οι οποίοι κινητοποιούν τη συμπεριφορά/δράση, ώστε να υλοποιηθούν οι τιθέμενοι στόχοι, οι οποίοι με τη σειρά τους θα ικανοποιήσουν τις ανάγκες που δημιούργησαν αυτό τον κύκλο (Μπουραντάς, 2002).



ΕΙΚΟΝΑ 1: ΑΠΛΟΠΟΙΗΜΕΝΗ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ (ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ, 2002, Σ.37)

4.2. Θεωρία Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών

Οι θεωρίες των Maslow (1954), Herzberg (1966) και Alderfer (1972) είναι από τις πλέον κλασικές όταν γίνεται λόγος στην οργανωτική συμπεριφορά.

Στο έργο του Maslow (1954), αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη, το κίνητρο και την προσωπική εκπλήρωση ενός ανθρώπου. Οι ανάγκες του ανθρώπου ιεραρχούνται σε πέντε κατηγορίες με πυραμιδωτή εικόνα, η μη ικανοποίηση των οποίων είναι η δύναμη που τον παρακινεί ώστε να προχωρήσει στο διαδοχικά επόμενο επίπεδο της πυραμίδας των αναγκών. Δεδομένου ότι οι ανάγκες του ανθρώπου ποτέ δεν ικανοποιούνται απόλυτα, πάντοτε θα υπάρχει το κίνητρο της παρακίνησης.

Στο έργο του Herzberg (1966) υπάρχουν μόνο δύο κατηγορίες ικανοποίησης ή μη του εργαζόμενου. Τα κίνητρα της ψυχολογικής ικανοποίησης του ίδιου του εργαζόμενου που αφορά την πρόκληση για εργασία, την αναγνώριση, την προαγωγή, την αίσθηση υπευθυνότητας. Το δεύτερο κίνητρο που παρακινεί τον εργαζόμενο αφορά το εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές σχέσεις στην ίδια την επιχείρηση τόσο με προϊστάμενους όσο και με συναδέλφους, η αίσθηση ασφάλειας, ο μισθός, η διοίκηση αλλά και η πολιτική της εταιρείας. Ο βαθμός ικανοποίησης των δύο αυτών παραγόντων παρακινεί αντίστοιχα και τον εργαζόμενο.

Ο Alderfer (1972) περιόρισε τις ανάγκες της πυραμίδας του Maslow σε τρεις βασικές: τις ανάγκες ύπαρξης (όπου εντάσσονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας), του συσχετισμού (όπου ενσωματώνει τις κοινωνικές ανάγκες) και της ανάπτυξης (όπου εντάσσονται οι δύο ανώτερες ανάγκες του Maslow, η ανάγκη για σεβασμό, εκτίμηση και αυτοπραγμάτωση) (Deci & Gagne, Self-Determination Theory and Work Motivation, 2005).

4.3. Το μοντέλο της Αυτοδιάθεσης/ Αυτό-καθορισμού (Self-Determination Theory)

Το βασικό αίτημα των ανθρώπων είναι η παροχή κινήτρων για οτιδήποτε κάνει. Τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, οι προπονητές, οι προϊστάμενοι προσπαθούν να βρουν κίνητρα ώστε να κινητοποιήσουν τα παιδιά, τους φοιτητές, τους αθλητές ή τους εργαζόμενους να επιμείνουν στα καθήκοντά τους και να τα φέρουν εις πέρας όσο καλύτερα μπορούν (Latham & Pinder, 2005).

Το κίνητρο μπορεί να είναι όμως και εσωτερικό, από περιέργεια, τήρηση αξιών και κανόνων αλλά και η κάλυψη των αναγκών όπως περιγράφεται στις θεωρίες των βασικών ψυχολογικών αναγκών (Locke & Latham, Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey, 2002).

Οι εξωτερικές δυνάμεις που επιδρούν στα άτομα όσο και τα εγγενή κίνητρα των ατόμων καλλιεργούν το έδαφος της Θεωρίας της Αυτοδιάθεσης ή Αυτο-καθορισμού (Self-Determination Theory – SDT) (Deci, Koestner, & Ryan, 1999) την οποία θα περιγράψουμε παρακάτω.

Η θεωρία της αυτοδιάθεσης είναι μια θεωρία που αναφέρεται στην ανθρώπινη προσωπικότητα και τα κίνητρά της, ασχολείται δε με το πώς το άτομο αλληλοεπιδρά αλλά ταυτόχρονα εναπόκειται και στο κοινωνικό περιβάλλον που ανήκει. Η εν λόγω θεωρία ορίζει τα εσωτερικά αλλά και τα εξωτερικά κίνητρα ενός ατόμου, ενώ ταυτόχρονα περιγράφει πώς αυτά επηρεάζουν τη κρίση του σε διαφορετικούς τομείς της ζωής του καθώς και την κοινωνική και γνωστική ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Επικεντρώνεται κυρίως στους βασικούς ψυχολογικούς τομείς της έννοιας αυτονομίας, του ρόλου τους στην παρακίνηση, την ευημερία και την ανάπτυξη (Ryan & Deci, 2017).

Η θεωρία αναφέρει ότι οι άνθρωποι παρακινούνται από τρεις έμφυτες, ψυχολογικές ανάγκες, αυτές της ικανότητας, της σύνδεσης και της αυτονομίας οι οποίες όταν εκπληρώνονται οι άνθρωποι είναι σε θέση να αυτοπροσδιορίζονται. Όσον αφορά δε στα κίνητρα, υποστηρίζει ότι υπάρχουν δύο κύριοι τύποι κινήτρων τα εγγενή και τα εξωγενή τα οποία είναι οι δυνάμεις

που διαμορφώνουν του ποιοι είμαστε και πώς συμπεριφερόμαστε (Deci & Ryan, 2008).

4.4. Είδη Παρακίνησης

Ο όρος παρακίνηση στο λεξικό του Μπαμπινιώτη (1998) σημαίνει την ώθηση κάποιου σε δράση. Για τις επιχειρήσεις αυτό έχει την έννοια, ότι πρέπει να καταγραφούν και να ορισθούν οι ανάγκες των εργαζομένων τους, στη συνέχεια αυτές να καλυφθούν, ώστε να τους παροτρύνουν σε δράση για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

Τα βασικά στοιχεία που απαρτίζουν την παρακίνηση είναι: Ανάγκη → Επιθυμία → Παρόρμηση → Ενέργεια → Ικανοποίηση αναγκών (Ρωσσίδης, 2018).

Ο Χυτήρης (2017) οριοθετεί την παρακίνηση ως ένα σύνολο ενεργειών που δρομολογούνται και υλοποιούνται από την διοίκηση με σκοπό να ενθαρρύνουν και να διατηρήσουν τη θετική διάθεση του εργαζομένου, ώστε να εκδηλώνει συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Μάλιστα ο Μπουραντάς (2002) θεωρεί πως η παρακίνηση των εργαζομένων είναι από τα προεξέχοντα θέματα που αντιμετωπίζουν οι διοικήσεις των οργανισμών και συνδέεται άμεσα με την συμπεριφορά και την απόδοση στο χώρο εργασίας.

Ως παρακίνηση στον εργασιακό χώρο θα μπορούσε επομένως να ορισθεί το σύνολο των ενεργειών της διοίκησης ενός οργανισμού ώστε να προτρέψει και να προθυμοποιήσει τους εργαζόμενους να εργασθούν όσο το δυνατόν σε υψηλό επίπεδο (Davisetal, 1989).

4.4.1. Εσωτερική Παρακίνηση

Η εσωτερική παρακίνηση αφορά όπως προδίδει και η λέξη, τον εσωτερικό κόσμο του ανθρώπου. Ο εσωτερικός κόσμος ενός ατόμου είναι η πηγή των αναγκών και επιθυμιών του. Αυτές επηρεάζουν σημαντικά τις σκέψεις και τη

συμπεριφορά του. Αποτελούν μοναδικό κομμάτι του κάθε ανθρώπου (Fishbach & Woolley, The structure of intrinsic motivation, 2022).

4.4.2. Εξωτερική Παρακίνηση

Η εξωτερική παρακίνηση συνδέεται άρρηκτα με την εσωτερική παρακίνηση, δηλαδή τις ανάγκες και τις επιθυμίες των ατόμων. Το ηγετικό στέλεχος μιας επιχείρησης θα αναζητήσει τις ανάγκες και τις επιθυμίες των εργαζομένων και θα χρησιμοποιήσει παράγοντες που έχει στη διάθεσή του, όπως για παράδειγμα, θέματα που σχετίζονται με την εργασία, τις απολαβές, τις επιβραβεύσεις και την ελευθερία των εργαζομένων, ώστε να δώσει στόχους στο ανθρώπινο δυναμικό και έτσι να επιτύχει στην παρακίνησή τους (Μακρυγιωργάκης, 2001).

4.4.3. Κίνητρα και Παρακίνηση

Τα κίνητρα συνδέονται με την παρακίνηση καθόσον και τα δύο έχουν ως βασικό στοιχείο την ικανοποίηση των ατομικών αναγκών και στόχων. Τα κίνητρα είναι αυτά που διεγείρουν την ανθρώπινη συμπεριφορά προς καθορισμένες ενέργειες επίτευξης στόχων. Κίνητρο για παράδειγμα προς τον εργαζόμενο είναι ο μισθός, οι δυνατότητες εξέλιξης, ή στην περίπτωση που εξετάζουμε, η δυνατότητα ικανού ελεύθερου χρόνου για την επίτευξη προσωπικών στόχων και επιθυμιών (Steel & König, 2006).

