



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού

Διπλωματική Εργασία

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΙΘΕΙΑ

Αθηνά Δατσέρη

Πειραιάς, 2024



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-MANAGEMENT ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

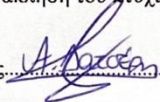
(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή -δεύτερη- σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

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

.....
ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ
.....

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/ τριας.....


Όνοματεπώνυμο..... ΑΘΗΝΑ ΔΑΤΣΕΡΗ.....

Ημερομηνία..... 20/11/2024.....

Στους γονείς μου, Αντώνη και Νάντια,
για την αμέριστη υποστήριξη και αγάπη τους.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων – Μάνατζμεντ Τουρισμού

Διπλωματική Εργασία

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΙΑΘΕΙΑ

Αθηνά Δατσέρη

Επιτροπή:

Φιλόθεος Νταλιάνης – Αναπληρωτής Καθηγητής / Επιβλέπων

Μπουραντά Αθανασία – Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Βαρελάς Σωτήριος – Επίκουρος Καθηγητής

Πειραιάς, 2024

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο ελεύθερος χρόνος αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κομμάτι για τους εργαζόμενους και έχει πολλά οφέλη για την υγεία και την ευεξία τους. Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό την μελέτη της επίδρασης που μπορεί να έχει ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων στην εργασιακή τους προσπάθεια. Μέσω ερωτηματολογίου συλλέχθηκαν τα δεδομένα της έρευνας με δείγμα 202 εργαζομένων από πλήθος επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Οι ερωτηθέντες έπρεπε να δώσουν απαντήσεις σχετικά με την κατανομή του ελεύθερου χρόνου τους, την εργασιακή συμπεριφορά τους καθώς και την προσπάθεια που καταβάλουν στην εργασία τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν θετική συσχέτιση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασιακής προσπάθειας. Συνεπώς, μέσω της παρούσας έρευνας γίνεται αντιληπτό πόσο σημαντική είναι η επίδραση του ελεύθερου χρόνου για τους εργαζομένους τόσο για την εργασιακή τους προσπάθεια, η οποία δείχνει να είναι μεγαλύτερη όσο και για την εργασιακή απόδοση και τα κίνητρά τους που έχουν την ίδια ανοδική πορεία.

Σημαντικοί όροι: ελεύθερος χρόνος, εργασιακή προσπάθεια, εργασιακή απόδοση, εργασιακά κίνητρα

ABSTRACT

Leisure time is a particularly important part for workers and has many benefits for their health and well-being. The present research was conducted to study the impact that employees' leisure time can have on their work effort. A questionnaire was used to collect the survey data with a sample of 202 employees from a number of private sector companies. The respondents had to provide answers about their free time allocation, their work behaviour and their work effort. The results showed a positive correlation between leisure time and work effort. Therefore, through this study it can be understood how important the effect of free time is for employees both for their work effort, which seems to be higher, and also for their work performance and motivation, which have the same upward trend.

Important terms: leisure time, work effort, work performance, work motivation

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
2. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ(Leisure Time)	12
2.1 Ορισμός	12
2.2 Παράγοντες συσχετιζόμενοι με τον ελεύθερο χρόνο	14
2.3 Ελεύθερος χρόνος ως «μπόνους»	16
2.4 Ελεύθερος χρόνος στη σύγχρονη κοινωνία - Επιρροή Metaverse (Metaleisure).....	18
2.5 Συμπέρασμα.....	20
3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ(Work Effort)	21
3.1 Ορισμοί και διαστάσεις.....	21
3.2 Ορισμοί της προσπάθειας.....	22
3.3 Η σχέση της προσπάθειας με τα κίνητρα και την απόδοση.....	23
3.4 Ολοκληρωμένος ορισμός της εργασιακής προσπάθειας.....	25
3.5 Παράγοντες επιρροής της εργασιακής προσπάθειας.....	26
3.6 Αποτελέσματα της εργασιακής προσπάθειας.....	27
3.7 Θεωρητικές προσεγγίσεις εργασιακής προσπάθειας.....	28
3.8 Συμπεράσματα.....	30
4. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ	31
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	34
5.1 Ερωτηματολόγιο.....	34
5.2 Κλίμακες	35
5.2.1 Κλίμακα Ελεύθερου Χρόνου	35
5.2.2 Κλίμακα Εργασιακής Προσπάθειας.....	37
6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	39
6.1 Δημογραφικά Στοιχεία	39
6.2 Ελεύθερος Χρόνος.....	42
6.2.1 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Φύλο	43
6.2.2 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Ηλικία.....	44
6.2.3 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση.....	44
6.2.4 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	45
6.2.5 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Εργασιακή Εμπειρία.....	45
6.3 Εργασιακή Προσπάθεια.....	46
6.3.1 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση το Φύλο.....	47
6.3.2 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Ηλικία	48
6.3.3 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση.....	49
6.3.4 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση το Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	50

6.3.5 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Εργασιακή Εμπειρία.....	52
6.4 Συσχετίσεις Μεταβλητών.....	54
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	58
7.1 Αποτελέσματα.....	58
7.2 Περιορισμοί	60
7.3 Μελλοντική έρευνα.....	60
7.4 Πρακτικές προεκτάσεις	61
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	64
Ξένη βιβλιογραφία	64
Ελληνική βιβλιογραφία.....	69
9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	70
9.1 Πίνακες.....	70
9.2 Ερωτηματολόγιο.....	76

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΙΚΟΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΕΣ

<i>Πίνακας 5.1 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας Ελεύθερου Χρόνου</i>	36
<i>Πίνακας 5.2 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας Εργασιακής Προσπάθειας</i>	38
<i>Πίνακας 6.1 Ηλικία δείγματος</i>	40
<i>Πίνακας 6.2 Συνολική εργασιακή εμπειρία δείγματος</i>	42
<i>Πίνακας 6.3 Παρουσία Ελεύθερου Χρόνου</i>	43
<i>Πίνακας 6.3. 1 Παρουσία Εργασιακής Προσπάθειας</i>	47
<i>Πίνακας 6.3.1. 1 Εργασιακή προσπάθεια και φύλο</i>	47
<i>Πίνακας 6.3.1. 2 Εργασιακή προσπάθεια και ηλικία</i>	49
<i>Πίνακας 6.3.1. 3 Εργασιακή προσπάθεια και οικογενειακή κατάσταση</i>	50
<i>Πίνακας 6.3.1. 4 Εργασιακή προσπάθεια και επίπεδο εκπαίδευσης</i>	52
<i>Πίνακας 6.3.1. 5 Εργασιακή προσπάθεια και εργασιακή εμπειρία</i>	53
<i>Πίνακας 6.4. 1 Συσχετίσεις Μεταβλητών</i>	55
<i>Πίνακας 6.4. 2 Γραμμική Παλινδρόμηση</i>	56
<i>Πίνακας 6.4. 3 Γραφική Παράσταση Γραμμικής Παλινδρόμησης</i>	57
<i>Πίνακας 9.1. 1 Ελεύθερος χρόνος και φύλο</i>	70
<i>Πίνακας 9.1. 2 Ελεύθερος χρόνος και ηλικία</i>	71
<i>Πίνακας 9.1. 3 Ελεύθερος χρόνος και οικογενειακή κατάσταση</i>	72
<i>Πίνακας 9.1. 4 Ελεύθερος χρόνος και επίπεδο εκπαίδευσης</i>	74
<i>Πίνακας 9.1. 5 Ελεύθερος χρόνος και εργασιακή εμπειρία</i>	75

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

<i>Διάγραμμα 6.1 Φύλο δείγματος</i>	39
<i>Διάγραμμα 6.2 Οικογενειακή κατάσταση δείγματος</i>	40
<i>Διάγραμμα 6.3 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος</i>	41

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη και ευημερία μιας επιχείρησης είναι πολυάριθμοι. Τον σημαντικότερο όμως ρόλο μπορούμε με σιγουριά να πούμε ότι διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό της. Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης είναι εκείνοι που εκτελούν τις απαραίτητες ενέργειες, διαχειρίζονται καταστάσεις, διοικούν, παίρνουν αποφάσεις επηρεάζοντας τόσο εκείνους όσο και ολόκληρο τον εργασιακό τους περίγυρο. Έχοντας τα παραπάνω ως δεδομένο, η μελέτη του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και ο αντίκτυπος που μπορεί αυτός να έχει στην εργασιακή τους προσπάθεια αποτελούν ενδιαφέρον αντικείμενο μελέτης τόσο ακαδημαϊκά όσο και επαγγελματικά. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να κινούνται προς την επανεπένδυση των πόρων τους όταν αποδίδουν τα επιθυμητά οικονομικά οφέλη. Τόσο οι εταιρείες όσο και οι εργαζόμενοι στα πλαίσια επένδυσης του ελεύθερου χρόνου μπορούν να αναπαράγουν μια ποιοτική σχέση. Ο ελεύθερος χρόνος ενισχύει μια αμφίδρομη συνεισφορά ποιοτικής ζωής και παραγωγικής εργασίας.

Ο ελεύθερος χρόνος και η εργασιακή προσπάθεια αποτελούν δύο αναπόσπαστα μέρη της ανθρώπινης ύπαρξης, αναδεικνύοντας την αμφίδρομη σχέση τους και τη σημαντικότητα τους στον τρόπο ζωής μας. Ο ελεύθερος χρόνος αφορά το πεδίο έκφρασης των ενδιαφερόντων μας, αναζήτησης, χαλάρωσης, απόδρασης. Η εργασιακή προσπάθεια αποτελεί την βάση για διεκπαιρέωση των επαγγελματικών μας στόχων, ανάπτυξη των ικανοτήτων και συμβολή στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Οι δύο αυτές έννοιες είναι αλληλοσυμπληρωματικές. Από τη μια, ο ελεύθερος χρόνος λειτουργεί ως καταφύγιο από την εργασία, παρέχοντας μια ευεργετική ανάπαυλα που ενισχύει τόσο την ψυχολογική όσο και τη σωματική ευεξία. Από την άλλη, η εργασία προσφέρει προσωπική ικανοποίηση και επιβράβευση που προκύπτει από την προσπάθεια και αφοσίωση στους στόχους. Επομένως, η επιτυχημένη ισορροπία μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασιακής προσπάθειας αποτελεί το θεμέλιο μιας ικανοποιητικής και ευτυχισμένης ζωής.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει την επίδραση του ελεύθερου χρόνου στην εργασιακή προσπάθεια. Η έρευνα διεκπαιρεύθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου στο οποίο οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ερωτήσεις σχετικά με το πώς προτιμούν να περνούν τον ελεύθερό τους χρόνο, πως συμπεριφέρονται στα πλαίσια της εργασίας τους και πόσο προσπαθούν να την φέρουν εις πέρας καθώς και τους λόγους καταβολής προσπάθειας στην εργασία τους. Η έρευνα αρχίζει με το θεωρητικό μέρος, στο οποίο γίνεται ανάλυση του ορισμού του ελεύθερου χρόνου, αναφέρονται οι παράγοντες που συσχετίζονται με αυτόν, η διαχείρισή του ως επιβράβευση καθώς και η επιρροή που δέχεται από την σύγχρονη ψηφιακή κοινωνία(Κεφάλαιο 2). Επίσης, προσδιορίζεται η εργασιακή προσπάθεια, οι διαστάσεις και οι

προσεγγίσεις της, ενώ αναλύονται οι σχέσεις της εργασιακής προσπάθειας με το κίνητρο και την απόδοση, οι παράγοντες επιρροής της και τα αποτελέσματά της (Κεφάλαιο 3). Επιπλέον, παρουσιάζεται η συσχέτιση των δύο βασικών μεταβλητών - ελεύθερου χρόνου και εργασιακής προσπάθειας(Κεφάλαιο 4). Ακολουθεί το πρακτικό μέρος, η ανάλυση της μεθοδολογίας και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων της έρευνας(Κεφάλαια 5, 6, 7).

2. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ(Leisure Time)

2.1 Ορισμός

Ως ελεύθερος χρόνος ορίζεται ο χρόνος που διαθέτει κάποιος εκτός των υποχρεώσεων και της εργασίας του για να ασχοληθεί με δραστηριότητες και ενδιαφέροντα που του αρέσουν. Ο χρόνος αυτός μπορεί να χρησιμοποιηθεί για χαλάρωση, αναψυχή, εκπαίδευση, ψυχαγωγία, άθληση, ταξίδια ή οτιδήποτε άλλο προσφέρει ικανοποίηση και χαρά. Είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την ισορροπία της ζωής και της καθημερινότητας, την ψυχολογική ευεξία και την προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη. Προσφέρει την ευκαιρία για ανακάλυψη νέων πραγμάτων, ανάπτυξη ενδιαφερόντων και απόλαυση της ζωής εκτός των καθημερινών υποχρεώσεων. Το κλειδί είναι η επένδυση του ελεύθερου χρόνου σε δραστηριότητες που προσφέρουν ικανοποίηση και ευεξία καθώς αυτό συμβάλλει στην ευημερία και την ισορροπία της καθημερινότητας.

Υπό εξέταση πολλών επιστημών με πρωτοφανείς την κοινωνιολογία, την ιστορία, την ψυχολογία ακόμα και την οικονομία έχει τεθεί το φαινόμενο του ελεύθερου χρόνου καθώς και το πώς αυτός μπορεί να αξιοποιηθεί. Αποτελώντας βασικό στοιχείο για την ποιότητα της ζωής του ανθρώπου, αλληλένδετο με τη δομή ζωής που έχει θέσει εκείνος αλλά και το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο, έχει άμεσο και ουσιαστικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη και στην εξέλιξη της προσωπικότητάς του. Σύμφωνα με τον Παπαπέτρου (2002), έχει άμεση σύνδεση με τον χρόνο για διασκέδαση, αναψυχή, ψυχαγωγία αλλά και με τον χώρο ως πλαίσιο παροχής ευκαριών και ερεθισμάτων για την αξιοποίησή του.

Ο όρος συνδέεται με την έννοια της επιλογής. Το άτομο, κατά τη διάρκειά του, επιλέγει τους τρόπους με τους οποίους θα αφιερώσει τον εαυτό του. Πρέπει να γίνει, λοιπόν, ανάλυση της σχέσης του ελεύθερου χρόνου με τον αναγκαίο και τον υποχρεωτικό, δηλαδή τον χρόνο που πρέπει το άτομο να κάνει κάτι όπως για παράδειγμα εργασία ή σπουδές. Το στάδιο του συσχετισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικό διότι μέσω αυτού καθορίζεται η διάρκεια αλλά και η ποιότητα του ελεύθερου χρόνου με βάση τη διάρκεια του υποχρεωτικού. Σύμφωνα με τον Κάραλη (1993), ένας συνεχής και κουραστικός εργασιασ χρόνος οδηγεί σε μη δημιουργική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, υποβαθμίζοντας την αξία του. Ένας χρόνος δημιουργικός είναι αξιοποιημένος σωστά, προσδίδει ελευθερία και ένστικτο της πραγματικότητας, προσφέρει ικανοποίηση και ολοκλήρωση ακόμη και ανανέωση στο άτομο. Η πνευματική καλλιέργεια, η άθληση, τα παιχνίδια, οι βραδιές ταινιών, οι ψυχαγωγικές έξοδοι, τα ταξίδια και εκτενέστερα η ανθρώπινη επικοινωνία αλλά ακόμα και η μοναξιά συμβάλλουν στη δημιουργία βιωμάτων κατά τον ελεύθερο χρόνο και έχουν θετικό αντίκτυπο στο άτομο (Ζαφειρούδη, 2023).

Ο ελεύθερος χρόνος ενίοτε ταυτίζεται με την ψυχαγωγία. Η ψυχαγωγία εκτός του ότι συμβάλλει στην καλλιέργεια της ψυχής, βοηθά στην εκτόνωση του ατόμου και στο να «ξεφύγει» από την καταπίεση και την ένταση που δέχεται στην εργασία του. Το άτομο θα πρέπει να έχει δυναμική παρέμβαση στη ζωή του και να μην επιτρέπει στις δυσκολίες της καθημερινότητας να το επηρεάζουν. Όταν επιδιώκει την αδράνεια του μυαλού οδηγείται σε αναπαραγωγή της βιολογικής του μόνο δύναμης, τυπική αναπλήρωση των νοητικών και σωματικών δυνάμεων που καταναλώθηκαν στη διάρκεια της εργασίας και τελικά μονόπλευρη συμμετοχή στη ζωή του. Το άτομο πέφτει στην πλάνη της ελευθερίας επιλογών. Το άγχος που βιώνει σε καθημερινή βάση, η κατάπτωση και ο ελάχιστος χρόνος δημιουργούν μονόδρομο με συγκεκριμένες επιλογές της βιομηχανίας ψυχαγωγίας (Σπυρόπουλος, Ν., Τσόκας, Δ., Τσάνη, Κ., Φαφλιώρα, Κ., Τζελέπης, Β., 2023).

Ο ελεύθερος χρόνος μπορεί να οριστεί με πολλούς τρόπους εξαιτίας του μεγάλου εύρους της έννοιάς του και δεν είναι λίγοι οι ερευνητές και οι ακαδημαϊκοί που έχουν ασχοληθεί κατά καιρούς, σε διάφορες κοινωνίες και τον έχουν προσδιορίσει ποικιλοτρόπως. Ο ορισμός του είναι συνάρτηση διαφόρων και ποικίλων παραμέτρων συσχετισμένες με την κοινωνία, τις σχέσεις των μελών της, την θρησκευτική και πολιτική της υπόσταση. Σύμφωνα με τους Cordes και Ibrahim (1999), η έννοια του ελεύθερου χρόνου χωρίζεται σε τρεις βασικές διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση προέρχεται από τον αγγλικό όρο “leisure” και την ετυμολογία του που εντοπίζεται στο λατινικό “licere” που σημαίνει «να επιτρέπεται». Αυτή η προσέγγιση δείχνει ότι η ελευθερία εμπεριέχεται στον ελεύθερο χρόνο όπως και το ότι η ελεύθερη επιλογή αποκτά νόημα ουσιαστικό. Η δεύτερη διάσταση αφορά την ατομική εμπειρία του ελεύθερου χρόνου καθώς και την ανάλυση αυτής. Σ’ αυτή την περίπτωση παρατηρείται ότι ο τρόπος αντίληψης της έννοιας από το άτομο είναι άμεσα συνυφασμένος με το κοινωνικοπολιτισμικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσεται. Παράδειγμα αποτελεί η διαφορά των δυτικών με τις ανατολικές κοινωνίες όπου για τις μεν ελεύθερο χρόνο αποτελούν όσες δραστηριότητες είναι «αντίθετες» από την εργασία, για τις δε είναι κατανοητός σαν εσωτερική κατάσταση που περιβάλλεται από θετικά συναισθήματα. Τέλος, η τρίτη διάσταση έχει να κάνει με την αξιολόγηση εμπειριών από το άτομο με γνώμονα το επίπεδο ευχαρίστησης. Πιο αναλυτικά, το ποσοστό ευχαρίστησης που προσέφερε μια δραστηριότητα στο άτομο δείχνει κατά πόσο είναι αυτή ικανή να ενταχθεί στον ελεύθερό του χρόνο.

Στο φάσμα της Κοινωνιολογίας, ο ελεύθερος χρόνος αναφέρεται στον χρόνο που ένα άτομο διαθέτει εκτός των υποχρεώσεών του στην εργασία και τις οικονομικές του ανάγκες και υποχρεώσεις. Περιλαμβάνει τον χρόνο που μπορεί να αφιερωθεί εκούσια από το άτομο σε δραστηριότητες όπως η ψυχαγωγία, η αναψυχή, η κοινωνική διασκέδαση, η εκπαίδευση, ο πολιτισμός και άλλες προσωπικές ενδιαφέρουσες δραστηριότητες. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Γρέβια (1985), ελεύθερος χρόνος είναι εκείνος που απομένει αν αφαιρέσουμε τον χρόνο που

προσφέρουμε στην εργασία μας αλλά και στη μετάβασή μας σ' αυτή, στον απαραίτητο ύπνο, στο φαγητό και στην προσωπική περιποίηση.

Ευρέως, ο ελεύθερος χρόνος είναι εκείνος που μας απομένει έξω από το εργασιακό πλαίσιο. Από στενή σκοπιά, είναι ο χρόνος εκτός εργασίας και απαλλαγμένος από βασικές ανάγκες, βιοποριστικές, κατά τον οποίο ο καθένας παίρνει την απόφαση πως θα τον αξιοποιήσει, είτε μόνος του είτε με άλλους. Υπάρχει πληθώρα ορισμών άλλοτε θετικοί και άλλοτε αρνητικοί. Η δυσκολία αυτής της διεργασίας είναι η στενή σύνδεσή του με την «κατάσταση του νου»(state of mind), δηλαδή να γίνει αντιληπτό ότι ο ελεύθερος χρόνος είναι το αποτέλεσμα πολλών πνευματικών και διανοητικών διεργασιών. Παρόλα αυτά, σε κάθε πιθανή περίπτωση, το άτομο έχει γνώση της δημιουργικής φύσης του και όσο μπαίνει στη διαδικασία περισυλλογής, διερεύνησης, αναζήτησης, ερμηνείας και αλλαγής τόσο θα παρατηρεί ενίσχυση της δημιουργικότητάς του μέσω των δραστηριοτήτων που επιλέγει στον ελεύθερό του χρόνο. Όσο υφίσταται, για εκείνο, η αντίληψη ότι είναι ένα αντικείμενο που απλώς επιβιώνει τόσο ο ελεύθερος χρόνος θα καταναλώνεται άσκοπα, παθητικά και υποτακτικά καθιστώντας τον έρμαιο της μαζικής κατευθυνόμενης κοινωνίας και κουλτούρας (Σπυρόπουλος, Ν., Τσόκας, Δ., Τσάνη, Κ., Φαφλιώρα, Κ., Τζελέπης, Β., 2023).

2.2 Παράγοντες συσχετιζόμενοι με τον ελεύθερο χρόνο

Ο ελεύθερος χρόνος και η ποιότητα αυτού επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες, μεταξύ των οποίων είναι και οι ίδιοι οι άνθρωποι με τους οποίους επιλέγουμε να τον περάσουμε, καθώς και ο αριθμός και η ένταση των εμπειριών που προτιμούμε κατά την διάρκειά του (Haworth, Lewis, 2005). Η ποικιλία των δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου επηρεάζει την δημιουργία πολλαπλών δυνατοτήτων ψυχαγωγίας και κατά συνέπεια η γνώση των σημαντικών παραγόντων επιρροής του καθορίζει τις προϋποθέσεις γι' αυτόν.

Οι παράγοντες επιρροής του ελεύθερου χρόνου μπορεί να είναι είτε προσωπικοί με βάση τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του ατόμου, οικογενειακοί, κοινωνικοί ακόμα και συγκυριακοί και ευκαιριακοί. Οι ειδικοί κατέληξαν σε τρεις κύριες κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά τον προσωπικό παράγοντα ο οποίος καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο ο ελεύθερος χρόνος γίνεται αντιληπτός, κατανοείται και χρησιμοποιείται. Η προσωπικότητα, η στάση και οι ικανότητες έχουν μεγάλο βαθμό επιρροής στην τελική λήψη αποφάσεων, με γνώμονα πάντα την ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την κουλτούρα. Η δεύτερη κατηγορία αφορά τον κοινωνικό παράγοντα. Σε αυτό το φάσμα εντάσσεται το εισόδημα, το οποίο αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιρροής για την επιλογή τρόπου διασκέδασης κατά τον ελεύθερο χρόνο όπως και η

κοινωνική τάξη αλλά και ο τύπος επαγγέλματος. Σημαντικό ρόλο παίζουν, επίσης, οι στάσεις, οι αξίες, τα ήθη και τα ιδανικά των ατόμων καθώς θεωρούνται παράγοντες ενεργοποίησης ή αναστολής των επιλογών τους. Τέλος, η τρίτη κατηγορία αφορά τις ευκαιρίες και τις συγκυρίες. Πιο συγκεκριμένα, οι εγκαταστάσεις, ο εξοπλισμός, η πρόσβαση και η τοποθεσία καθίστανται σημαντική πτυχή επιλογής του ελεύθερου χρόνου. Καθένα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά έχει κυμαινόμενη σημασία αλλά το σημαντικότερο είναι ένα : η ύπαρξη ελεύθερου χρόνου(Gershuny, 2000).