Είναι κατανοητό ότι εφόσον οι ανάγκες δεν είναι κοινές για όλους, είναι δε διαφορετικές ως προς το βαθμό και την έντασή τους, σημαντικό ρόλο παίζει η αναγνώριση των αναγκών των εργαζομένων έτσι ώστε τα κίνητρα που δίνονται προς τους εργαζόμενους να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα αναγκών των ατόμων. Η παροχή μάλιστα των κατάλληλων κινήτρων σύμφωνα με τον Χυτήρη (2017), οδηγεί στη μεγιστοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων και συνεπώς εξυπηρετείται η επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης.

Τα κίνητρα στη θεωρία της Αυτοδιάθεσης μπορούν να διακριθούν σε αυτόνομα και ελεγχόμενα. Αυτονομία είναι να ενεργεί κάποιος με μια αίσθηση βούλησης, να έχει την ελευθερία επιλογής. Αντίθετα το να ελέγχεται κάποιος σημαίνει να ενεργεί με μια αίσθηση πίεσης για την συμμετοχή του σε πράξεις. Τα άτομα συμμετέχουν οικειοθελώς σε μια ενέργεια/δραστηριότητα εφόσον τη βρίσκουν ενδιαφέρουσα. Τα εσωτερικά όπως επίσης και τα εξωτερικά κίνητρα, καθορίζουν την συμπεριφορά μας και μας οδηγούν να ικανοποιήσουμε τις τρεις βασικές μας ανάγκες του μοντέλου της Θεωρίας της Αυτοδιάθεσης: Την αυτονομία, την επάρκεια/ικανότητα και τη σχετικότητα (Deci & Gagne, Self-Determination Theory and Work Motivation, 2005).

Τα κίνητρα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων, την ικανοποίησή τους από την εργασία και της συνολικής παραγωγικότητας εντός των οργανισμών. Η κατανόηση της δυναμικής του τρόπου με τον οποίο διαφορετικοί τύποι κινήτρων επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης και την προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος (Kunvaas, Buch, Weibel, Dysvik, & Nerstad, 2017).

Στο πλαίσιο της παρακίνησης των εργαζομένων, διακρίνονται συνήθως δύο κύριες μορφές κινήτρων: το εσωτερικά και το εξωτερικά κίνητρα. Τα εσωτερικά κίνητρα αναφέρονται στην εγγενή επιθυμία και ικανοποίηση που προέρχεται από τη συμμετοχή σε μια δραστηριότητα για χάρη της, ενώ τα εξωτερικά κίνητρα περιλαμβάνουν τη συμμετοχή σε μια δραστηριότητα για την απόκτηση εξωτερικών ανταμοιβών ή την αποφυγή τιμωρίας. Και οι δύο τύποι κινήτρων μπορούν να συνυπάρχουν και η αλληλεπίδραση μεταξύ εγγενών και εξωγενών κινήτρων επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων (Deci & Ryan, 1985).

Η εσωτερική παρακίνηση, η οποία αφορά τις εσωτερικές ανταμοιβές, όπως οι απαιτητικές εργασίες, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων και η αίσθηση της αυτονομίας, μπορεί να αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν μια αίσθηση νοήματος και απόλαυσης στην εργασία τους είναι πιο πιθανό να ασχοληθούν, να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και να επιδείξουν μεγαλύτερη αφοσίωση στους οργανισμούς τους (Pink, 2009).

Τα εξωτερικά κίνητρα, όπως οικονομικές ανταμοιβές, μπόνους, προαγωγές και αναγνώριση, χρησιμοποιούνται ευρέως από τους οργανισμούς για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους και να ενισχύσουν τις επιθυμητές συμπεριφορές. Η έρευνα έχει δείξει ότι τα καλά σχεδιασμένα εξωτερικά κίνητρα μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014). Ωστόσο, ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπός τους στην παρακίνηση μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με παράγοντες όπως η δικαιοσύνη των συστημάτων ανταμοιβής, οι ατομικές διαφορές και η φύση της εκάστοτε εργασίας και εργασιακού περιβάλλοντος (Fishbach & Woolley, 2022).

Η έρευνα δείχνει ότι ο συνδυασμός εσωτερικών και εξωτερικών κινήτρων μπορεί να αποφέρει θετικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, οι εξωτερικές ανταμοιβές μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αναγνώριση για εξαιρετική απόδοση, ενισχύοντας τα εσωτερικά κίνητρα. Επιπλέον, η παροχή ευκαιριών στους εργαζομένους να συμμετέχουν στις διαδικασίες καθορισμού στόχων και λήψης αποφάσεων τους ενδυναμώνει και ενισχύει τα εγγενή τους κίνητρα (Locke & Latham, 2002).

Τα κίνητρα είναι ένας κρίσιμος μοχλός παρακίνησης και ενίσχυσης της απόδοσης των εργαζομένων εντός των οργανισμών. Τα εξωτερικά κίνητρα μπορούν να παράσχουν απτές ανταμοιβές που ενισχύουν τις επιθυμητές συμπεριφορές. Η ενσωμάτωση εσωτερικών ανταμοιβών, όπως η ουσιαστική εργασία και οι ευκαιρίες για ανάπτυξη, μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω τη δέσμευση των εργαζομένων και την ικανοποίηση από την εργασία. Οι οργανισμοί θα πρέπει να υιοθετήσουν μια ισορροπημένη προσέγγιση που αναγνωρίζει την πολυπλοκότητα της παρακίνησης των εργαζομένων και δημιουργεί ένα περιβάλλον που ενισχύει τόσο τα εσωτερικά όσο και τα εξωτερικά κίνητρα (Fischer, Malycha, & Schafmann, 2019).

5. ΣΧΕΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Όπως αναλύθηκε παραπάνω, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου είναι απαραίτητη για την ευημερία των εργαζομένων και τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Η κατανομή του ελεύθερου χρόνου για τους εργαζόμενους έχει αποτελέσει αντικείμενο ενδιαφέροντος τόσο για τους ερευνητές όσο και για τους εργοδότες. Σε αυτό το σημείο, εξετάζεται η σχέση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και της παρακίνησης των εργαζομένων. Με τη διερεύνηση αυτής της σύνδεσης, οι οργανισμοί μπορούν να αποκτήσουν γνώσεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και της απόδοσης της εργασίας, οδηγώντας σε ένα πιο ικανοποιημένο και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό (Sonnentag, 2001).

Πολυάριθμες μελέτες έχουν εξετάσει τον αντίκτυπο διαφόρων παραγόντων στην παρακίνηση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από την εργασία, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και εσωτερικών και εξωτερικών ανταμοιβών. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και της παρακίνησης έχει συγκεντρώσει περιορισμένη προσοχή (Luthans, 2018).

Η παρακίνηση των εργαζομένων είναι στενά συνδεδεμένη με την αντιληπτή αυτονομία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο, μπορούν να ασκούν περισσότερο έλεγχο στην προσωπική τους ζωή, να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που τους φέρνουν χαρά και πληρότητα και να ανταποκρίνονται στις οικογενειακές και κοινωνικές τους υποχρεώσεις (Greenhaus & Beutell, 1985). Αυτή η αυτονομία ενισχύει την αίσθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κάνοντας τους εργαζόμενους πιο παρακινημένους και αφοσιωμένους στην εργασία τους (Grant, 2007).

Επιπλέον, πολυάριθμες μελέτες δείχνουν ότι ο ελεύθερος χρόνος μπορεί να λειτουργήσει ως μηχανισμός ψυχολογικής αποκατάστασης. Όταν οι εργαζόμενοι έχουν επαρκή χρόνο για δραστηριότητες χαλάρωσης και αναψυχής, βιώνουν μειωμένα επίπεδα στρες και εξουθένωσης, οδηγώντας σε αυξημένη εργασιακή δέσμευση (Sonnentag & Fritz, The recovery experience

questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work, 2007). Οι ξεκούραστοι και ανανεωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να προσεγγίσουν τα καθήκοντά τους με ενθουσιασμό και εστίαση, επηρεάζοντας θετικά το επίπεδο παρακίνησης και την απόδοσή τους (Trougakos, Beal, Green, & Weiss, 2015).

Η σχέση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και παρακίνησης επηρεάζεται, επίσης, από τη φύση της ίδιας της εργασίας. Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με εξαιρετικά απαιτητικούς και αγχωτικούς ρόλους μπορεί να βιώσουν μεγαλύτερη ανάγκη για ελεύθερο χρόνο για να αναρρώσουν από καταπονήσεις που σχετίζονται με την εργασία. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας και ποικιλίας εργασιών μπορεί να βιώσουν μια ισχυρότερη αίσθηση εγγενούς παρακίνησης (Hackman & Oldham, 1980).

Το επίπεδο υποστήριξης και ενθάρρυνσης από τους οργανισμούς σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την παρακίνηση των εργαζομένων. Όταν οι εταιρείες προωθούν πρωτοβουλίες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως ευέλικτα χρονοδιαγράμματα εργασίας ή επιτόπιες δραστηριότητες και υποδομές αναψυχής, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους φροντίζουν. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, δέσμευση και παρακίνηση για καλή απόδοση (Allen, Golden, & Shockley, 2013).

Επιπλέον, από τα παραπάνω προκύπτει η βαρύνουσα σημασία της υιοθέτησης στρατηγικών, με στόχο την καλλιέργεια θετικής σχέσης μεταξύ του ελεύθερου χρόνου και της παρακίνησης των εργαζομένων. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί με τους εξής τρόπους:

- ❖ Ευέλικτες συνθήκες εργασίας: Η προσφορά ευέλικτων ωρών εργασίας ή επιλογών απομακρυσμένης εργασίας μπορεί να επιτρέψει στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται τον χρόνο τους πιο αποτελεσματικά, οδηγώντας σε αυξημένα κίνητρα και παραγωγικότητα.
- ❖ Ενθάρρυνση για διαλείμματα: Οι οργανισμοί πρέπει να προωθούν μια κουλτούρα που ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να κάνουν τακτικά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Τα σύντομα

διαλείμματα μπορούν να αναζωογονήσουν τους εργαζόμενους, να τους κάνουν πιο παραγωγικούς και να ενισχύσουν τα κίνητρά τους.