Παρόλο που ο ελεύθερος χρόνος έχει μια ιδιόρρυθμη προσέγγιση η ουσία του έχει μεγαλύτερη σημασία για τη γενική ανάπτυξη της κοινωνίας, αποτελώντας βαρόμετρο του τεχνικού πολιτισμού, της προόδου, που καθορίζεται από την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη των χωρών που καθορίζει επίσης την ποιότητα ζωής. Η διάρκεια του ελεύθερου χρόνου αποτελεί τον δείκτη μιας ανεπτυγμένης κοινωνίας όπου ο χρόνος εργασίας έχει μειωθεί και η παραγωγικότητα έχει αυξηθεί.

Επιπλέον, ο ελεύθερος χρόνος αποτελεί έναν από τους παράγοντες που επηρεάζει την ταξιδιωτική και τουριστική βιομηχανία. Καθώς η ανάπτυξη έχει επέλθει στις κοινωνίες, η τάση για ελεύθερο χρόνο αυξάνεται σε βάρος των ωρών εργασίας. Παρόλο που η ποσότητα του πραγματικού ελεύθερου χρόνου δεν αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες σε σύντομο χρονικό διάστημα, είναι πιθανό να γίνουν αλλαγές σε πιο ευέλικτα σχήματα εργασίας σε μια προσπάθεια αναδιάρθρωσης της σχέσης του ελεύθερου χρόνου με την εργασία.

Σε ένα γενικό πλαίσιο, η αλλαγή της ποσότητας του ελεύθερου χρόνου μπορεί να έχει θετική προοπτική αν αξιοποιηθεί σωστά. Ωστόσο, ο παράγοντας «υλισμός», δηλαδή η αδιάκοπη επιθυμία του ανθρώπου για περισσότερα υλικά αγαθά, μπορεί να επηρεάσει σημαντικά με το να μειώσει ή να σταθεροποιήσει τον ελεύθερο χρόνο. Οι άνθρωποι τείνουν να εργάζονται περισσότερο για να αποκτήσουν όσα επιθυμούν. Άλλοι παράγοντες επιρροής είναι η ανάπτυξη των υπηρεσιών και οι αλλαγές εντός οικογενειακού πλαισίου που μπορούν να μειώσουν την επέκταση του ελεύθερου χρόνου(Roberts, 2006).

Με την πάροδο του χρόνου, οι στατιστικές έχουν δείξει ότι ο ελεύθερος χρόνος έχει αυξηθεί αλλά είναι σημαντικό να κατανοήσουμε την αύξηση αυτή σε σχέση με τον χρόνο εργασίας, τον χρόνο που σπαταλάται στις μετακινήσεις και τον προσωπικό χρόνο του καθενός. Η αύξηση αυτή βασίζεται στην μείωση του χρόνου εργασίας ως αποτέλεσμα της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα δραστηριότητας ακόμα και στον τριτογενή(Ioncica, 2004).

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι ο ελεύθερος χρόνος έχει μεγάλη σημασία στην ερμηνεία της συμπεριφοράς κατά τη διάρκειά του, της συμμετοχής σ' αυτόν αλλά και τις μελλοντικές προοπτικές του. Μπορεί η σχέση εργασίας – ελεύθερου χρόνου να εξακολουθεί να

είναι ασαφώς καθορισμένη και μη οριοθετημένη, όμως η πρόθεση να οριστεί ο ελεύθερος χρόνος ως ένα ιδιαίτερο στοιχείο έχει συλλάβει την προσοχή των ειδικών. Ο ρόλος του μείζονος στοιχείου στον ορισμό του ελεύθερου χρόνου στον ελεύθερο χρόνο θα αυξήσει τη σημασία του με την πάροδο των ετών.

2.3 Ελεύθερος χρόνος ως «μπόνους»

Ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων στην εργασία έχει μεγάλο κόστος στις επιχειρήσεις εξαιτίας της μείωσης του πραγματικού χρόνου εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος αυτού του ελεύθερου χρόνου, κατά τη διάρκεια της εργασίας, δαπανάται στην ιδιωτική χρήση του διαδικτύου, παρά το γεγονός ότι οι εταιρείες χρησιμοποιούν δαπανηρό λογισμικό παρακολούθησης εναντίον του. Μια πιθανή εναλλακτική λύση σε αυτούς τους περιορισμούς της συμπεριφοράς των εργαζομένων είναι η σηματοδότηση της εμπιστοσύνης, του σεβασμού και της ευγένειας αμφοτέρων μέσω υψηλότερων μισθών ή άνευ όρων δώρων. Η θεωρία αυτή προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι θα ανταποδώσουν μια τέτοια ευγενική συμπεριφορά με αυξημένη εργασιακή προσπάθεια. Ωστόσο, από σχετικές έρευνες που έγιναν, τα αποτελέσματα ποικίλλουν όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των χρηματικών ανταμοιβών. Λαμβάνοντας υπόψη την μεγαλύτερη προτίμηση στον ελεύθερο χρόνο και δεδομένου ότι μέρους του εργασιακού χρόνου χρησιμοποιείται ήδη για ιδιωτικό ελεύθερο χρόνο, τα δώρα που αφορούν περισσότερο ελεύθερο χρόνο εκτός εργασίας αποτελούν μια λύση εναλλακτική.

Ένα δώρο ελεύθερο χρόνο εκτός εργασίας είναι αναμενόμενο να μειώσει τον ελεύθερο χρόνο στην εργασία και να αυξήσει την απόδοση των εργαζομένων σε σύγκριση με τα κλασικά χρηματικά δώρα. Αρχικά, το δώρο παροχής περισσότερου ελεύθερου χρόνου ανταποδίδεται σε μεγαλύτερο βαθμό λόγω της μεγαλύτερης προτίμησης για τα δώρα που δεν συμπεριλαμβάνουν χρήματα από αυτά που συμπεριλαμβάνουν και επειδή ο εργοδότης γενικά δείχνει καλύτερη πρόθεση με την παροχή δώρων που δεν αφορούν χρηματικό ποσό από αυτά που αφορούν. Επίσης, όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν απροσδόκητο ελεύθερο χρόνο, τείνουν να μειώνουν τον ελεύθερο χρόνο που ξοδεύουν σε άλλες δραστηριότητες για να εξισορροπήσουν τον προϋπολογισμό τους για τον ελεύθερό τους χρόνο. Τα παραπάνω υποδηλώνουν ότι τα άτομα θα καταναλώνουν λιγότερο ελεύθερο χρόνο στην εργασία τους όταν οι εργοδότες χορηγούν ελεύθερο χρόνο ως δώρο εκτός εργασίας σε αντίθεση με χρηματικά δώρα. Η εν λόγω μείωση του ελεύθερου χρόνου στην εργασία πιθανόν να αυξήσει τη συνολική απόδοση των εργαζομένων που λαμβάνουν ελεύθερο χρόνο ως δώρο. Σε γενικές γραμμές, η παροχή ελεύθερου χρόνου εκτός εργασίας ως δώρο είναι αρκετά ελκυστική τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες.

Γενικά, οι εργαζόμενοι δείχνουν ιδιαίτερη προτίμηση στον ελεύθερο χρόνο σε σχέση με τα χρήματα καθώς πολλά άτομα αντιλαμβάνονται ότι ο χρόνος είναι πιο σπάνιος από τα χρήματα (Rajagopal & Rha, 2009). Επίσης, ενώ ο χρόνος είναι ένας αναλώσιμος πόρος παρόμοιος με το χρήμα, είναι φθαρτός, γεγονός που υπογραμμίζει ακόμα περισσότερο τη σημασία του (Leclerc et al., 1995 - Soman, 2001). Για έναν εργοδότη, οι προοπτικές χρήσης του ελεύθερου χρόνου εκτός εργασίας ως δώρου είναι ότι μπορεί να καταβληθεί με όριο και δεν συνεπάγεται επιπρόσθετο κόστος εκτός από την απώλεια παραγωγής από την πρόωγη αποχώρηση των εργαζομένων από την εργασία. Το κόστος αυτό μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι έχουν ήδη μη παραγωγικό χρόνο εργασίας. Επίσης, η πιθανή απώλεια παραγωγής μπορεί να αντισταθμιστεί σε κάποιο βαθμό εάν οι εργαζόμενοι αυξήσουν την απόδοσή τους εντός του εργασιακού τους ωραρίου, δίνοντας στην επιχείρηση τη δυνατότητα να εξοικονομήσει επιπλέον κόστος. Ακόμα, η χρήση του ελεύθερου εκτός εργασίας χρόνου ως δώρο μπορεί να επηρεάσει θετικά την ικανοποίηση, το αίσθημα εκτίμησης ακόμα και την υγεία των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι οι επιπτώσεις των δώρων ελεύθερου χρόνου μπορεί να είναι αρκετά σύνθετες και εξαρτώμενες από τα χαρακτηριστικά της εργασίας και του οργανωτικού περιβάλλοντος γενικότερα. Οι αντιδράσεις μπορεί να είναι ετερογενείς όσον αφορά την εσωτερική αξία των εργασιών. Για παράδειγμα, ένα μόνους ελεύθερου χρόνου σε έναν εργαζόμενο που έχει αναλάβει την επιτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου που παρέχει εσωτερικά κίνητρα μπορεί να θεωρηθεί αποθαρρυντικό. Ανάλογα αποτελέσματα μπορεί να προκύψουν αναλόγως το επίπεδο άγχους. Για παράδειγμα, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερο φόρτο την επόμενη εργάσιμη ημέρα.

Σύμφωνα με διάφορες σχετικές έρευνες, ενδεχομένως να μην είναι βέλτιστο να μηδενιστεί ο χρόνος αναψυχής στην εργασία λόγω των θετικών δευτερογενών επιδράσεων στη συγκέντρωση κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας (Mednick et al., 2002), των αυξημένων αποδοχών λόγω των μεγαλύτερων δραστηριοτήτων (Hamermesh, 1990) και των αυξημένων ροών γνώσης μεταξύ των συναδέλφων (Sandvik et al., 2020). Επιπλέον, ο ελεύθερος χρόνος κατά τη διάρκεια της εργασίας μπορεί να έχει θετικές δευτερογενείς επιπτώσεις στα δημιουργικά καθήκοντα.

Σε σύγκριση με τα χρήματα, ο χρόνος έχει ορισμένα ευνοϊκά χαρακτηριστικά και επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων στην εργασία. Αυτό έχει σημαντικές συνέπειες για το σχεδιασμό των οργανισμών και των διαχειριστικών ελέγχων. Ο ελεύθερος χρόνος ως τομέας για τις πληρωμές μόνους, λόγω των επιδράσεών του στην απόδοση και των πιθανών θετικών επιδράσεων σε άλλα αποτελέσματα των εργαζομένων, αποτελεί μια αξιοσημείωτη εναλλακτική λύση για τα μόνους σε μετρητά και τις διάφορες μορφές μη χρηματικών μόνους που χρησιμοποιούνται σήμερα. Η μείωση του ελεύθερου χρόνου στην εργασία, ειδικότερα,

υποδηλώνει ότι η χορήγηση ελεύθερου χρόνου εκτός εργασίας μπορεί να οδηγήσει στην ανάγκη για λιγότερα μέσα ελέγχου.

2.4 Ελεύθερος χρόνος στη σύγχρονη κοινωνία - Επιρροή Metaverse (Metaleisure)

Το "Metaverse" είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει έναν εικονικό κόσμο όπου οι άνθρωποι μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους με ψηφιακά αντικείμενα. Στο μεταφυσικό αυτό περιβάλλον, οι χρήστες μπορούν να δημιουργούν, να προσαρμόζουν και να εξερευνούν ψηφιακούς κόσμους σε πραγματικό χρόνο, χρησιμοποιώντας εικονικές πλατφόρμες και τεχνολογίες όπως τα εικονικά γυαλιά, βιρτουαλική πραγματικότητα, και 3D κόσμους. Το μεταφυσικό αυτό περιβάλλον συνήθως περιλαμβάνει κοινωνική αλληλεπίδραση, δημιουργία περιεχομένου, εμπορικές δραστηριότητες, και άλλες εμπειρίες που αντανακλούν τον πραγματικό κόσμο.

Με την έλευση του "Metaverse" στη ζωή μας είναι σίγουρο ότι θα δούμε την καθημερινότητά μας να αλλάζει δραστικά. Κάπως έτσι θα δημιουργηθεί και η έννοια του Metaleisure. Με την εισαγωγή των εικονικών πλατφόρμων στη ζωή μας, το ποσοστό των ανθρώπων που διαθέτουν τον ελεύθερό τους χρόνο στο διαδίκτυο αυξήθηκε. Αυτό το ποσοστό παίρνει μέρος σε πολλές δραστηριότητες για τον ελεύθερο χρόνο σε εικονικές πλατφόρμες οι οποίες ορίζονται ως ηλεκτρονικός ελεύθερος χρόνος. Το "Metaverse" έχει μεταφέρει την ηλεκτρονική αυτή συμμετοχή σε μια διαφορετική διάσταση σε τρισδιάστατα περιβάλλοντα μέσω avatars (Duan et al., 2021).

Εκείνοι που διαθέτουν ελεύθερο χρόνο αποτελούν σημαντικό πόρο για τη βιομηχανία του "Metaverse". Κορυφαία παραδείγματα δραστηριοτήτων αποτελεί η μεγάλη ποικιλία παιχνιδιών, τα μουσεία και οι συναυλίες. Η έννοια του μετα-ψυχαγωγικού χρόνου θα γίνει σημαντική για την έρευνα του ελεύθερου χρόνου. Προκειμένου να κατανοήσουμε την συμπεριφορά του ατόμου κατά τον ελεύθερο χρόνο, είναι απαραίτητο να είμαστε σε θέση να ερμηνεύσουμε τις μεταβαλλόμενες συνήθειες και την τεχνολογική ανάπτυξη που λαμβάνει χώρα παγκοσμίως. Συνεπώς, το "Metaleisure" ορίζεται ως οι δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου που τα άτομα εκτελούν σε τρισδιάστατα σύμπαντα μέσω avatars (Bourlakis, Papagiannidis & Li, 2009).

Με την ανάπτυξη της φορητής τεχνολογίας, το ενδιαφέρον για το νεό αυτό σύμπαν θα αυξάνεται συνεχώς. Με την εξάπλωση της μετα-ψυχαγωγίας, οι παραδοσιακές δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου θα μετατρέπονται σταδιακά σε ρετρό. Δεν είναι γνωστό αν οι συνήθειες του ελεύθερου χρόνου με τη σωματική συμμετοχή θα αντικατασταθούν πλήρως από τα avatars. Αυτό είναι κάτι που μόνο ο χρόνος μπορεί να δείξει. Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι μετα-ψυχαγωγικές

δραστηριότητες που γίνονται σήμερα στο “Metaverse” μέσω avatars. Από μια φουτουριστική άποψη, μπορούμε να πούμε ότι η φυσική συμμετοχή κατά τον ελεύθερο χρόνο θα αποτελέσει πεδίο μελέτης της ψυχαγωγίας στο μέλλον. Άλλη μια ριζική αλλαγή που θα φέρει το “Metaverse” όσον αφορά τις συνήθειες του ελεύθερου χρόνου, αφορώντας κυρίως την νέα γενιά, είναι η προσαρμογή της και χρησιμότητα του εικονικού κόσμου ως μέσο αυτοέκφρασης. Ενδέχεται ο παραδοσιακός ελεύθερος χρόνος κατανάλωσης όπου κανείς συναντά τους φίλους του σε μια καφετέρια, να αντικατασταθεί από παρέες που συναντιούνται εικονικά μέσω των avatars τους (Bayram, 2022).

Ο ψηφιακός ελεύθερος χρόνος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια έννοια-ομπρέλα όπου περιλαμβάνει τον μετα-ψυχαγωγικό χρόνο και τον ηλεκτρονικό ελεύθερο χρόνο. Υπάρχουν διαφορές μεταξύ του ελεύθερου χρόνου που δαπανάται στο “Metaverse” και του ηλεκτρονικού ελεύθερου χρόνου που δαπανάται στο διαδίκτυο. Ο χρόνος που δαπανάται στο “Metaverse” μπορεί να είναι πολύ πιο αφηρημένος και διαφορετικός από τον ηλεκτρονικό ελεύθερο χρόνο, καθώς μπορεί να συμπεριλαμβάνει εικονικές εμπειρίες σε εικονικούς χώρους και διασυνδέσεις με εικονικούς χαρακτήρες. Αντιθέτως, ο ηλεκτρονικός ελεύθερος χρόνος είναι συνήθως πιο προσωπικός και διαφορετικός για κάθε άτομο. Οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται στο διαδίκτυο εξαρτώνται από τα ενδιαφέροντά τους. Κάποιες από τις κύριες διαφορές μεταξύ αυτών των δύο μορφών χρόνου περιλαμβάνουν τον χαρακτήρα του χρόνου(εικονικός - πραγματικός), τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται και την τεχνολογία που χρησιμοποιείται. Επίσης, το Metaverse είναι μια σχετικά νέα έννοια που εξελίσσεται, ενώ ο ηλεκτρονικός ελεύθερος χρόνος στο διαδίκτυο υπάρχει εδώ και πολλά χρόνια και έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου (Bayram, 2022).

Τα παραπάνω φέρουν, σαφώς, τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις. Στα αρνητικά, θα υπάρξουν άτομα που ενδιαφέρονται για την εμφάνιση των avatars τους ως μέρος επιδεικτικής κατανάλωσης (Veblen, 2015). Επίσης, τα άτομα θα μένουν συχνά σε εσωτερικούς χώρους όταν επιλέξουν να αφιερώσουν τον ελεύθερο χρόνο τους σε τέτοιου είδους δραστηριότητες, λόγω της αδράνειας. Επιπλέον, τα άτομα θα ασχολούνται λιγότερο με την πραγματική τους εμφάνιση και θα αφήσουν τους εαυτούς τους. Στην πορεία θα προκύψουν αρκετοί προβληματισμοί που θα πρέπει να ερευνηθούν διεξοδικά όπως η μείωση της ανησυχίας για την εξωτερική εμφάνιση, η εξαφάνιση της έννοιας της απόστασης και η απουσία μακρών διαδικασιών προετοιμασίας για τη συμμετοχή σε δραστηριότητες. Οι θετικές πτυχές μπορούν να αφορούν την κοινωνικοποίηση, αφού πλέον θα υπάρχει το «κάλυμα» των avatars και σύμφωνα με τη λογική θα γίνεται ευκολότερα καθώς και τα οφέλη του νέου σύμπαντος αφού όλες οι διαδικασίες θα απλοποιηθούν και θα υπάρχει μεγαλύτερη ευκολία σε όλες τις πτυχές της καθημερινότητας (Veblen, 2015).

Το "Metaleisure" δεν είναι απλώς μια έννοια που μόνο οι ερευνητές θα ασχοληθούν. Πρέπει, επίσης, να γίνει εξέταση ως μια έννοια που η βιομηχανία, οι έμποροι και οι σχεδιαστές χώρων και ενδυμάτων θα επικεντρωθούν. Η διερεύνηση των λόγων για τη συμμετοχή των εμπλεκόμενων στον ελεύθερο χρόνο τους θα καθοδηγήσει και το σύνολο των τομέων. Η έρευνα πολλών θεμάτων, όπως οι συνήθειες των συμμετεχόντων στον κόσμο αυτό όπως και τα μέρη που θα απολαύσουν θα αποκαλύψουν τις τάσεις του κοινού στόχου. Τα αποτελέσματα θα καθοδηγήσουν, επίσης, τη βιομηχανία.

2.5 Συμπέρασμα

Ο ελεύθερος χρόνος αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο στη ζωή μας και έχει ζωτική σημασία για την ψυχολογική, την σωματική και την κοινωνική μας ευεξία. Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου είναι ουσιώδης για την προσωπική ανάπτυξη και ευτυχία. Ο ελεύθερος χρόνος προσφέρει ψυχολογική ευεξία επιτρέποντας την ανακούφιση από το άγχος και το στρες της καθημερινότητας και την ενασχόληση με δραστηριότητες που χαρίζουν ηρεμία και ευχαρίστηση. Επίσης, ενισχύει την προσωπική ανάπτυξη επιτρέποντας την επένδυση στον εαυτό μας, την εξερεύνηση νέων ενδιαφερόντων και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. Ακόμα, βοηθάει στην βελτίωση της κοινωνικής ζωής δίνοντας τη δυνατότητα για αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε αγαπημένα πρόσωπα και στον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο. Συνολικά, η ισορροπία αυτή είναι απαραίτητη για μια υγιή και ευτυχισμένη ζωή. Η αναγνώριση και η εκτίμηση της σημασίας του ελεύθερου χρόνου μπορούν να βοηθήσουν στη διατήρηση ενός αρεστού τρόπου ζωής, ευτυχίας και επιτυχίας.

3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ (Work Effort)

3.1 Ορισμοί και διαστάσεις

Ο όρος εργασιακή προσπάθεια αφορά την αφοσίωση που δείχνει κάποιος εκτελώντας τα εργασιακά του καθήκοντα και την προσπάθεια που καταβάλλει για την επίτευξη των εργασιακών του στόχων. Εκφράζεται μέσω της επιμονής για την πραγματοποίηση των στόχων, της αδιάκοπης εργασίας και της επαγγελματικής εξέλιξης. Η εργασιακή προσπάθεια είναι απαραίτητη για την επίτευξη επαγγελματικών επιτυχιών και την ανέλιξη στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, έχει άμεση επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση και στην ποιότητα των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται. Παράγοντες επιρροής της είναι η ενθάρρυνση και το κίνητρο από την πλευρά των εργοδοτών, το αίσθημα επίτευξης των εργασιακών στόχων αλλά και το προσωπικό ενδιαφέρον για το έργο που εκτελείται.

Για να καταστεί αποτελεσματική η εργασιακή προσπάθεια πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής καθώς και διατήρηση σωματικής και ψυχικής υγείας αλλά και ευεξίας του εργαζόμενου. Επίσης, εξίσου σημαντικό είναι οι προσδοκίες να είναι ρεαλιστικές σε ότι αφορά την εργασιακή προσπάθεια. Η αμέριστη πίεση για την πραγματοποίηση μεγάλων εργασιακών στόχων πολύ πιθανό να οδηγήσει σε εξουθενωτικά αποτελέσματα και στρες. Καταλήγουμε, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι οι στόχοι που τίθενται πρέπει να είναι προσιτοί και η εργασία σκληρή για την επίτευξή τους αλλά και οι πιθανές αποτυχίες να καθίστανται ευκαιρίες για μάθηση και βελτίωση.

Ακόμα, η εργασιακή προσπάθεια διαφέρει αναλόγως τον τύπο εργασίας και τον κλάδο. Σε ορισμένες εργασίες απαιτείται καταβολή σωματικής προσπάθειας ενώ σε άλλες διανοητικής και δημιουργικής. Επομένως, η προσέγγιση της εργασιακής προσπάθειας προσαρμόζεται στις απαιτήσεις της εκάστοτε εργασίας. Τέλος, η εργασιακή προσπάθεια συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική ανάπτυξη. Η συνεχής εκμάθηση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων βελτιώνουν την εργασιακή απόδοση και ενισχύουν τις προοπτικές στον χώρο εργασίας. Είναι ουσιώδης για την επιτυχία στην εργασία αλλά πρέπει να διατηρείται με ισορροπία και να υποστηρίζεται από υγιείς εργασιακές και προσωπικές προοπτικές.

Η εργασιακή προσπάθεια αποτελεί βασική έννοια στις θεωρίες και την έρευνα της διοίκησης. Κύριο μέλημα των διευθυντών αποτελεί επίσης η αύξηση και διατήρηση της προσπάθειας των εργαζομένων. Οι μάντζερ εστιάζουν στους τρόπους βελτίωσης της παραγωγής μέσω της αύξησης διαφόρων μορφών εργασιακής προσπάθειας. Αποτελεί βασική μεταβλητή στις θεωρίες για τα εργασιακά κίνητρα (Bandura, 1977 - Locke & Latham, 1990 - Vroom, 1964), την εργασιακή απόδοση (Campbell, 1990) και τη συμπεριφορά του οργανωσιακού πολίτη

(Organizational Citizenship Behavior - Borman & Motowidlo, 1993). Ακόμα, οι θεωρίες για την στρατηγική διαχείριση αφορούν την προσπάθεια των διευθυντών συμβούλων και της ανώτατης διοίκησης για τις επιχειρήσεις τους (Waldman & Yammarino, 1999), ενώ όσοι μελετούν την επιχειρηματικότητα εστιάζουν στην προσπάθεια των επιχειρηματιών για τα εγχειρήματά τους (Uy, Foo & Ilies, 2015).