- ❖ Προγράμματα ευεξίας εργαζομένων: Η εφαρμογή προγραμμάτων ευεξίας που προάγουν τη σωματική και ψυχική ευεξία μπορεί να επηρεάσει θετικά την παρακίνηση των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα πιο αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό.
- ❖ Εκπαίδευση διαχείρισης χρόνου: Η παροχή στους υπαλλήλους εκπαίδευσης διαχείρισης του χρόνου τους μπορεί να τους δώσει τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον ελεύθερο χρόνο τους, επιτυγχάνοντας μια ισορροπία μεταξύ προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Σε αυτό το πλαίσιο γίνεται αντιληπτό ότι η σχέση μεταξύ του ελεύθερου χρόνου και των κινήτρων των εργαζομένων είναι πολύπλοκη και πολύπλευρη. Η παροχή επαρκούς ελεύθερου χρόνου στους εργαζομένους όχι μόνο υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά τους επιτρέπει επίσης να ανταποκριθούν στις ψυχολογικές ανάγκες υψηλότερου επιπέδου, οδηγώντας σε ενισχυμένα κίνητρα και απόδοση. Οι οργανισμοί που αναγνωρίζουν τη σημασία του ελεύθερου χρόνου και προωθούν ενεργά ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που εκτιμά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, αφοσίωσης και παραγωγικότητας των εργαζομένων (Kossek, Thompson, Lawson, Bodner, & Perrigino, 2019).

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σκοπός της μελέτης είναι η ανάδειξη της σημασίας που δίνει ο εργαζόμενος στη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν, εξετάζουν την επίδραση του ελεύθερου χρόνου στον άνθρωπο και κατά πόσο αυτός επηρεάζει την εργασιακή παρακίνηση. Για τη συλλογή των απαραίτητων στοιχείων για τη διεκπεραίωση της έρευνας, συντάχθηκε και δημοσιεύτηκε ένα ερωτηματολόγιο καθώς αυτό αποτελεί ένα διαδομένο τρόπο συλλογής δεδομένων και επεξεργασίας αυτών. Επιπλέον, θεωρείται μία μέθοδος φιλική προς τους συμμετέχοντες, καθώς είναι γρήγορη, εύκολη και ταυτόχρονα διατηρεί την ανωνυμία του ατόμου. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με τη βοήθεια των Google Forms και διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω ηλεκτρονικού συνδέσμου. Δόθηκε στο κοινό προς απάντηση για διάστημα 30 ημερών και συγκεντρώθηκαν συνολικά 300 απαντήσεις. Η στατιστική ανάλυση εκτελέστηκε με το λογισμικό SPSS Statistics (έκδοση 27) της IBM. Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, για την εξέταση των ποιοτικών μεταβλητών με παραπάνω από δύο κατηγορίες.

Στο σημείο αυτό να αναφέρουμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας το οποίο ορίστηκε είναι $\alpha = 0.05$.

6.1. Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις ενότητες. Πρωτίστως, οι συμμετέχοντες ενημερωνόταν για το σκοπό της έρευνας και στη συνέχεια ερωτούνταν αν επιθυμούν να λάβουν μέρος στο ερωτηματολόγιο (Κλειστή ερώτηση τύπου «ΝΑΙ» ή «ΌΧΙ»). Με την έγκρισή του («ΝΑΙ»), ο εργαζόμενος μεταφερόταν στο κύριο μέρος του ερωτηματολογίου.

Η πρώτη ενότητα αφορούσε τα «Δημογραφικά Στοιχεία». Σε αυτήν ο εργαζόμενος δήλωνε κάποια βασικά στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με αυτόν και την εργασία του. Οι ερωτήσεις που περιείχε αφορούσαν την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή του κατάσταση και τα συνολικά χρόνια εργασιακής εμπειρίας του.

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου που σχετιζόταν με την παρακίνηση, περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις που είχαν να κάνουν με τη κατανόηση των λόγων για τον οποίον κάποιος θα καταβάλει προσπάθεια στη δουλειά του. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αφορούν τη μεταβλητή «παρακίνηση», βασίζονται στη θεωρία της αυτοδιάθεσης.

Φτάνοντας στη τρίτη και τελευταία ενότητα, οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν στο τι κάνουν στον ελεύθερό τους χρόνο. Με τι τους αρέσει να ασχολούνται; Ποια τα ενδιαφέροντα και οι ασχολίες τους; Και παράλληλα απαντούν στο ερώτημα αν έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο και πως τον διαχειρίζονται. Η ενότητα αυτή, αποτελούνταν από 17 ερωτήσεις. Στις δύο τελευταίες ενότητες χρησιμοποιήθηκε 5βάθμια κλίμακα τύπου Likert, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 στο « Συμφωνώ απόλυτα».

6.2. Κλίμακες

6.2.1. Κλίμακα Παρακίνησης

Για να υπολογιστεί ο βαθμός ύπαρξης της παρακίνησης στον εργασιακό τομέα των εργαζομένων, η έρευνα βασίστηκε στη κλίμακα της Θεωρίας της Αυτοδιάθεσης του Brattisteli και συνεργάτες (2017). Μέσω της συγκεκριμένης κλίμακας γίνεται διαχωρισμός μεταξύ των διαφορετικών τύπων κινήτρων, οι οποίοι κατευθύνουν το άτομο στο να δράσει. Δηλαδή, στην αντίληψη του ίδιου του ατόμου ότι ελέγχει τις ενέργειες και αποφάσεις του. Οι βασικότερες κατηγορίες διάκρισης είναι μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών κινήτρων.

Η κλίμακα των Brattisteli et al. (2017) προσαρμόσε και επικύρωσε το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση τεσσάρων διαστάσεων. Στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνονται 18 ερωτήσεις, μέσω των οποίων μπορεί να αξιολογηθεί αν η συμπεριφορά του εργαζομένου επηρεάζεται από εξωτερικούς (External) (6 ερωτήσεις), εσωτερικούς (Introjected) (4 ερωτήσεις), αυτόνομους παράγοντες (Autonomous) (5 ερωτήσεις) ή επηρεάζεται από κίνητρα (Amotivation) (3 παράγοντες) που προσφέρονται. Απαντήσεις παρέχονται με τη χρήση 7-βάθμια Likert κλίμακα (από 1= διαφωνώ απόλυτα μέχρι 7=συμφωνώ απόλυτα).

Το ερωτηματολόγιο έχει υψηλή εγκυρότητα και κάθε μία από τις 4 υπο-κλίμακες έχει υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας.

6.2.2. Κλίμακα Ελεύθερου Χρόνου

Για να γίνει ανάλυση και έρευνα στη σχέση μεταξύ των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου και των μεταβλητών της προσωπικότητας του ατόμου, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα των Przeriorka & Blanchnio (2017).

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιελάμβανε 16 ερωτήσεις. Στη συγκεκριμένη μελέτη διακρίνονται τρεις υπο-κλίμακες: Συναναστροφή με φίλους – Socializing with Friends (2 ερωτήσεις), Χρήση του διαδικτύου (Using the Internet) (4 ερωτήσεις), Διαχείριση του ελεύθερου χρόνου (Leisure Time Management) (5 ερωτήσεις). Σε αυτό το σημείο σημειώνεται ότι το αρχικό ερωτηματολόγιο αναφοράς περιείχε μία επιπλέον υπο-κλίμακα, οι ερωτήσεις της οποίας αξιολογήθηκαν ως μη σημαντικές για την παρούσα ανάλυση και για αυτό το λόγο και δε χρησιμοποιήθηκαν. Αντίθετα δόθηκε έμφαση στις ερωτήσεις μέτρησης της αξίας της δραστηριότητας που έχει στο ίδιο το άτομο στον ελεύθερο χρόνο του (5 ερωτήσεις).

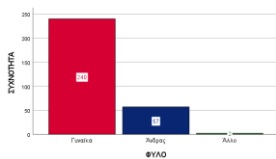
Όλες οι υπο-κλίμακες συσχετίζονται θετικά με τις μεταβλητές τους. Συνεπώς, το ερωτηματολόγιο που μετρά τη κλίμακα του ελεύθερου χρόνου είναι αξιόπιστο με επιβεβαιωμένη θεωρητική εγκυρότητα.

7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

7.1. Δημογραφικά στοιχεία

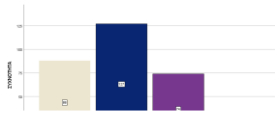
Το τελικό δείγμα του ερωτηματολογίου προέκυψε από τις απαντήσεις συνολικά 300 ατόμων. Από τα οποία, τα 299 απάντησαν θετικά για να πάρουν μέρος στην έρευνα. Από αυτά τα άτομα το 80,3% (240 άτομα) ήταν γυναίκες και 19,1% (57 άτομα) ήταν άντρες. Ενώ υπήρχε και ένα πολύ μικρό ποσοστό 0,7% (2 άτομα) όπου δήλωσε «Άλλο» (Διάγραμμα 1).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΦΥΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



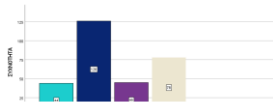
Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν οι Άγαμος/η με 42,5% (127 άτομα). Ακολουθούν οι Σε σχέση με 29,4% (88 άτομα) ενώ μικρότερο ποσοστό παρατηρούμε στη κατηγορία Άλλο με 3.3% (10 άτομα) (Διάγραμμα 2).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν ακόμα για το επίπεδο της εκπαίδευσής τους. Ένα μεγάλο ποσοστό 42,1% (126 άτομα) είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.. Το 26,1% (78 άτομα) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου, ενώ μόνο το 0,7% (2 άτομα) έχει Διδακτορικό Τίτλο (Διάγραμμα 3).

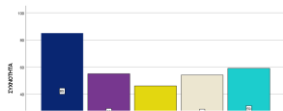
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



Η ανάλυση της ηλικίας του δείγματος καθώς και της εργασιακής του εμπειρίας έγινε αφού πρώτα χωρίστηκαν σε διαστήματα για τη καλύτερη δυνατή μελέτη τους. Έτσι, για την ηλικία των συμμετεχόντων έχουμε τα διαστήματα: (18 -25), (25 – 28), (28 – 32), (32 – 39), (39 – 60). Αντίστοιχα για την εργασιακή εμπειρία τα διαστήματα χωρίστηκαν ως εξής: (0 – 3), (3 – 5), (5 – 9), (9 – 16), (16 – 40). Τα διαστήματα διαμορφώθηκαν κατ’ αυτό το τρόπο, στη προσπάθεια να έχει το ίδιο ποσοστό συχνότητας σε όλες τις κατηγορίες.

Συνεπώς, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος 28,4% ανήκει στο ηλικιακό γκρουπ (18 – 25). Ενώ το μικρότερο μέρος το δείγματος 15,4%, ανήκει στο ηλικιακό γκρουπ (28 – 32) (Διάγραμμα 4).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΗΛΙΚΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



Η συνολική εργασιακή εμπειρία καθενός από τα άτομα του δείγματος κυμαίνονται από 0 έως και 40 χρόνια. Έτσι το 27,4% έχει (0 – 3) χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Το 20,1% έχει (16 – 40) χρόνια εργασιακής εμπειρίας ενώ το μικρότερο ποσοστό παρατηρείται στο διάστημα (5- 9) (Διάγραμμα 5).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



7.2. Παρακίνηση

Όπως έχει ήδη αναφερθεί και παραπάνω, η δεύτερη ενότητα περιείχε 18 ερωτήσεις σχετικές με το κατά πόσο ο ίδιος ο συμμετέχων καταβάλει προσπάθεια στην εργασία του και τι είναι αυτό που τον παρακινεί περισσότερο στον εργασιακό του τομέα. Οι απαντήσεις κλιμακώνονταν από το 1 έως το 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 στο «Συμφωνώ απόλυτα». Μέσα από τις απαντήσεις που δόθηκαν, έγινε δυνατό να διαπιστωθεί αν και σε τι βαθμό οι συμμετέχοντες αποδίδουν στον εργασιακό τους τομέα και από που προέρχεται η παρακίνησή τους.

Ξεκινώντας την έρευνα παρατηρήθηκε, πάντα με βάση τα όσα απάντησαν οι συμμετέχοντες, πως η παρακίνηση συσχετίζεται θετικά με την κατηγορία της εσωστρεφούς παρακίνησης (Introjected Motivation) (pearson corr. 0,789**). Σύμφωνα, μάλιστα, με τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1), βλέπουμε πως εκεί παρατηρείται και ο μεγαλύτερος βαθμός συσχέτισης. Ακολουθεί ο βαθμός

παρακίνησης που αφορά εξωτερική παρακίνηση (External Motivation) με pearson corr. 0,635** (Πίνακας 1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

		Αυτόνομη Παρακίνηση	Εσωστρεφής Παρακίνηση	Έλλειψη Παρακίνησης	Εξωτερική Παρακίνηση
Μέσος Όρος Κλίμακας Θεωρίας Παρακίνησης	Pearson Correlation	,593**	,789**	,498**	,635**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	299	299	299	299

7.2.1. Ανάλυση της Παρακίνησης με βάση το Φύλο, το Επίπεδο Εκπαίδευσης και την Οικογενειακή Κατάσταση

Προκειμένου να εμβαθύνουμε στη μελέτη και ανάλυση του φαινομένου της παρακίνησης, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των απαντήσεων για ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά που επιλέχθηκαν αρχικά ήταν το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και η οικογενειακή κατάσταση στην οποία βρίσκονται. Σκοπός ήταν να ελεγχθεί ποιο είδος παρακίνησης επιδρά περισσότερο και σε ποια κατηγορία των παραπάνω χαρακτηριστικών.¹

❖ Φύλο

Εξετάζοντας αρχικά, το φύλο των συμμετεχόντων, παρατηρείται ότι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες δίνουν μεγάλη σημασία στην εσωστρεφή παρακίνηση (Introjected Motivation) και στην αυτόνομη παρακίνηση (Autonomous Motivation). Συγκεκριμένα ο αντρικός πληθυσμός μεγαλύτερη σημασία δίνει στην αυτόνομη παρακίνηση (Autonomous Motivation) με mean=4.24, ενώ αντίθετα οι γυναίκες ενδιαφέρονται κυρίως για την εσωστρεφή

¹ Βλ. Παράρτημα

παρακίνηση (Introjected Motivation) με $mean=3,98$ (Πίνακας 2). Γυναίκες και άντρες φαίνεται να δίνουν λιγότερη σημασία στην έλλειψη παρακίνησης (Amotivation).

❖ Επίπεδο εκπαίδευσης

Αυτό που παρατηρείται στο επίπεδο εκπαίδευσης και στους παράγοντες που προσφέρουν παρακίνηση στη κάθε κατηγορία, είναι να θεωρούνται σημαντικά δύο διαφορετικές κατηγορίες κινήτρων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, οι Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./ Τ.Ε.Ι., οι Απόφοιτοι Λυκείου και οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου, δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην εσωστρεφή παρακίνηση (Introjected Motivation). Οι Απόφοιτοι Επαγγελματικής Σχολής και οι Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου στην αυτόνομη παρακίνηση (Autonomous Motivation). Πολύ μικρή σημασία δίνεται από όλους στην εξωτερική παρακίνηση (External Motivation) και στην έλλειψη παρακίνησης (Amotivation).

❖ Οικογενειακή Κατάσταση

Πολύ σημαντικό είναι να εξετάσουμε και τα είδη παρακίνησης ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Στη συγκεκριμένη κατηγορία παρατηρούμε πως υπάρχει ομοφωνία. Και οι τρεις υποκατηγορίες (Άγαμος, Έγγαμος, Σε σχέση), δηλώνουν ότι μεγαλύτερη αξία για αυτούς έχει η εσωστρεφής παρακίνηση (Introjected Motivation). Οι μέσοι όροι και των τριών κατηγοριών είναι μεγαλύτεροι σε αυτή τη κατηγορία κινήτρων ($mean=4,05$, $mean=4,35$, $mean=3,57$). Δε παρατηρούμε, άρα, κάποια μεγάλη διαφοροποίηση ως προς το τι είναι αυτό που παρακινεί τους ανθρώπους ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση.

7.2.2. Ανάλυση της Παρακίνησης με βάση τα Έτη της Εργασιακής Εμπειρίας

Μετά από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων, έγινε και ανάλυση για τις ερωτήσεις που αφορούσαν την εργασιακή τους εμπειρία. Αυτό, είχε ως στόχο,

να διαπιστωθεί ποια είναι τα κίνητρα εκείνα που επιδρούν άμεσα και περισσότερο, ανάλογα με τα έτη εργασιακής εμπειρίας του καθενός.

❖ Έτη εργασιακής εμπειρίας

Μελετώντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, παρατηρούμε για ακόμα μία φορά πως η εσωστρεφής παρακίνηση (Introjected Motivation), είναι αυτή που παρακινεί σε μεγάλο βαθμό το σύνολο των συμμετεχόντων ανεξάρτητα με τα χρόνια εμπειρίας του καθενός. Συγκεκριμένα τα διαστήματα με εργασιακή εμπειρία (0 – 3), (3 – 5), (5 – 9) και (16 – 40) έχουν υψηλότερους μέσους όρους, στη συγκεκριμένη ενότητα. Από την άλλη το διάστημα (9 – 16), για πολύ μικρή διαφορά έχει υψηλότερο μέσο όρο στη κατηγορία που αφορά την αυτόνομη παρακίνηση (Autonomous Motivation) (mean=3,97 > 3,81).

7.3. Ελεύθερος Χρόνος

Η τρίτη και τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αποτελείται από 16 ερωτήσεις, οι οποίες ασχολούνταν με το πως οι συμμετέχοντες περνούν τον ελεύθερο τους χρόνο και πόσο σημαντικός είναι για αυτούς.

Έπειτα από την ανάλυση, διαπιστώνουμε πως υπάρχει μεγάλη θετική συσχέτιση στον ελεύθερο χρόνο και στη σωστή διαχείριση του (mean=0,742**), ανάλογα με τις επιθυμίες του καθενός (Πίνακας 2).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

		Συναναστροφή με φίλους	Χρήση του Διαδικτύου	Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου
Μέσος Όρος Κλίμακας Ελεύθερου Χρόνου	Pearson Correlation	,448**	,546**	,742**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	299	299	299

7.3.1. Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Φύλο, το Επίπεδο Εκπαίδευσης και την Οικογενειακή Κατάσταση

❖ Φύλο

Αναλύοντας τη μεταβλητή του ελεύθερου χρόνου με γνώμονα το φύλο των συμμετεχόντων, διαπιστώθηκε πως άνδρες και γυναίκες δίνουν αξία στον ελεύθερο χρόνο. Επιπλέον, και οι δύο έδειξαν να προτιμούν να περνάνε τον ελεύθερο τους χρόνο με τους φίλους τους (Socializing with Friends) (mean=3,42, mean=3,57 για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα). Η χρήση του διαδικτύου, ακολουθεί αρκετά κοντά και υψηλά στις προτιμήσεις τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών (Πίνακας 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