Παρά το ρόλο που διαδραματίζει η εργασιακή προσπάθεια κατά τη φάση προσέγγισής της καταλαβαίνει κανείς ότι είναι ιδιαίτερα "ασύλληπτη και ασαφής κατασκευή" (Macey & Schneider, 2008). Οι ερευνητές που ασχολήθηκαν πρώτοι με αυτή την προσδιόρισαν ως αρκετά κεντρική με αποτέλεσμα να μην προσδιορίσουν επισήμως την έννοια (Münsterberg, 1913). Φτάνοντας στο σήμερα, οι σχετικές έρευνες και οι θεωρίες εξηγούν την προσπάθεια με πολλαπλούς τρόπους, γεγονός που έχει δημιουργήσει ένα συνονθύλευμα ορισμών και εννοιών (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers & Van Acker, 2009). Πιο συγκεκριμένα, μερικές μελέτες επικεντρώνονται στη νοητική προσπάθεια, άλλες στη σωματική προσπάθεια και άλλες στην προσπάθεια γενικότερα. Επίσης, υπάρχουν ερευνητές που ερμηνεύουν την προσπάθεια ως ένα χαρακτηριστικό εσωτερικό που μετριέται με αυτοαναφορές (Brown & Leigh, 1996) και άλλοι από τον τρόπο που κατανέμουν οι εργαζόμενοι τους πόρους (Vancouver, More & Yoder, 2008) χρησιμοποιώντας αντικειμενικά κριτήρια όπως οι ώρες εργασίας (Katerberg & Blau, 1983). Το πρόβλημα εμφανίζεται στις υποκείμενες διαστάσεις της προσπάθειας και στον τρόπο που αυτές μετριοούνται. Παράδειγμα αποτελεί η προσπάθεια αναλόγως την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή (Campbell & Kanfer, 1990 - Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981).

Ωστόσο, εκτός των παραπάνω τρόπων με τους οποίους έχει οριστεί η εργασιακή προσπάθεια από πληθώρα ερευνητών, μπορεί ακόμα να υπάρξει ως μέρος άλλων εργαλείων που έκαναν την εμφάνισή τους τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, οι μετρήσεις της εργασιακής δέσμευσης (Rich, LePine & Crawford, 2010), του θάρρους (Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007) και της εργασιακής ορμής (Lounsbury, Gibson & Hamrick, 2004) περιέχουν στοιχεία που αναφέρονται στην προσπάθεια. Η αναγνώριση που έχουν αποκτήσει τα παραπάνω εργαλεία τα τελευταία χρόνια εγείρει ερωτήματα σχετικά με τον συσχετισμό τους με την προσπάθεια.

3.2 Ορισμοί της προσπάθειας

Ο πρώτος που έδωσε ορισμό της προσπάθειας ήταν ο ψυχολόγος Dewey (1913), στην ψυχολογική της διάσταση ως "επιμονή, διαδοχικότητα της δραστηριότητας: αντοχή ενάντια σε εμπόδια και μέσα από εμπόδια". Ακολούθησε ο Ryan (1947), οργανωτικός ερευνητής, ο οποίος είπε ότι η προσπάθεια αντανάκλα "τη σχέση μεταξύ του πραγματικού ρυθμού απόδοσης και της ικανότητας ενός ατόμου σε δεδομένη στιγμή". Μετέπειτα ορισμοί της δεκατίας 1960-1970 επικεντρώνονταν

στην ενέργεια, δηλαδή "η ποσότητα ενέργειας που δαπανά ένα άτομο σε μια δεδομένη κατάσταση" (Porter & Lawler, 1968) ή η "ποσότητα ενέργειας που 'ξοδεύεται' στην πράξη ανά μονάδα χρόνου" (Naylor, Pritchard, & Ilgen, 1980). Άλλοι πάλι εστίαζαν στη σκληρή προσπάθεια που καταβαλλόταν (Williams & Seiler, 1973). Ως επί το πλείστον οι ορισμοί είχαν ως βάση τους την προσπάθεια γενικά, ελάχιστοι έκαναν διάκριση μεταξύ σωματικής και πνευματικής.

Οι πρώτοι που οριοθέτησαν τις διαφορετικές διαστάσεις ήταν οι Campbell και Pritchard (1976) ορίζοντας τα κίνητρα εργασίας ως "μια ετικέτα των καθοριστικών παραγόντων 1) της επιλογής να ξεκινήσει κανείς την προσπάθεια για ένα συγκεκριμένο έργο, 2) της επιλογής να δαπανήσει ένα συγκεκριμένο ποσό προσπάθειας και 3) της επιλογής να επιμείνει στη δαπάνη της προσπάθειας για μια χρονική περίοδο". Άλλοι πάλι ανέφεραν ότι είναι ένας πόρος που οι εργαζόμενοι κατανέμουν σε πολλαπλές δραστηριότητες. Σύμφωνα με τον Naylor (1980), τα άτομα διαθέτουν αποθέματα ενέργειας που κατανέμονται σε διαφορετικές δραστηριότητες, κάποιες από αυτές είναι παραγωγικές ενώ άλλες όχι. Εν ολίγοις, τονίζουν ότι ο τρόπος κατανομής της προσπάθειας μεταξύ δραστηριοτήτων σχετικών και άσχετων είναι σημαντικός για την τελική απόδοση.

3.3 Η σχέση της προσπάθειας με τα κίνητρα και την απόδοση

Έχουν γίνει πολλές μελέτες για την συσχέτιση της εργασιακής προσπάθειας με τα κίνητρα και την απόδοση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι προοπτικές είναι τρεις όσον αφορά τον τρόπο σύνδεσης των μεταβλητών.

Αρχικά, μερικοί ερευνητές αναφέρονται στην προσπάθεια ως κίνητρο. Οι Bandura και Cervone (1986) προτείνουν ότι "η κύρια καθοριστική ιδιότητα της παρακίνησης είναι το επίπεδο της προσπάθειας που κινητοποιείται και διατηρείται σε μια επιδίωξη"(pp. 266) και οι Williams και Seiler (1973) ότι "η προσπάθεια μπορεί να θεωρηθεί ως μέτρο της παρακίνησης στην εργασία" (pp. 128). Ομοίως, οι Walker, Churchill και Ford (1977) ορίζουν την παρακίνηση "ως το ποσό της προσπάθειας που επιθυμεί να καταβάλει ο εργαζόμενος σε κάθε μία από τις δραστηριότητες ή τα καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία του" (pp. 128).

Επιπλέον, άλλοι ερευνητές θεωρούν την προσπάθεια συστατικό στοιχείο της απόδοσης. Η θεωρία των Campbell, McCloy, Orpler και Sager (1993) για την εργασιακή απόδοση περιλαμβάνει την "επίδειξη προσπάθειας" ως διάσταση της απόδοσης, την οποία όρισαν ως "τη συνέπεια της προσπάθειας ενός ατόμου μέρα με τη μέρα, τη συχνότητα με την οποία οι άνθρωποι θα καταβάλουν πρόσθετη προσπάθεια όταν απαιτείται και την προθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται κάτω από αντίξοες συνθήκες" (pp. 128). Επίσης, η επίδειξη επιπλέον προσπάθειας

θεωρείται συχνά διάσταση της απόδοσης στο πλαίσιο και της OCB (Organizational Citizenship Behavior). Το μοντέλο των Borman και Motowidlo (1993) περιλαμβάνει μια διάσταση που ονομάζεται "επιμονή με ενθουσιασμό και επιπλέον προσπάθεια" (Coleman & Borman, 2000).

Τέλος, υπάρχουν ερευνητές που εννοιολογούν την προσπάθεια ως ενδεχομένως διακριτή από τα κίνητρα και την απόδοση και έχουν θέσει τρεις τύπους σχέσεων μεταξύ τους:

1. προοπτική της προσπάθειας ως αποτέλεσμα της παρακίνησης. Οι Dowling και Sayles (1978), συζήτησαν την παρακίνηση ως "μια εσωτερική επιθυμία για προσπάθεια".
2. προοπτική της προσπάθειας ως προγενέστερο της απόδοσης. Το μοντέλο των Porter και Lawler (1968) αφορά τις στάσεις και την απόδοση των διευθυντικών στελεχών, τις αντιλήψεις σχετικά με την αξία των ανταμοιβών και την πιθανότητα της σύνδεσης προσπάθειας-αμοιβής ως προγενέστερες της προσπάθειας. Η προσπάθεια, με τη σειρά της, είναι προγενέστερη της απόδοσης. Παρομοίως, βασικό στοιχείο της θεωρίας της προγραμματισμένης συμπεριφοράς (Ajzen, 1991) είναι η πρόθεση για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Οι προθέσεις αντικατοπτρίζουν "πόσο σκληρά οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να προσπαθήσουν, πόσο μεγάλη προσπάθεια σχεδιάζουν να καταβάλουν, προκειμένου να εκτελέσουν τη συμπεριφορά" (Ajzen, 1991). Καθώς αυξάνεται η πρόθεση των ατόμων, αυξάνεται και η πιθανότητα να εμπλακούν στην επιδιωκόμενη συμπεριφορά.
3. προοπτική της προσπάθειας ως μεσολαβητική κατασκευή που συνδέει τα κίνητρα με την απόδοση. Στη θεωρία των προσδοκιών (Vroom, 1964), η προσπάθεια είναι αποτέλεσμα των προσδοκιών των εργαζομένων και άμεσο προηγούμενο της απόδοσης. Στην κοινωνικο-γνωστική θεωρία, η αυτοαποτελεσματικότητα είναι "ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας για τις επιλογές των ανθρώπων σε δραστηριότητες, για το πόσο σκληρά προσπαθούν και για το πόσο καιρό επιμένουν στις προσπάθειές τους" (Bandura, Adams, & Beyer, 1977). Στη θεωρία της στοχοθεσίας (Locke & Latham, 1990), ο καθορισμός στόχων θεωρείται ότι προκαλεί προσπάθεια, η οποία στη συνέχεια αποτελεί προγενέστερο παράγοντα της απόδοσης. Οι θεωρίες αυτορρύθμισης, όπως το μοντέλο ανάληψης κινδύνου (Atkinson, 1957) και η θεωρία της έντασης των κινήτρων (Brehm & Self, 1989), υποδηλώνουν ότι τα άτομα επιδεικνύουν τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια όταν πιστεύουν ότι αυτό αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχίας τους σε ένα έργο.

3.4 Ολοκληρωμένος ορισμός της εργασιακής προσπάθειας

Η προσπάθεια, λοιπόν, είναι το κίνητρο, η εσωτερική αλλά και εξωτερική διάσταση της απόδοσης, το αποτέλεσμα του κινήτρου αλλά και το προγενέστερο της απόδοσης. Προτείνεται να θεωρούμε ότι έχει άμεση σχέση με την παρακίνηση και την απόδοση αλλά στην πραγματικότητα διαφέρει από αυτές. Αρχικά, στον εργασιακό τομέα, η παρακίνηση είναι μια "μη παρατηρήσιμη δύναμη" που ξεκινά την εργασιακή συμπεριφορά για να καθορίσει την κατεύθυνση, την ένταση και τη διάρκειά της (π.χ. Campbell & Pritchard, 1976 - Diefendorff & Chandler, 2011 - Kanfer, 1990 - Pinder, 2008). Από αυτόν τον ορισμό καταλαβαίνει κανείς ότι η προσπάθεια δεν αποτελεί το κίνητρο αλλά είναι η συμπεριφορά που προκύπτει από αυτό. Σύμφωνα με τη θεωρία της προγραμματισμένης συμπεριφοράς, μπορεί οι εργαζόμενοι να έχουν κίνητρα όμως να υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που καταστύουν αδύνατη τη δραστηριότητά τους ή υπονομεύουν τα απαραίτητα εργαλεία της δράσης με αποτέλεσμα η παρακίνηση να μην καταλήγει σε "προσπάθεια" (Ajzen, 1991). Τα κίνητρα, λοιπόν, είναι αναγκαία αλλά ανεπαρκή για την προσπάθεια. Σχετικό παράδειγμα εντοπίζουμε στους στόχους των πωλήσεων και στα κίνητρα για την επίτευξη αυτών που παρακινούν τους πωλητές. Για να δει κανείς το ποσό προσπάθειάς τους για την επίτευξη των εν λόγω στόχων θα μπορούσε να καταφύγει στην καταμέτρηση του αριθμού τηλεφωνικών κλήσεων πωλήσεων που πραγματοποιήθηκαν (Rapp, Bachrach, & Rapp, 2013).