	Συναναστροφή με φίλους		Χρήση του Διαδικτύου		Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου	
	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα
Έγκυρο	57	240	57	240	57	240
Λείπων	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.4211	3.5729	3.3070	3.4573	2.8351	2.8742
Απόκλιση	0.8649	0.8117	0.7849	0.8264	0.6613	0.8382
Μικρότερο	2.00	1.00	1.75	1.50	1.00	1.00
Μεγαλύτερο	5.00	5.00	5.00	5.00	4.40	5.00

❖ Επίπεδο εκπαίδευσης

Συσχετίζοντας τα τρία είδη του ελεύθερου χρόνου με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, για άλλη μία φορά η συναναστροφή με τους φίλους (Socializing with Friends) κυριαρχεί. Σε όλες τις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης, πλην μίας, ο μέσος όρος είναι υψηλότερος για τη συναναστροφή με τους φίλους. Όμως μία συγκεκριμένη ομάδα, οι Απόφοιτοι Λυκείου, τείνουν να δίνουν υψηλότερη αξία στη χρήση του διαδικτύου (Using the Internet), έναντι της συναναστροφής με φίλους (Socializing with Friends) (mean=3,58> mean=3,39) (Πίνακας 4). Αυτό, μπορεί να προέρχεται τόσο από την εξάρτηση

των παιδιών αυτής της κατηγορίας από το διαδίκτυο, όσο και στην επιρροή και την αξία που έχει αποκτήσει με τα χρόνια ο χώρος του διαδικτύου παγκόσμια, κυρίως σε άτομα του συγκεκριμένου ηλικιακού γκρουπ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

	Συναναστροφή με φίλους					Χρήση του Διαδικτύου				
	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
Έγκυρο	126	45	44	2	78	126	45	44	2	78
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.5159	3.7667	3.3977	3.2500	3.5641	3.3631	3.4000	3.5795	2.6250	3.4968
Απόκλιση	0.8412	0.8160	0.8929	0.3535	0.7659	0.7500	0.7984	0.9686	1.2374	0.8340
Μικρότερο	1,50	1,00	1,50	3,00	1,50	1,50	1,50	1,75	1,75	1,75
Μεγαλύτερο	5,00	5,00	5,00	3,50	5,00	5,00	5,00	5,00	3,50	5,00

	Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου				
	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
Έγκυρο	126	45	44	2	78
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.8111	2.7644	2.7955	2.9000	3.0821
Απόκλιση	0.7928	0.7831	0.8834	0.1414	0.7911
Μικρότερο	1,00	1,20	1,00	2,80	1,20
Μεγαλύτερο	4,40	4,40	5,00	3,00	5,00

❖ Οικογενειακή κατάσταση

Και σε αυτή τη κατηγορία, η συναναστροφή με φίλους (Socializing with Friends) κάνει αισθητή τη παρουσία της με τους υψηλότερους μέσους όρους στους

άγαμους και τους έγγαμους (mean= 3.47 και mean=3.83 αντίστοιχα) (Πίνακας 5). Ωστόσο, η κατηγορία των συμμετεχόντων που ανήκουν «Σε σχέση», δείχνουν να προτιμούν τη χρήση του διαδικτύου με mean= 3,61 > 3,38. Εδώ μπορεί να συμπεραίνει κανείς και ότι όντας νέο ζευγάρι και όχι χρόνια παντρεμένοι (όπως η προηγούμενη κατηγορία), προτιμούν να μένουν στο σπίτι και να περνάνε χρόνο μαζί αντί να βγαίνουν συχνά έξω με φίλους και γνωστούς τους. Η κατηγορία της Διαχείρισης του Ελεύθερου χρόνου (Leisure Time Management) και σε αυτή την περίπτωση λαμβάνει αρκετά χαμηλά ποσοστά προτίμησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

	Συναναστροφή με φίλους			Χρήση του Διαδικτύου			Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου		
	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση
Έγκυρο	127	74	88	127	74	88	127	74	88
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.4764	3.8378	3.3864	3.3819	3.2162	3.6108	2.8157	2.7730	3.0295
Απόκλιση	0.7964	0.8362	0.8120	0.7771	0.9002	0.7416	0.8846	0.8448	0.6542
Μικρότερο	1.50	1.00	1.50	1.50	1.50	2.00	1.00	1.20	1.80
Μεγαλύτερο	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.40

7.3.2. Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Εργασιακή Εμπειρία

❖ Εργασιακή εμπειρία

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και ο ελεύθερος χρόνος και τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας του αρχικού μας δείγματος. Παρατηρούμε πως οι άνθρωποι με τα περισσότερα χρόνια εμπειρίας (9 – 16), (16 – 40) επιλέγουν και προτιμούν να περνάνε το χρόνο τους με φίλους/ συγγενείς/ γνωστούς (Socializing with

Friends) (mean=3,77 και 3,70 αντίστοιχα). Αντίθετα, άτομα με λιγότερα έτη εργασιακή εμπειρίας (0 – 3), (3 – 5), επιλέγουν να «ξοδεύουν» τον ελεύθερο τους χρόνο στη χρήση του διαδικτύου (Using the Internet) (Πίνακας 6). Αυτό μπορεί και να οφείλεται και στο γεγονός ότι άτομα με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία είναι και ηλικιακά μεγαλύτερα, καθώς τα ποσά είναι ανάλογα. Επομένως, η χρήση του διαδικτύου είναι πιο κοινή και πιο εύχρηστη στους νέους. Το διάστημα εργασιακής εμπειρίας μεταξύ 5 – 9 έτη δείχνει να προτιμάει κατά μικρό ποσοστό διαφοράς τη χρήση του διαδικτύου με mean=3,38 > 3,32.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

	Συναναστροφή με φίλους					Χρήση του Διαδικτύου				
	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)
Έγκυρο	82	52	48	57	60	82	52	48	57	60
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.4146	3.5096	3.3229	3.7719	3.7000	3.5091	3.4760	3.3854	3.4649	3.2792
Απόκλιση	0.7927	0.9418	0.8153	0.7012	0.8088	0.8131	0.8346	0.7561	0.7783	0.8950
Μικρότερο	1.50	1.00	1.50	2.00	1.50	1.50	1.50	1.75	1.75	1.50
Μεγαλύτερο	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

	Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου				
	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)
Έγκυρο	82	52	48	57	60
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.9976	2.8269	2.7875	2.8281	2.8333
Απόκλιση	0.7610	0.8550	0.8697	0.8075	0.7681
Μικρότερο	1.00	1.00	1.20	1.00	1.20
Μεγαλύτερο	4.40	5,00	4.40	5,00	4.60

7.4. Συσχετίσεις Μεταβλητών

Η συσχέτιση των βασικότερων μεταβλητών έγινε με τη βοήθεια του προγράμματος SPSS (έκδοση 27). Τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει σημαντική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στη παρακίνηση (Motivation) και τον ελεύθερο χρόνο (Free Time). Σύμφωνα με το παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7), εντοπίζονται οι εξής συσχέτισεις ανάμεσα στις ποσοτικές και ποιοτικές μεταβλητές. Ενδεικτικά προκύπτει ότι:

- ❖ Ανάμεσα στα Αυτόνομη Παρακίνηση (Autonomous Motivation) και στη συναναστροφή με φίλους (Socializing with Friends) ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,163^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στα Αυτόνομη Παρακίνηση (Autonomous Motivation) και στη χρήση του διαδικτύου (Using the internet) ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,182^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στην Εξωτερική Παρακίνηση (External Motivation) και στην κατηγορία σχετικά με τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου (Leisure Time Management) ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,157^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στην εσωστρεφή παρακίνηση (Introjected Motivation) και στη χρήση του διαδικτύου (Using the internet) ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,156^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στην συναναστροφή με φίλους (Socializing with Friends) και στην ηλικία ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,182^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στην συναναστροφή με φίλους (Socializing with Friends) και στην εργασιακή εμπειρία ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,162^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.
- ❖ Ανάμεσα στην εργασιακή εμπειρία και στην ηλικία ο συντελεστής συσχέτισης ($r = ,885^{**}$) είναι θετικός και στατιστικά σημαντικός καθώς $p < 0,05$.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Συσχετίσεις Μεταβλητών										
Μεταβλητές		Ηλικία	Εργασιακή εμπειρία	Αυτόνομη Παρακίνηση	Εσωτερική Παρακίνηση	Έλλειψη Παρακίνησης	Εξωτερική Παρακίνηση	Συναναστροφή με φίλους	Χρήση του Διαδικτύου	Διαχείριση Ελεύθερου Χρόνου
1. Ηλικία	Pearson Corr	1	,885*	,132*	,092	,021	-,087	,182	-,087	-,035
	Sig. (2-tailed)	-	<,01	,023	,111	,714	,133	,002	,132	,541
2. Εργασιακή εμπειρία	Pearson Corr	,885**	1	,148*	,60	,000	-,130*	,162*	-,103	-,027
	Sig. (2-tailed)	<,001	-	,011	,304	,993	,024	,005	,076	,641
3. Αυτόνομη Παρακίνηση	Pearson Corr	,132*	,148*	1	,330**	-,066	-,041	,163**	,182**	,176**
	Sig. (2-tailed)	,023	,011	-	<,001	,257	,482	,005	,002	,002
4. Εσωτερική Παρακίνηση	Pearson Corr	,092	,060	,330**	1	,511**	,354**	,123*	,156**	,021
	Sig. (2-tailed)	,111	,304	<,001	-	<,001	<,001	,033	,007	,718
5. Έλλειψη Παρακίνησης	Pearson Corr	,021	,000	-,066	,511**	1	,252**	,028	,156**	,017
	Sig. (2-tailed)	,714	,993	,257	<,001	-	<,001	,633	,007	,774
6. Εξωτερική Παρακίνηση	Pearson Corr	-,087	-,130*	-,041	,354**	,252**	1	,105	,144*	,157**
	Sig. (2-tailed)	,133	,024	,482	<,001	<,001	-	,071	,013	,007
	Pearson Corr	,182**	,162**	,163**	,123*	,028	,105	1	,169**	,207**

7. Συναναστροφή με φίλους	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,005	,033	,633	,071	-	,003	<,001
8. Χρήση του Διαδικτύου	Pearson Corr	-,087	-,103	,024	,156**	,156**	,144*	,169**	1	-,006
	Sig. (2-tailed)	,132	,076	,682	,007	,007	,013	,003	-	,917
9. Διαχείριση Ελεύθερου χρόνου	Pearson Corr	-,035	-,027	,194**	,021	,017	,157**	,207**	-,006	1
	Sig. (2-tailed)	,541	,641	<,001	,718	,774	,007	<,001	,917	-
**Correlation is significant at the 0.01 level										
*Correlation is significant at the 0.05 level										

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

8.1. Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων

Σκοπός της μελέτης είναι η ανάδειξη της σημασίας που δίνει ο εργαζόμενος στη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του. Τι είναι αυτό που παρακινεί τους ανθρώπους για να επιδείξουν τη μέγιστη απόδοση στην εργασία τους και ποιος ο ρόλος του ελεύθερου χρόνου σε αυτή τη προσπάθεια; Για τη μελέτη του φαινομένου, συντάχθηκε και συμπληρώθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο απαντήθηκε από 299 άτομα.

Μέσα από το πέρασμα του χρόνου, ο ελεύθερος χρόνος άλλαξε φάσεις, αξία και σημασία, για να καταλήξει να έχει σήμερα την έννοια που όλοι αντιλαμβανόμαστε. Αυτή του χρόνου που μένει αν αφαιρέσουμε τον εργασιακό χρόνο του ατόμου από τον συνολικό χρόνο της ζωής του. Σήμερα ο ελεύθερος χρόνος είναι πολύτιμος και ο κάθε άνθρωπος του δίνει διαφορετική αξία και τον εκμεταλλεύεται διαφορετικά. Σίγουρα όμως είναι βασικός παράγοντας και τον συνδέει άμεσα με την εργασία του. Πολλοί είναι πλέον οι άνθρωποι που αποδέχονται μία θέση εργασίας εξαιτίας του συγκεκριμένου ωραρίου όπου τους αφήνει αρκετό ελεύθερο χρόνο ή ακόμα και αλλάζουν εργασιακό περιβάλλον εξαιτίας της έλλειψης του ελεύθερου χρόνου. Επομένως, η μελέτη του φαινομένου είναι αρκετά σημαντική.

Η παρακίνηση, στον εργασιακό τομέα, είναι ακόμα μία πολύ μεγάλης σημασίας έννοια. Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί επί του παρόντος θέματος και συνέχεια οι εργοδότες ψάχνουν να βρουν εκείνα τα εναύσματα που θα παρακινήσουν τους εργαζομένους τους για υψηλότερη αποδοτικότητα. Θεωρίες και μοντέλα έχουν αναπτυχθεί, από μεγάλους ψυχολόγους και κοινωνιολόγους (Maslow, Herzberg και Alderfer), προκειμένου να βρεθεί η πηγή παρακίνησης των ανθρώπων. Τα είδη και τα κίνητρα των ατόμων για να κάνουν ό,τι κάνουν.

Πάνω σε αυτά τα δεδομένα βασίστηκε και η ανάλυση της εν λόγω εργασίας. Έπειτα από τη μελέτη που έγινε, αναλύθηκαν τέσσερις διαστάσεις της παρακίνησης (Εξωτερική – External, Εσωτερική – Introjected, Αυτόνομη–Autonomous, Έλλειψη – Amotivation) και τρεις του ελεύθερου χρόνου

(Συναναστροφή με φίλους – Socializing with Friends, Χρήση του διαδικτύου – Using the Internet, Διαχείριση του Ελεύθερου Χρόνου – Leisure Time Management).

Στην αρχή συγκεντρώθηκαν και έγινε ανάλυση σε ορισμένα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, όπως μεταξύ άλλων το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση. Μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων ανήκε στο γυναικείο πληθυσμό (80,3%). Μεγάλο επίσης ήταν και ποσοστό των άγαμων (42,5%) και των συμμετεχόντων που είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι./ Τ.Ε.Ι. (42,1%). Επίσης, έγινε και συλλογή στοιχείων για την εργασιακή κατάσταση του δείγματος, όπου οι συμμετέχοντες απάντησαν στο αν πήγαν κάποια στιγμή στη δουλειά τους ενώ δεν αισθάνονταν καλά ή ήταν άρρωστοι. Ένα μεγάλο ποσοστό μάλιστα, απάντησε θετικά στη παραπάνω ερώτηση.

Διαπιστώθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ παρακίνησης και ελεύθερου χρόνου. Η παρακίνηση έχει το μεγαλύτερο ποσοστό συσχέτισης με την υπο-κλίμακα της εσωστρεφούς παρακίνησης (Introjected Motivation). Από την άλλη μεριά η κλίμακα του ελευθέρου χρόνου έχει μεγαλύτερη συσχέτιση με την υπο-κλίμακα της διαχείρισης του ελεύθερου χρόνου (Leisure Time Management).

Συνεχίζοντας την ανάλυση, έγινε μελέτη των κλιμάκων της παρακίνησης και του ελεύθερου χρόνου σε σύγκριση με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Σε όλες τις κατηγορίες φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο η εσωστρεφής παρακίνηση (Introjected Motivation) και να ακολουθεί η αυτόνομη παρακίνηση (Autonomous Motivation). Στη κλίμακα του ελεύθερου χρόνου κυριαρχεί η συναναστροφή με φίλους (Socializing with Friends) σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες, με εξαίρεση το νεανικό κοινό και το πλήθος του πληθυσμού που βρίσκεται «Σε σχέση» (Οικογενειακή κατάσταση) να δίνουν μεγαλύτερη αξία στη χρήση του διαδικτύου (Using the Internet). Τέλος, ανάμεσα στις συσχετίσεις των μεταβλητών παρατηρήθηκαν και σχολιάστηκαν ορισμένες μεταβλητές, οι οποίες κρίθηκαν ως σημαντικότερες, οι οποίες παρουσίασαν στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση.

8.2. Περιορισμοί Έρευνας

Κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας, ήρθαμε αντιμέτωποι με ορισμένους περιορισμούς. Πρωτίστως, η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο και δε δίνει τη δυνατότητα για σχολιασμό και εξηγήσεις πάνω στις ερωτήσεις που δίνονται. Επίσης, ο αριθμός του δείγματος αν και σημαντικός (299 απαντήσεις) δεν είναι ο ιδανικός για την ανάλυση του φαινομένου, καθώς το μεγαλύτερο μέρος του συνόλου αποτελείται από γυναίκες, με αποτέλεσμα να μην είναι αντικειμενικό ως προς τη μελέτη του φύλου. Επιπλέον, ο ελεύθερος χρόνος μπορεί να έχει και άλλες υποκατηγορίες ανάλυσης πέρα από τις συγκεκριμένες τρεις που αναλύθηκαν (Socializing with Friends, Using the Internet, Leisure time management), όπως για παράδειγμα του αθλητισμού και των ταξιδιών αναψυχής. Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως αν και η διαφορά μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν μεγάλη, αυτό είναι κάτι που δεν επηρεάζει άμεσα την ανάλυση, καθώς δεν υπάρχει μεγάλη σημαντική στατιστική διαφορά.

8.3. Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα διπλωματική εργασία, ασχολήθηκε με τη Θεωρία της παρακίνησης στον εργασιακό τομέα των ανθρώπων. Όμως η Θεωρία της παρακίνησης είναι μία διαχρονική έννοια που αφορά αρκετούς τομείς στη ζωή των ανθρώπων. Αν και ο εργασιακός τομέας είναι αυτός που έρχεται πρώτα στο νου, όταν ακούει κάποιος την έννοια «παρακίνηση», υπάρχουν πτυχές της παρακίνησης που έχουν εξίσου μεγάλη σημασία για τον άνθρωπο. Η παρακίνηση σε συνδυασμό με τη ψυχολογία του ή ακόμα και με τη σωματική άσκηση.

Μελέτες θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν γύρω από τη θεωρία της παρακίνησης και της επίδρασης που ασκεί, στην ψυχολογία των ανθρώπων σε διάφορες πτυχές της καθημερινότητάς τους. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τι είναι αυτό που μπορεί να παρακινεί καθημερινά, και όχι μόνο, τους ανθρώπους σε ψυχολογικό επίπεδο. Η επιστήμη της ψυχολογίας αποκτά μεγάλη σημασία

στις μέρες μας, με τις συνεχές και ταχείες αλλαγές και τον κατακλυσμό από άσχημες ειδήσεις. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται ανεπαρκείς και «πνιγμένοι» από τη καθημερινότητα. Συνεπώς, ο τομέας της ψυχολογίας είναι άμεσα συνδεδεμένος με τη νέα πραγματικότητα και τους νέους ρυθμούς της ζωής των ανθρώπων.

Επιπλέον, η θεωρία της παρακίνησης, θα μπορούσε να αναλυθεί και στο τομέα του αθλητισμού και κατά επέκταση και στον ίδιο τον αθλητή. Κατηγορίες θα μπορούσαν να δημιουργηθούν και να αναλυθούν ανάλογα και με το επίπεδο του αθλητή (για παράδειγμα, πρωταθλητής, παλαίμαχος αθλητής, αθλητισμός σε παιδιά). Να εξετασθούν δηλαδή, τα κίνητρα των αθλητών και πως επιδρούν στη συμπεριφορά αλλά και την απόδοσή τους, ανάλογα με τη κατηγορία του αθλητή.

Σε κάθε περίπτωση, η ανάλυση της Θεωρίας της παρακίνησης είναι σημαντική τόσο για τους οργανισμούς και τους θεσμούς όσο και για τον ίδιο τον άνθρωπο.