Επίσης, η απόδοση "περιλαμβάνει μόνο εκείνες τις ενέργειες ή συμπεριφορές που είναι σχετικές με τους στόχους του οργανισμού και οι οποίες μπορούν να μετρηθούν με βάση την επάρκεια, δηλαδή το επίπεδο συνεισφοράς κάθε ατόμου" (Campbell et al., 1993). Αντιθέτως, η προσπάθεια δεν είναι ανάλογη της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της συμπεριφοράς. Δηλαδή, "το πόσο σκληρά εργάζεται ένα άτομο είναι διαφορετικό από το πόσο καλά εργάζεται" (Williams & Seiler, 1973). Για να γίνει συσχετισμός με το προηγούμενο παράδειγμα, οι κλήσεις για τηλεφωνικές πωλήσεις που κάνει ένας πωλητής μπορεί να είναι πολλές αλλά αναποτελεσματικές π.χ. λάθος δυνητικοί πελάτες ή να επικοινωνεί λανθασμένες πληροφορίες σε αυτούς. Κατά τον ίδιο τρόπο, η απόδοση είναι ανάλογη των συμπεριφορών οι οποίοι συμβάλλουν στην επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων ενός οργανισμού, ενώ οι προσπάθειες των εργαζομένων μπορούν να επικεντρώνονται σε δράσεις που δεν βοηθούν στην πραγματοποίησή τους.

Επιπροσθέτως, η απόδοση έχει οριστεί ως συμπεριφορά, αποτελέσματα ή συνδυασμός και των δύο από ορισμένους ερευνητές (Viswesvaran & Ones, 2000). Οι Campbell et al. (1993) και οι Beck, Beatty και Sackett (2014) εστιάζουν στην συμπεριφορά της απόδοσης, ενώ οι Bernardin και Beatty (1984) και οι Minbashian και Luppino (2014) στα αποτελέσματα αυτής. Η προσπάθεια είναι συνυφασμένη με την απόδοση η οποία ορίζεται ως συμπεριφορά και ως αποτελέσματα. Ανατρέχοντας στο προαναφερθέν παράδειγμα, οι πωλητές που κάνουν περισσότερες κλήσεις

πωλήσεων(προσπάθεια) και των οποίων οι ενέργειες είναι αποδοτικές στον οργανισμό(απόδοση ως συμπεριφορά) έχουν την τάση να πωλούν περισσότερα προϊόντα(απόδοση ως αποτέλεσμα). Συμπερασματικά, ορισμός της εργασιακής προσπάθειας μπορεί να είναι ο εξής:

Πόσο σκληρή είναι η προσπάθεια των εργαζομένων ώστε να φέρουν εις πέρας τις εργασίες τους που περιλαμβάνουν το που αφιερώνεται η προσπάθειά τους(προς ποια κατεύθυνση), το ποσό αυτής(ένταση) και το διάστημα στο οποίο επιμένουν στην προσπάθειά τους(επιμονή). Καταλήγοντας, η προσπάθεια είναι το άμεσο αποτέλεσμα της παρακίνησης, ούτως ώστε η παρακίνηση να αντανακλά την ψυχολογία η οποία έχει επιρροή στις αποφάσεις που παίρνουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με το που εργάζονται, πόσο σκληρά και για πόσο καιρό. Επιπλέον, η προσπάθεια προηγείται άμεσα της απόδοσης. Η κύρια διάκρισή τους είναι ότι η προσπάθεια δεν αντανακλά την αποδοτικότητα ή την αποτελεσματικότητα της συμπεριφοράς, σε αντίθεση με την απόδοση. Από τη μια, η εργασιακή προσπάθεια είναι απαραίτητη αλλά ανεπαρκής για την απόδοση, δηλαδή οι υπάλληλοι καταβάλλουν προσπάθεια για επιτέλεση των ρόλων τους αλλά αυτή πρέπει να καθίσταται αποτελεσματική και με εστίαση στις συμπεριφορές που θεωρούνται κατάλληλες. Η συμπεριφορά και τα αποτελέσματα της απόδοσης επηρεάζονται άμεσα από την προσπάθεια.

3.5 Παράγοντες επιρροής της εργασιακής προσπάθειας

Οι παράγοντες εκείνοι που έχουν άμεση επιρροή στα επίπεδα της προσπάθειας που καταβάλλεται από τους εργαζόμενους αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα στον κόσμο των επιχειρήσεων. Παράδειγμα μπορούν να αποτελέσουν, αρχικά, οι ανταμοιβές με βάση την απόδοση (Lemieux et al., 2009). Επίσης, η συγκριτική αξιολόγηση, η διοίκηση ολικής ποιότητας και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Black και Lynch, 2001).

Στην πρώτη περίπτωση, τα εμπειρικά δεδομένα της διεθνούς βιβλιογραφίας δείχνουν ότι οι ανταμοιβές με βάση την απόδοση οι οποίες είναι υψηλότερες σε σχέση με τα δεδομένα του κλάδου, ενδυναμώνουν την προσπάθεια, την παραγωγικότητα, την υπευθυνότητα αλλά και την αφοσίωση του εργαζόμενου (Cohn et al., 2015). Ακόμα, ενισχύουν την συνεκτικότητα στον εργασιακό χώρο αλλά και ελαττώνουν την ανάγκη αποχώρησης από την εργασία (Westley & Schmidt, 2006).

Από την άλλη, παρατηρείται ότι όταν οι μισθοί κυμαίνονται σε επίπεδα κατώτερα του μέσου όρου του κλάδου, τα επίπεδα εργασιακής προσπάθειας είναι χαμηλά, με αυξημένο αίσθημα δυσαρέσκειας και συναισθήματα κυρίως αρνητικά. Τα παραπάνω έχουν άμεση επιρροή στην εργασιακή απόδοση η οποία είναι επίσης ασθενής καθώς και παρατηρείται μεγαλύτερη απάθεια και περισσότερες απουσίες από τους εργαζόμενους (Bennedsen et al., 2019; Taylor & Taylor, 2011).

Άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν άμεσα την εργασιακή προσπάθεια είναι οι σύγχρονοι τρόποι διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Η συνεχής εναλλαγή στις θέσεις εργασίας, η ενεργή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων μπορούν να ελαττώσουν την μονοτονία και την κόπωση (Cooman et al., 2013). Όμως, η πλήρης αυτονομία του εργαζόμενου αποτελεί μεγάλο ρίσκο καθώς μπορεί να συντελέσει είτε σε υψηλότερα είτε σε χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής προσπάθειας (Beckmann et al., 2017). Η μεγάλη αυτονομία οδηγεί σε μεγαλύτερη ελευθερία στη λήψη αποφάσεων, στις αρμοδιότητες και γενικότερα υψηλή ανεξαρτησία. Συμπερασματικά, εντοπίζουμε θετικό αντίκτυπο στον εργαζόμενο, την αυτοεκτίμησή του και την προσπάθεια που καταβάλλεται απ' αυτόν, κατ' επέκταση η δέσμευση γίνεται πιο σταθερή και οι εργασιακοί στόχοι επιτυγχάνονται με άρτιο τρόπο (Hofmans et al., 2014). Ωστόσο, η μεγάλη αυτονομία του εργαζόμενου προσφέρει χαμηλό έλεγχο του από την επιχείρηση επιφέροντας χαμηλότερη εργασιακή προσπάθεια (Ollo-Lopez et al., 2010).

Απαραίτητη προϋπόθεση για την άρτια λειτουργία ενός οργανισμού αποτελεί η καλή επικοινωνία ανάμεσα στα στελέχη και τους υφιστάμενούς τους για κατανόηση των στόχων και των τρόπων επίτευξής τους. Δίνονται, έτσι, στους εργαζόμενους εναύσματα για ενεργή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, καταλαβαίνουν ότι είναι σημαντικοί για τον οργανισμό και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους (Ollo – Lopez et al., 2010).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, σημαντικές επιπτώσεις μπορούν εύκολα να παρατηρηθούν στην υγεία των εργαζομένων (Avgoustaki & Frankort, 2019). Υψηλά επίπεδα στην εργασιακή προσπάθεια επιφέρουν εξουθένωση και κατάθλιψη (Virtanen et al. 2011), έλλειψη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, σχεδόν ανύπαρκτο διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο και άσχημη ψυχική υγεία (Cottini & Lucifora, Green et al., 2013, Boxall & Macky, 2014, Goh et al., 2016).

3.6 Αποτελέσματα της εργασιακής προσπάθειας

Γενικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι εκείνοι που προσπαθούν σκληρά για να φέρουν εις πέρας τις εργασίες τους τείνουν να έχουν καλύτερη εργασιακή απόδοση τόσο στο συμπεριφορικό μέρος όσο και σε εκείνο των αποτελεσμάτων. Η προσπάθεια σχετίζεται πάντα θετικά με την απόδοση επί του έργου. Αντιθέτως, σχετίζεται αρνητικά με την Counterproductive Work Behavior (CWB). Πιο συγκεκριμένα, εκείνοι που εργάζονται πιο σκληρά είναι λιγότερο πιθανό να επιδείξουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, ιδιαίτερα εκείνες που συσχετίζονται με μειωμένη προσπάθεια, όπως μπορεί να είναι η αργοπορία.

Μπορούμε, ακόμα, να διερευνήσουμε το ενδεχόμενο η προσπάθεια να σχετίζεται με αποτελέσματα εκτός της απόδοσης. Το να καταβάλλει κανείς υψηλά επίπεδα προσπάθειας

πιθανώς να οδηγήσει σε εξάντληση που αποτελεί βασικό στοιχείο της ευημερίας της εργασίας (Wright & Cropanzano, 1998). Επίσης, η προσπάθεια μπορεί να συσχετιστεί με την απόσυρση από τον οργανισμό. Παράδειγμα αποτελεί η θεωρία της προοδευτικής απόσυρσης υποδηλώνοντας ότι η προσπάθεια των εργαζομένων μειώνεται όταν ξεκινούν να αποσύρονται από τον οργανισμό (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997). Αποφασίζουν, δηλαδή, να ελαττώσουν την προσπάθειά τους εξαιτίας της έλλειψης μακροπρόθεσμων σχεδίων και συνεπειών.

3.7 Θεωρητικές προσεγγίσεις εργασιακής προσπάθειας

Στην προσπάθεια τους να συσχετίσουν την προσπάθεια με το κίνητρο, πολλοί ερευνητές υπογραμμίζουν ότι το δεύτερο αναφέρεται στο ποσοστό προσπάθειας που ο εργαζόμενος καταβάλλει για να παράξει έργο σχετικό με το επάγγελμά του (Bandura & Cervone, 1986). Παρά το γεγονός ότι οι δύο έννοιες συνδέονται με άμεσο τρόπο, κατά βάθος η διαφορά μεταξύ τους είναι αισθητή. Από τη μια πλευρά, το κίνητρο αναφέρεται στην ψυχολογική κατάσταση η οποία καθοδηγεί τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, ενώ από την άλλη η εργασιακή προσπάθεια είναι η συμπεριφορική έκβαση του κινήτρου αυτού (Hofmans et al., 2014). Εν ολίγοις, το κίνητρο παρακινεί τον εργαζόμενο να προσπαθήσει για το βέλτιστο εφικτό.

Υπάρχουν θεωρίες που βοηθούν στην καλύτερη επεξήγηση της εργασιακής προσπάθειας και στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επηρεάζονται και ενθαρρύνονται στον εργασιακό τους χώρο.