8.4. Πρακτικές Προεκτάσεις

Οι πρακτικές προεκτάσεις, θα πρέπει να επικεντρωθούν τόσο στη κατανόηση της θεωρίας της παρακίνησης, όσο και στην εφαρμογή της θεωρίας στον επιχειρησιακό και οργανωτικό τομέα. Δεν αρκεί να υπάρχει η θεωρία δίχως τη πράξη. Για αυτό το λόγο ο εκάστοτε οργανισμός που νοιάζεται και τον αφορά οι εργαζόμενοί του, θα πρέπει να αναπτύξει μεθόδους και διαδικασίες για να κρατά τον εργαζόμενο σε συνεχή ανάπτυξη και αυτό-βελτίωση. Ο ίδιος ο οργανισμός μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζομένους να συμμετέχουν σε κοινές δράσεις εθελοντισμού, αθλητισμού και άλλα. Να τον παρακινεί να περνάει χρόνο με την οικογένειά του και να υπάρχουν παροχές και πιθανά οικονομικά βοηθήματα αν προκύψει ανάγκη. Επιπλέον, μέσα από συζητήσεις, διοργανώσεις και αξιολογήσεις ο κάθε εργαζόμενος να αισθάνεται περήφανος και σημαντικός για το έργο που επιτελεί στον οργανισμό που εργάζεται.

Ένας οργανισμός που πραγματικά θέλει να αλλάξει και να βελτιωθεί, οφείλει να κάνει μια αξιολόγηση της εκάστοτε κατάστασης σε όλους τους τομείς και σε όλα

τα τμήματά της και στη συνέχεια να αναγνωρίσει τα περιθώρια που υπάρχουν για βελτίωση. Στόχος τους, πρέπει να είναι η δημιουργία εμπιστοσύνης και μίας μακροχρόνιας σχέσης με τους εργαζόμενους της.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Olszewska, A. (1989). *Leisure and life – style: a comparative analysis of free time*. London: Sage.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2013). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Anwar, J., Hansu, S. A., & Janjua, S. Y. (2013). Work-life balance: What organizations should do to create balance. *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348-1354.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Brown, K., Bradley, L., Lingard, H., Townsend, K., & Ling, S. (2011). Labouring for leisure? Achieving work-life balance through compressed working weeks. *Annals of Leisure Research*, 14(1), 43-59.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Γεωργακοπουλος, Θ. (2022, 09 24). *Η Καθημερινή - Απόψεις*. Ανάκτηση από [www.Kathimerini.gr](https://www.kathimerini.gr): <https://www.kathimerini.gr/opinion/562059364/i-megali-siopiri-paraitisi/>
- Γεωργούλας, Σ. (2010). *Η κοινωνία του ελεύθερου χρόνου*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Deci, E. L., & Gagne, M. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*(49), 182-185.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999, 6). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*(125), 627-668.
- Ζαρώτης, Γ., Tokarski, W., Κοντάκος, Α., & Κατσαγκόλης, Α. (2008). *Ελεύθερος Χρόνος, Φυσική δραστηριότητα-Υγεία και Ποιότητα ζωής*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology*, 10(137), 1-15.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339-363.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339-363.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hancock, P., & Block, R. A. (2012). The Psychology of Time: A View Backward and Forward. *The American Journal of Psychology*, 125(3), 267-274.
- Harris, D. (2011). *Ελεύθερος χρόνος : θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. London: Routledge.

- Θωϊδης, Ι. (2000). Σχολείο και ελεύθερος χρόνος (Ακαδ. Διατριβή ΑΠΘ). Φλώρινα: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Juster, F. T., & Stafford, F. P. (1991). The allocation of time: Empirical findings, behavioral models, and problems of measurement. *Journal of Economic Literature*, 29(2), 471-522.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., Lawson, K. M., Bodner, T. E., & Perrigino, M. B. (2019). Applying the work-family interface to voluntary employee outcomes: Insights, limitations, and future directions from work-life conflict research. *Organizational Dynamics*, 48(2), 99-109.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61(1), 244-258.
- Κορωναίου, Α. (1996). *Κοινωνιολογία ελεύθερου χρόνου*. (Κ. Καψαμπέλη, & Γ. Σταυρακάκης, Μεταφρ.) Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος.
- Κρασανάκης, Γ. Ε. (1984). *Κοινωνιο-παιδαγωγική του ελεύθερου χρόνου: τα αποτελέσματα μιας ελληνικής έρευνας*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κωνσταντινάκος, Π. (2010). *Δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου : Κοινωνική και οργανωτική διάσταση*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Κωνσταντοπούλου, Χ. (2010). *Ελεύθερος χρόνος: μύθοι και πραγματικότητες*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th εκδ.). London: McGraw-Hill Education.
- Mc Grath, J., & Kelly, J. (1986). *Time and human interaction: Toward a social psychology of time*. New York: Guilford Press.
- Mothe-Gautrat, D. (1997). *Mothe- Gautrat Daniel, (1997). L'utopie du temps libre*. Paris: Editions Esprit.
- Μακρυγιωργάκης, Μ. (2001). *Η Ανθρώπινη πλευρά του Management*. Ηράκλειο: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Προοπτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Opaschowski, W. (2008). *Einführung in die Freizeitwissenschaft* (5th ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden.
- Przepiorka, A. M. & Blachnio, A. P. (2017). The Relationships between personality traits and leisure time activities: development of the Leisure Time Activity Questionnaire (LTAQ). *Neuropsychiatry*, 7(6), 1035–1046.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (15th εκδ.). New Jersey: Prentice Hall.
- Roberts, E. (2008). Time and work–life balance: the roles of ‘temporal customization’ and ‘life temporality’. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 430-453.
- Roeckelein, J. (2000). *The concept of time in psychology: A resource book and annotated bibliography*. Westport: Greenwood Publishing Group.
- Rose, J. (2019). *Free time*. Princeton: Princeton University Press.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Shir-Wise, M. (2019). *Time, Freedom and the Self: The Cultural Construction of "Free" Time*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Stebbins, R. A., & Sachsman, D. B. (2017). *Serious leisure: A perspective for our time*. London: Routledge.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889-913.
- Toti, G. (2009). *Ο Ελεύθερος Χρόνος*. (Π. Πεντελίκος, Επιμ., & Ν. Λούπης, Μεταφρ.) Αθήνα: Κουκκίδα.
- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2015). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 58(3), 641-663.
- Τοσουνίδης, Α. (202). *Εισαγωγή στην επιστήμη του ελεύθερου χρόνου με έμφαση στην παιδαγωγική του εξωσχολικού νεανικού αθλητισμού*. Αθήνα.
- Τοσουνίδης, Α. (2020). *Εισαγωγή στην Επιστήμη του Ελεύθερου Χρόνου με έμφαση στην Παιδαγωγική του εξωσχολικού νεανικού Αθλητισμού*. Ανάκτηση από <https://olympias.lib.uoi.gr/>: <https://olympias.lib.uoi.gr/jspui/bitstream/123456789/29902/1/%CE%95%CE%B9%CF%83%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%B3%CE%AE%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%95%CF%80%CE>

%B9%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BC%CE%B7%20%CF%84%
CE%BF%CF%85%20%CE%95%CE%BB%CE%B5%CF%8D%CE%B
8%CE%B5%CF%81%

Χατζηεμμανουήλ, Δ., Γλυνιά, Ε., & Σμέρνου, Κ. (2010). Η Σχέση Τουρισμού Αναψυχής και Σπορ. Μορφή και Δυνατότητες στην Ελληνική Πραγματικότητα. *Αναζητήσεις στη Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό*, 8(1), 80-90.

Χυτήρης, Λ. Σ. (2017). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά-Εννοιες, Θεωρία και Τρόποι Συμπεριφοράς για Αποτελεσματική Διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.

10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

10.1. Πίνακες

Πίνακας: Παρακίνηση και Φύλο

	Αυτόνομη Παρακίνηση		Εσωτερική Παρακίνηση		Έλλειψη Παρακίνησης		Εξωτερική Παρακίνηση	
	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα
Έγκυρο	57	240	57	240	57	240	57	240
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.2421	3.7108	4.0570	3.9792	2.6784	2.7653	2.9854	3.1285
Απόκλιση	1.4787	1.6682	1.7346	1.7891	1.0763	1.2212	1.1603	1.1943
Μικρότερο	1.20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Μεγαλύτερο	7.00	7.00	7.00	7.00	5.00	7.00	5.83	6.17

Πίνακας: Παρακίνηση και Επίπεδο εκπαίδευσης

	Αυτόνομη Παρακίνηση					Εσωτερική Παρακίνηση				
	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
Έγκυρο	126	45	44	2	78	126	45	44	2	78
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,7921	3,9956	3,6409	4,0000	3,9410	4,0536	3,6056	4,0511	2,1250	4,2340
Απόκλιση	1,7309	1,5722	1,3437	4,2426	1,6693	1,8337	1,8282	1,5954	1,5909	1,7766
Μικρότερο	1,00	1,00	1,20	1,00	1,00	1,00	1,00	1,25	1,00	1,00
Μεγαλύτερο	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	3,25	7,00
	Έλλειψη Παρακίνησης					Εξωτερική Παρακίνηση				
	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικ ής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακο ύ Τίτλου	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Επαγγελματικ ής Σχολής	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	Κάτοχος Μεταπτυχιακο ύ Τίτλου
Έγκυρο	126	45	44	2	78	126	45	44	2	78

Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2,8175	2,5852	2,6439	1,5000	2,8291	3,0476	2,8667	3,0379	2,7500	3,3953
Απόκλιση	1,1945	1,1149	1,2807	0,7071	1,1997	1,2108	1,3463	1,2001	2,2391	1,06807
Μικρότερο	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,17	1,00
Μεγαλύτερο	6,67	5,67	7,00	2,00	5,33	6,17	6,67	5,83	4,33	5,83

Πίνακας: Παρακίνηση και Εργασιακή Εμπειρία

	Αυτόνομη Παρακίνηση					Εσωτερική Παρακίνηση				
	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)
Έγκυρο	82	52	48	57	60	82	52	48	57	60
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,6195	3,7808	3,5833	3,9754	4,1967	4,2012	3,8413	3,6458	3,8114	4,3875
Απόκλιση	1,5756	1,5679	1,7768	1,7275	1,5934	1,8250	1,8839	1,7744	1,7830	1,5974
Μικρότερο	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Μεγαλύτερο	7.00	6.80	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
	Έλλειψη Παρακίνησης					Εξωτερική Παρακίνηση				
	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)	(0-3)	(3-5)	(5-9)	(9-16)	(16-40)
Έγκυρο	82	52	48	57	60	82	52	48	57	60
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2,8618	2,6603	2,6736	2,6842	2,811	3,2561	3,3205	3,0486	2,9152	2,9500
Απόκλιση	1,085	1,3775	1,3055	0,9948	1,2233	1,1348	1,3180	1,1830	1,2093	1,1937
Μικρότερο	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.17	1.17	1.00
Μεγαλύτερο	6.67	6.67	5.33	7.00	6.33	6.67	5.83	6.17	5.83	6.00

Πίνακας: Παρακίνηση και Οικογενειακή κατάσταση

	Αυτόνομη Παρακίνηση			Εσωτερική Παρακίνηση		
	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση
Έγκυρο	127	74	88	127	74	88
Λείπων	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,8346	4,1514	3,4682	4,0531	4,3547	3,5682
Απόκλιση	1,6328	1,6505	1,5996	1,8667	1,6175	1,7639
Μικρότερο	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Μεγαλύτερο	7.00	7.00	6.60	7.00	7.00	7.00
	Έλλειψη Παρακίνησης			Εξωτερική Παρακίνηση		
	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση
Έγκυρο	127	74	88	127	74	88
Λείπων	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2,7690	2,6622	2,7917	3,0892	3,2455	3,0682
Απόκλιση	1,1695	1,1723	1,2567	1,2144	1,21107	1,1980
Μικρότερο	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Μεγαλύτερο	6.67	7.00	6.33	6.67	6.00	5.83

Πίνακας: Εργασιακή Κατάσταση και Οικογενειακή Κατάσταση

	6 - Μέσος Όρος		
	("Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που..." [1. Πήγα στη δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας] / "Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που..." [2. Συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια.]		
	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Σε σχέση
Έγκυρο	127	74	88
Λείπων	0	0	0
Μέσος Όρος	2,110	2,554	2,227
Απόκλιση	1,0097	1,2675	1,1344

Πίνακας: Εργασιακή Κατάσταση και Φύλο

	6 – Μέσος Όρος	
	Άνδρας	Γυναίκα
	("Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που..." [1. Πήγα στη δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας] /"Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που..." [2. Συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια.]	
Έγκυρο	57	240
Λείπων	0	0
Μέσος Όρος	1,868	2,348
Απόκλιση	0,9753	1,1393

10.2. Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Κιρμίτσα Σταυρούλα)

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από την Κιρμίτσα Σταυρούλα στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος MBA Tourism Management του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Όλες οι δοθείσες απαντήσεις θα παραμείνουν εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τον σκοπό της παρούσας έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο σας και τη βοήθειά σας.

* Για περαιτέρω πληροφορίες και απορίες παρακαλώ όπως επικοινωνήσετε μαζί μου στο email : Kirmitsastavroula@gmail.com



kirmitsastavroula@gmail.com (δεν κοινοποιήθηκε)



[Εναλλαγή λογαριασμού](#)

* Απαιτείται

Επιθυμείτε να συμμετάσχετε στην έρευνα; *

Βάσει του Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016/679), ο οποίος έχει τεθεί σε εφαρμογή από τον Μάιο του 2018, παρακαλώ όπως μου επιβεβαιώσετε τη συναίνεσή σας για την επεξεργασία των απαντήσεών σας, ώστε να προχωρήσετε στη συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου.

ΝΑΙ

ΟΧΙ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία : *

π.χ. 16

Η απάντησή σας _____

2. Φύλο: *

Γυναίκα

Άνδρας

Άλλο

3. Επίπεδο εκπαίδευσης : *

Απόφοιτος/η Λυκείου

Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής (Ι.Ε.Κ. / Σ.Ε.Κ. / Τ.Ε.Σ. κ.λ.π.)

Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου

Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4. Οικογενειακή κατάσταση *

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Σε σχέση
- Άλλο

5. Έτη εργασιακής εμπειρίας: *

(Συμπληρώστε με αριθμό)

Η απάντησή σας _____

6. "Τους τελευταίους 6 μήνες υπήρχαν φορές που..." *

1= Ποτέ, 2= Σπάνια, 3= Κάποιες φορές, 4= Συχνά, 5= Συνεχώς

	1	2	3	4	5
1. Πήγα στη δουλειά μου παρότι αισθανόμουν ότι θα έπρεπε να είχα πάρει αναρρωτική άδεια λόγω της καταστάσεως της υγείας μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Συνέχισα να εργάζομαι ενώ θα ήταν καλύτερα να έχω πάρει αναρρωτική άδεια.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι

Α. Κατά πόσο οι ακόλουθες προτάσεις αποτελούν λόγους για να καταβάλετε προσπάθειες/ να εμπλακείτε ενεργά στη δουλειά σας; *

1. Καθόλου, 2. Πολύ λίγο, 3. Λίγο, 4. Μέτρια, 5. Πολύ, 6. Πάρα πολύ, 7. Εντελώς

	1	2	3	4	5	6	7
1. Για να πάρω την έγκριση των άλλων (π.χ. προϊσταμένου, συναδέλφων, οικογένειας, πελατών, κα)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Γιατί οι άλλοι θα με ανταμείψουν οικονομικά μόνο αν καταβάλω αρκετή προσπάθεια στην εργασία μου (π.χ. εργοδότης, προϊστάμενος)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Γιατί απολαμβάνω αυτή τη δουλειά πάρα πολύ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ειλικρινά καταβάλω πολύ λίγη προσπάθεια σε αυτή τη δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Για να αποφύγω την κριτική των άλλων (π.χ. προϊσταμένων, συναδέλφων κα)

6. Γιατί αλλιώς θα αισθανόμουν άσχημα για τον εαυτό μου

7. Γιατί κινδυνεύω να χάσω οικονομικές απολαβές αν δεν καταβάλω αρκετή προσπάθεια στην εργασία μου

8. Γιατί οι άλλοι θα με σεβαστούν περισσότερο (π.χ. προϊστάμενος, συνάδελφοι, οικογένεια, πελάτες, κα)

9. Γιατί αλλιώς θα αισθανόμουν ντροπή για τον εαυτό μου

10. Γιατί ό,τι κάνω στη δουλειά μου είναι συναρπαστικό

11. Δεν ξέρω γιατί
κάνω αυτή τη
δουλειά, δεν έχει
νόημα

12. Γιατί κινδυνεύω
να χάσω την
δουλειά μου αν δεν
καταβάλω αρκετή
προσπάθεια σε αυτή

13. Γιατί αλλιώς θα
αισθανόμουν ένοχος

14. Επειδή πρέπει
να αποδείξω στον
εαυτό μου πως
μπορώ

15. Γιατί η δουλειά
που κάνω είναι
ενδιαφέρουσα

16. Δεν καταβάλω
προσπάθεια γιατί
πραγματικά
πιστεύω ότι χάνω
τον χρόνο μου στη
δουλειά

17. Γιατί είμαι
γεννημένος για αυτό
το είδος δουλειάς

18. Γιατί
αυτοπραγματώνομαι
πλήρως μέσω αυτής
της δουλειάς

ΕΝΟΤΗΤΑ II

Β. Διαβάζοντας τις παρακάτω προτάσεις και σκεπτόμενοι τον εαυτό σας, παρακαλώ δείξτε σε τι βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις.

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

Στον ελεύθερό μου χρόνο... *

	1	2	3	4	5
01. Όταν μου περισσεύει ένα λεπτό, το περνάω με τους φίλους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02. Μου αρέσει να σερφάρω στο διαδίκτυο όταν έχω ελεύθερη μέρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03. Κάνω αθλήματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04. Μου αρέσει να σηκώνομαι νωρίς ώστε να έχω περισσότερο ελεύθερο χρόνο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

05. Προτιμώ να περνάω τον ελεύθερό μου χρόνο μαζί με την οικογένειά μου

06. Δε μου αρέσει να σπαταλάω το χρόνο μου χωρίς να κάνω τίποτα

07. Με ευχαριστεί να περνάω χρόνο μόνος/η μου

08. Επισκέπτομαι συχνά ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης

09. Μου αρέσει να έχω μια προγραμματισμένη μέρα

10. Μου αρέσει να επικοινωνώ μέσω των διαδικτυακών ιστοτόπων

11 Πάντα προγραμματίζω τον ελεύθερό μου χρόνο

12. Δε με ενδιαφέρει που αφήνω τον ελεύθερο μου χρόνο να περνά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Στον ελεύθερό μου χρόνο, μου αρέσει να επικοινωνώ με τους φίλους μου μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Έχω πολύ ελεύθερο χρόνο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Διαχειρίζομαι τον ελεύθερό μου χρόνο καλά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Είμαι ικανοποιημένος/η με το τρόπο με τον οποίο προγραμματίζω την ημέρα μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Κιρμίτσα Σταυρούλα)

 kirmitsastavroula@gmail.com (δεν κοινοποιήθηκε)
Εναλλαγή λογαριασμού



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Κιρμίτσα Σταυρούλα

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας!!!

Thank You