Πιο συγκεκριμένα :

➤ Ιεραρχία των αναγκών του Maslow (1943):

Ο Abraham Maslow πρότεινε τη θεωρία της ιεραρχίας των αναγκών, όπου οι ανθρώπινες ανάγκες είναι οργανωμένες σε πέντε επίπεδα, από τις βασικότερες στις πιο ψυχολογικές:

- Φυσιολογικές ανάγκες (π.χ., τροφή, νερό, ύπνος)
- Ασφάλεια (π.χ., σταθερή εργασία, υγεία)
- Κοινωνικοποίηση (π.χ., φιλία, αγάπη)
- Αυτοεκτίμηση (π.χ., αυτοσεβασμός, επίτευξη)
- Αυτοπραγμάτωση (π.χ., αυτοέκφραση, επίτευξη του δυνατικού του ατόμου)

Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow, οι άνθρωποι πρέπει να ικανοποιήσουν τις ανάγκες σε κάθε επίπεδο προτού προχωρήσουν στο επόμενο (Dysvik & Kuvaas, 2013).

➤ Παράγοντες υγιεινής - κινήτρων του Herzberg (1959):

Ο Frederick Herzberg πρότεινε τη θεωρία διχοτομίας (dual-factor theory) που χωρίζει τους παράγοντες επιρροής στην εργασία σε δύο κατηγορίες:

- Παράγοντες υγιεινής: αφορούν το εργασιακό περιβάλλον, όπως η αμοιβή, οι συνθήκες εργασίας και η εταιρική πολιτική. Η ικανοποίηση από αυτούς τους παράγοντες δεν ενθαρρύνει έντονα την εργασιακή απόδοση.
- Παράγοντες παρακίνησης: αφορούν την εργασία αυτήν καθαυτήν, όπως η επιτυχία, η αναγνώριση και η ανάπτυξη. Η ικανοποίηση από αυτούς τους παράγοντες ενθαρρύνει την εργασιακή απόδοση και την προσωπική ανάπτυξη (Dysvik & Kuvaas, 2013).

➤ Θεωρίες X και Y του McGregor (1960):

Διαχωρίζουν τις διαφορετικές αντιλήψεις για τη φύση των εργαζομένων:

- Θεωρία X: Υποθέτει ότι οι άνθρωποι είναι απρόθυμοι να εργαστούν και χρειάζονται αυστηρό έλεγχο και κινητήρια μέτρα.
- Θεωρία Y: Υποθέτει ότι οι άνθρωποι αναζητούν την αυτο-εκπλήρωση μέσω της εργασίας, είναι δημιουργικοί και μπορούν να αυτο-οργανώνονται (Dysvik & Kuvaas, 2013).

➤ Θεωρία προσδοκιών του Vroom (1964):

Η θεωρία του Vroom επικεντρώνεται στην ιδέα ότι η εργασιακή απόδοση εξαρτάται από τις προσδοκίες των ατόμων για την εργασία τους. Οι τρεις βασικές προσδοκίες είναι οι εργασιακές αποτελεσματικότητες, οι εργασιακές προσπάθειες και οι ανταμοιβές. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι θα προσπαθήσουν περισσότερο όταν πιστεύουν ότι η προσπάθειά τους θα οδηγήσει σε επιθυμητά αποτελέσματα και όταν ανταμείβονται δίκαια (Bassett-Jones & Lloyd, 2005).

Κάθε μια από αυτές τις θεωρίες έχει διαφορετική προσέγγιση στον τρόπο που οι άνθρωποι επηρεάζονται και ενθαρρύνονται στον εργασιακό τους χώρο και στην ανάπτυξή τους.

3.8 Συμπεράσματα

Τον τελευταίο αιώνα ο όρος εργασιακή προσπάθεια έχει απασχολήσει ερευνητικά αρκετούς μελετητές του φαινομένου. Δεν είναι λίγοι εκείνοι που συνεχώς αναζητούν τρόπους και εφαρμογές διατήρησης και αύξησης της προσπάθειας των υπαλλήλων τους. Για να γίνει αυτό θα πρέπει να γίνει πλήρως κατανοητή η έννοια και η πρακτική απόδοση της προσπάθειας και να ανεξαρτητοποιηθεί από συναφή εργαλεία, όπως η απόδοση και τα κίνητρα, καθώς δημιουργούνται συγχήσεις και αντιθέσεις. Σχετικό παράδειγμα αποτελεί η εργασιακή απόδοση(προσωπικότητα, στόχοι, προσαρμογή), η οποία θεωρητικά απέχει από τα αποτελέσματα ωστόσο έχει αποκτήσει σημαντική ερευνητική προσοχή. Οι σύγχρονες και πλέον δημοφιλείς έννοιες, όπως η εργασιακή δέσμευση, το εργασιακό πάθος και η πυγμή λαμβάνουν προσοχή μεγαλύτερη από την εργασιακή προσπάθεια.

4. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ

Τις τελευταίες δεκαετίες η εξέλιξη της ψηφιακής τεχνολογίας έχει επηρεάσει όλους τους κλάδους οδηγώντας στην ανάπτυξη ενός νέου εργασιακού προτύπου και στον θεμελιώδη μετασχηματισμό πολλών παραδοσιακών εργασιακών ρόλων. Στο πλαίσιο αυτό, η εφαρμογή ψηφιακών τεχνολογιών στην καθημερινή διεξαγωγή της εργασίας οδήγησε στην δημιουργία μη τυποποιημένων ψηφιακών τύπων εργασίας που χαρακτηρίζονται από πιο αυτοκαθοριζόμενες, ανεξάρτητες και ευέλικτες ρυθμίσεις, όπως η gig work ¹ (Ens, Stein & Jensen, 2018) και ο ψηφιακός νομαδισμός (Schlagwein, 2018). Σε γενικές γραμμές, η ψηφιακή εργασία προτείνει αναδιαμόρφωση του παραδοσιακού εργασιακού ωραρίου(9-5) και προωθεί την αρχή της αποτελεσματικότητας στην ολοκλήρωση της εργασίας ανεξάρτητα από τον χρόνο, τον τόπο και τις οργανωτικές δομές.

Καθώς η ψηφιακή εργασία γίνεται όλο και πιο ευέλικτη και αυτοκαθοριζόμενη, το χάσμα μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου έχει μειωθεί, επιτρέποντας τη συνύπαρξη αυτών των δύο τομέων της ζωής ταυτόχρονα και αμφισβητώντας έτσι τις σημασίες τους, τον χώρο, τον χρόνο και τους τρόπους με τους οποίους αναλαμβάνονται. Από σχετικές έρευνες έχει αποδειχτεί ότι οι ψηφιακά εργαζόμενοι αισθάνονται αυξημένη πολυπλοκότητα σύνθεσης μεταξύ των διαφορετικών τομέων της ζωής και είναι πιθανόν να βιώσουν οριακές καταστάσεις. Υπό τις συνθήκες αυτές η παραδοσιακή κατανόηση και διάκριση μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου μπορεί να αντικατασταθεί από μια ρευστή οργάνωση της καθημερινότητας για εκείνους που εργάζονται σε επαγγέλματα που μετασχηματίζονται από τις ψηφιακές τεχνολογίες.

Γενικότερα, οι μελετητές προτείνουν την επανεξέταση του παραδοσιακού μοντέλου διχοτόμησης εργασίας/ελεύθερου χρόνου. Οι Beatty και Torbert (2003) υποστηρίζουν ότι στον νέο κόσμο της εργασίας υπάρχει αύξηση της εργασίας που γίνεται αντιληπτή ως μια θετική, εγγενώς καθορισμένη και ουσιαστική δραστηριότητα, που παρομοιάζεται περισσότερο με τον ελεύθερο χρόνο και από την άλλη ο ελεύθερος χρόνος ως στάση και όχι ως ελεύθερος χρόνος. Ο Stebbins (2020) υποστηρίζει αυτό το μοντέλο ισχυρίζοντας ότι παρόλο που στις σύγχρονες νοοτροπίες η εργασία και ο ελεύθερος χρόνος γίνονται ως επί το πλείστον αντιληπτοί ως ξεχωριστοί τομείς της ζωής, μέσα από την καθημερινότητα συνδέονται σε πολλές πτυχές και ως εκ τούτου δεν είναι

¹ Η έννοια της "gig work" αναφέρεται στην εργασία που εκτελείται με βάση προσωρινές, ευέλικτες συμβάσεις ή παροχή υπηρεσιών μέσω διαδικτύου σε μικρά έργα ή "gigs". Οι εργαζόμενοι στον τομέα της gig work συνήθως είναι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι και έχουν την ευελιξία να επιλέγουν πότε και πώς θα εργαστούν(Donovan, S. , 2016).

τόσο διαχωρισμένες όσο φαίνεται. Έτσι, ενώ η έννοια της εργασίας γίνεται πιο ουσιαστική, είναι αμφισβητήσιμη και σαφώς δεν ισχύει για όλους. Οι ευέλικτες έννοιες της εργασίας αναμένεται να αποκτήσουν περαιτέρω δυναμική και οι ηγέτες του κλάδου εξετάζουν νέες στρατηγικές για την αξιοποίηση πιο ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Οι μελλοντικοί τύποι ψηφιακών εργαζομένων χρησιμεύουν ως ένας τρόπος καθοδήγησης μέσω των διαφορετικών εναλλακτικών αναπαραστάσεων πιθανών μελλοντικών καταστάσεων. Οι συγκεκριμένοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για ερμηνεία των πιθανών εκδηλώσεων των πολλαπλών κινητήριων δυνάμεων που αλλάζουν την φύση της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου. Ως εκ τούτου, οι μελλοντικοί ψηφιακοί τύποι εργαζομένων δεν είναι ούτε αμοιβαία αποκλειόμενοι ούτε παραλλαγές ενός κοινού θέματος. Παρά την πολυπλοκότητα του θέματος, φαίνεται ότι η ψηφιακή εργασία θα μπορούσε να είναι το μέσο με το οποίο θα διευκολυνθεί η αφοσίωση στην εργασία. Σύμφωνα με τον Stebbins (2014), οι οργανισμοί αποτυγχάνουν να δημιουργήσουν επαγγελματική αφοσίωση εξαιτίας των αυστηρών προθεσμιών αλλά και του μεγάλου φόρτου εργασίας. Αντιθέτως, η εστίαση στην κατανόηση των υποκείμενων παραγόντων που επιτρέπουν την αφοσίωση, δίνει στην ψηφιακή εργασία έναν πιο ελεύθερο χαρακτήρα. Επίσης, από την οπτική της οργάνωσης, η υιοθέτηση ενός στυλ εργασίας πιο ευέλικτου και μιας διαδικασίας διαχείρισης εμπνευσμένης από τη διαμόρφωση της εργασίας για την ενθάρρυνση των ψηφιακά εργαζόμενων, ώστε να έχουν την αίσθηση της συμμετοχής στον σχεδιασμό των ρυθμίσεων της εργασίας τους αλλά και στον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους, θα μπορούσε να είναι αρκετά επωφελής. Ακόμα, το γεγονός ότι οι ψηφιακά εργαζόμενοι του μέλλοντος θα ενδιαφέρονται περισσότερο για τη διαχείριση της χρήσης των τεχνολογιών και της συνδεσιμότητάς τους με εικονικούς χώρους εργασίας θα πρέπει να δώσει το έναυσμα στους οργανισμούς για προώθηση της συνειδητής χρήσης τους.

Αυτές οι νέες πολιτικές μπορούν να αφομοιωθούν από τους ψηφιακά εργαζόμενους. Σύμφωνα με τον Sintas, υπό τις νέες αυτές συνθήκες, η παραδοσιακή κατανόηση της διάκρισης μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου μπορεί να καταστεί άνευ σημασίας για τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι που εργάζονται σε επαγγέλματα που μετασχηματίζονται από τις ψηφιακές τεχνολογίες οργανώνουν τη ζωή τους. Αυτοί οι μελλοντικοί προσανατολισμοί κατευθύνουν στην απομάκρυνση των χωρικών και χρονικών περιορισμών και έχουν επιπτώσεις στον ελεύθερο χρόνο και στον τουριστικό κλάδο, πολλές από τις οποίες είναι ήδη εμφανείς.

Συμπερασματικά, είναι γνωστό ότι η σχέση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασιακής προσπάθειας είναι ένα θέμα που έχει ερευνηθεί εκτενώς στο πλαίσιο της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας και της οικονομικής θεωρίας. Παρόλο που η σχέση αυτή μπορεί να είναι πολύπλοκη και να διαφέρει ανάλογα με τα δεδομένα, υπάρχουν μερικά κοινά συμπεράσματα που μπορούν να αναδειχθούν. Αρχικά, η ισορροπία των δύο αυτών μεταβλητών έχει σημαντική

συνεισφορά στην ψυχολογική ευεξία και την υγεία. Η υπερβολική εργασία χωρίς επαρκή ελεύθερο χρόνο μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του στρες, εξουθένωσης και αποδυνάμωσης. Από την άλλη πλευρά, ο υπερβολικός ελεύθερος χρόνος χωρίς επαρκή εργασία μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη επίτευξης, ανασφάλεια και απομόνωση. Επιπλέον, η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου μπορεί να έχει θετική επίδραση στην παραγωγικότητα και την έμπνευση. Παρέχει τη δυνατότητα για αναζωογόνηση και δημιουργική σκέψη, πράγμα που μπορεί να επηρεάσει θετικά την απόδοση στην εργασία. Ακόμα, παράγοντες όπως η κουλτούρα της εργασίας στην εκάστοτε κοινωνία, οι κοινωνικές προσδοκίες, οι νομοθετικές ρυθμίσεις και οι οικονομικές συνθήκες μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη σχέση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασιακής προσπάθειας. Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ισορροπία μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασίας είναι μια προσωπική επιλογή που διαφέρει ανάλογα με τις προτιμήσεις και τις ανάγκες κάθε ατόμου. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της ισορροπίας αυτής, ορισμένες εταιρείες έχουν υιοθετήσει πολιτικές ευελιξίας του χρόνου που επιτρέπουν στους εργαζομένους τους να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Γρέβιας, 1985).

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η παρούσα έρευνα έγινε με σκοπό την μελέτη της επίδρασης που δύναται να έχει ο ελεύθερος χρόνος στην προσπάθεια που καταβάλουν οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό. Μέσω της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε, έγινε προσπάθεια να διαπιστωθεί αν ο τρόπος που εκμεταλλεύεται ένας εργαζόμενος τον ελεύθερό του χρόνο επηρεάζει την εργασιακή προσπάθεια που καταβάλει κατά τη διάρκεια της εργασίας του, τα κίνητρά του αλλά και την απόδοσή του. Για την έρευνα, επιλέχθηκε ερωτηματολόγιο ως «εργαλείο» συλλογής των απαραίτητων στοιχείων, καθώς επιτρέπει την γρήγορη συλλογή και εύκολη επεξεργασία μεγάλου όγκου δεδομένων. Η εκπόνησή του είναι μια διαδικασία απλή για τον κάθε μελετητή, ενώ ταυτόχρονα είναι βατό και κατανοητό για τα περισσότερα άτομα που πρόκειται να το απαντήσουν. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες έχουν όσο χρονικό περιθώριο τους είναι απαραίτητο για να το απαντήσουν. Το σημαντικότερο είναι η διατήρηση της ανωνυμίας τους. Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου προτιμήθηκε η εφαρμογή Google Forms και η διανομή του έγινε ηλεκτρονικά, μέσω συνδέσμου(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScE2ypkd_d10oNr0eBR30hQ4SfSua9JT4m0e3Z50-Tgrck3Bg/viewform?usp=sf_link), σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Οι επιχειρήσεις στις οποίες εκείνοι εργάζονται ανήκουν, κατά κύριο λόγο, στους κλάδους των Πωλήσεων, του Τουρισμού, της Εστίασης, των Χρηματοοικονομικών, της Υγείας και της Εκπαίδευσης. Όσοι συμμετείχαν στην έρευνα είχαν στη διάθεσή τους χρονικό περιθώριο ενός μήνα, προκειμένου να απαντήσουν το ερωτηματολόγιο. Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε για την επεξεργασία και την ανάλυση των δεδομένων ήταν το JASP.

5.1 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 3 ενότητες. Αρχικά, ο ερωτηθής δηλώνει αν δέχεται να πάρει μέρος στην έρευνα(κλειστή ερώτηση τύπου «Ναι»/«Όχι»). Με την επιλογή «Ναι», επισημαίνει την αποδοχή του και μεταφέρεται στην κύρια φόρμα με σκοπό να απαντήσει στις επόμενες ερωτήσεις. Στην ενότητα 1 οι ερωτήσεις είναι δημογραφικού χαρακτήρα(φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, έτη εργασιακής εμπειρίας). Στην ενότητα 2 οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν σε 26 ερωτήσεις που αφορούν από την μια πως αξιοποιούν τον ελεύθερό τους χρόνο και πως προτιμούν να τον περνούν και από την άλλη ερωτήσεις σχετικά με την προσπάθεια που καταβάλουν στην εργασία τους. Η ενότητα 3 χωρίζεται σε δύο υποενότητες. Στην υποενότητα Α, οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν σε 5 ερωτήσεις σχετικά με το κατά πόσο οι συμπεριλαμβανόμενες προτάσεις αποτελούν λόγους καταβολής προσπάθειας/ενεργούς εμπλοκής στην εργασία. Στην υποενότητα Β, οι ερωτηθέντες

καλούνται να απαντήσουν σε 5 ερωτήσεις σχετικά με τη συχνότητα που συναντούν παρόμοιες καταστάσεις σε σχέση με την εργασίας τους("Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά..."). Στην ενότητα 2, οι απαντήσεις κλιμακώνονται από το 1 έως το 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 στο «Συμφωνώ απόλυτα»(5-βάθμια Κλίμακα Likert). Στην ενότητα 3, οι απαντήσεις κλιμακώνονται από το 1 έως το 7, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Καθόλου» και το 7 στο «Έντελώς»(7-βάθμια Κλίμακα Likert).

5.2 Κλίμακες

5.2.1 Κλίμακα Ελεύθερου Χρόνου

Προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο επηρεάζει ο ελεύθερος χρόνος τους εργαζόμενους στην εργασιακή τους προσπάθεια αλλά και πως εκείνοι προτιμούν να τον αξιοποιούν, η έρευνα βασίστηκε στην κλίμακα Ελεύθερου Χρόνου της Aneta M. Przepiorka και της Agata P Blachnio(2017) – «The Relationships between personality traits and leisure time activities: development of the Leisure Time Activity Questionnaire (LTAQ)». Μέσω της εν λόγω κλίμακας, η Przepiorka και η Blachnio είχαν δύο στόχους. Πρώτον, να εξετάσουν τις σχέσεις μεταξύ των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου και των μεταβλητών της προσωπικότητας. Δεύτερον, να αναπτύξουν ένα ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου. Έγιναν δύο μελέτες στις οποίες έλαβαν μέρος συνολικά 806 ενήλικες. Το αποτέλεσμα των αναλύσεων ήταν η ανάπτυξη ενός ερωτηματολογίου με 16 ερωτήσεις. Διακρίθηκαν τέσσερις υποκλίμακες : Κοινωνικοποίηση με φίλους(Socializing with Friends), Χρήση του Διαδικτύου(Using the Internet), Οργάνωση του ελεύθερου χρόνου(Leisure Time Management) και Ξεκούραση(Winding Down).

Η πρώτη υποκλίμακα(Κοινωνικοποίηση) περιλαμβάνει στοιχεία που αναφέρονται στην αφιέρωση χρόνου σε μια ομάδα, εκφράζει την ανησυχία για τις κοινωνικές σχέσεις. Η δεύτερη υποκλίμακα(Χρήση του Διαδικτύου) αποτελείται από δηλώσεις που αφορούν τους τρόπους που περνούν τον ελεύθερό τους χρόνο στο Διαδίκτυο, την περιήγηση σε ιστότοπους και τη συμμετοχή σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Αναφέρεται, επομένως, σε μια μορφή αφιέρωσης ελεύθερου χρόνου μόνος. Η τρίτη υποκλίμακα(Οργάνωση ελεύθερου χρόνου) περιλαμβάνει στοιχεία που εκφράζουν την καλή οργάνωση της ημέρας και την κατάρτιση ενός σχεδίου. Η τέταρτη υποκλίμακα(Ξεκούραση) αποτελείται από δηλώσεις που αναφέρονται στην απόλαυση των δραστηριοτήτων, την απομάκρυνση από την καθημερινότητα και την εκτόνωση.

Στο ερωτηματολόγιο, από τις 16 ερωτήσεις οι 3 αφορούν την Κοινωνικοποίηση(Socializing), οι 5 την Χρήση του Διαδικτύου(Using the Internet), οι 3 την Οργάνωση του ελεύθερου

χρόνου(Leisure Time Management) και οι υπόλοιπες 5 την Ξεκούραση(Winding Down). Οι απαντήσεις δίνονται μέσω 5-βάθμιας κλίμακας Likert, όπου το 1 ισούται με «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 με «Συμφωνώ απόλυτα». Η αξιοπιστία της κλίμακας είναι αποδεκτή αφού ο συντελεστής α του Cronbach είναι πάνω από 0.70.

	Κοινωνικοποίηση	Χρήση του Διαδικτύου	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου	Ξεκούραση
Εκτίμηση	Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α
Εκτιμώμενη τιμή	0.731	0.866	0.854	0.659
95% CI κατώτερο όριο	0.659	0.833	0.814	0.576
95% CI ανώτερο όριο	0.790	0.893	0.887	0.728

Ελεύθερος Χρόνος	
Εκτίμηση	Cronbach's α
Εκτιμώμενη τιμή	0.804
95% CI κατώτερο όριο	0.761
95% CI ανώτερο όριο	0.841

Πίνακας 0.1 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας Ελεύθερου Χρόνου

5.2.2 Κλίμακα Εργασιακής Προσπάθειας

Προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο ο ελεύθερος χρόνος επηρεάζει την εργασιακή προσπάθεια αλλά και το πώς αντιλαμβάνεται ο κάθε εργαζόμενος την εργασιακή προσπάθεια χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα που παρουσιάζεται στην μελέτη των Rein De Cooman, Sara De Gieter, Roland Pepermans, Marc Jegers & Frederik Van Acker (2009) - Development and Validation of the Work Effort Scale. Μέσω αυτού του εργαλείου γίνεται η μέτρηση της εργασιακής προσπάθειας των εργαζομένων. Η κλίμακα αποτελείται από 10 ερωτήσεις και ονομάζεται Κλίμακα Εργασιακής Προσπάθειας (Work Effort Scale-WESC).

Η εν λόγω κλίμακα χρησιμοποιείται για αυτοαξιολόγηση της προσπάθειας στον εργασιακό χώρο και είναι πολυδιάστατη. Παρουσιάζει επαρκή επίπεδα εσωτερικής συνέπειας σε όλα τα δείγματα και αξιολογεί το πεδίο των κοινά αποδεκτών πτυχών της εργασιακής προσπάθειας, δηλαδή της επιμονής, της κατεύθυνσης και της έντασης. Τα στοιχεία/προτάσεις χωρίστηκαν σε 3 κατηγορίες – Επιμονή(3 ερωτήσεις), Κατεύθυνση(3 ερωτήσεις), Ένταση(4 ερωτήσεις). Οι Podsakoff και MacKenzie(1994) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι κλίμακες με λιγότερα στοιχεία είναι προτιμότερες. Και εδώ, όπως και στην περίπτωση της κλίμακας του ελεύθερου χρόνου, χρησιμοποιήθηκε για τις απαντήσεις 5-βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 ισούται με «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 με «Συμφωνώ απόλυτα».

Επιπλέον, η συνολική αξιοπιστία της κλίμακας είναι αποδεκτή καθώς ο συντελεστής α του Cronbach είναι 0.90, δείχνοντας υψηλή εσωτερική συνοχή για την κλίμακα των 10 στοιχείων. Η WESC έχει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μία κλίμακα, προσφέροντας μία συνολική βαθμολογία για την εργασιακή προσπάθεια, αλλά οι βαθμολογίες των υποκλιμάκων μπορούν επίσης να ερμηνευθούν χωριστά.

	Επιμονή	Κατεύθυνση	Ένταση
Εκτίμηση	Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α
Εκτιμώμενη τιμή	0.858	0.797	0.890
95% CI κατώτερο όριο	0.820	0.742	0.863
95% CI ανώτερο όριο	0.888	0.842	0.913

Εργασιακή Προσπάθεια

Εκτίμηση	Cronbach's α
Εκτιμώμενη τιμή	0.931
95% CI κατώτερο όριο	0.915
95% CI ανώτερο όριο	0.944

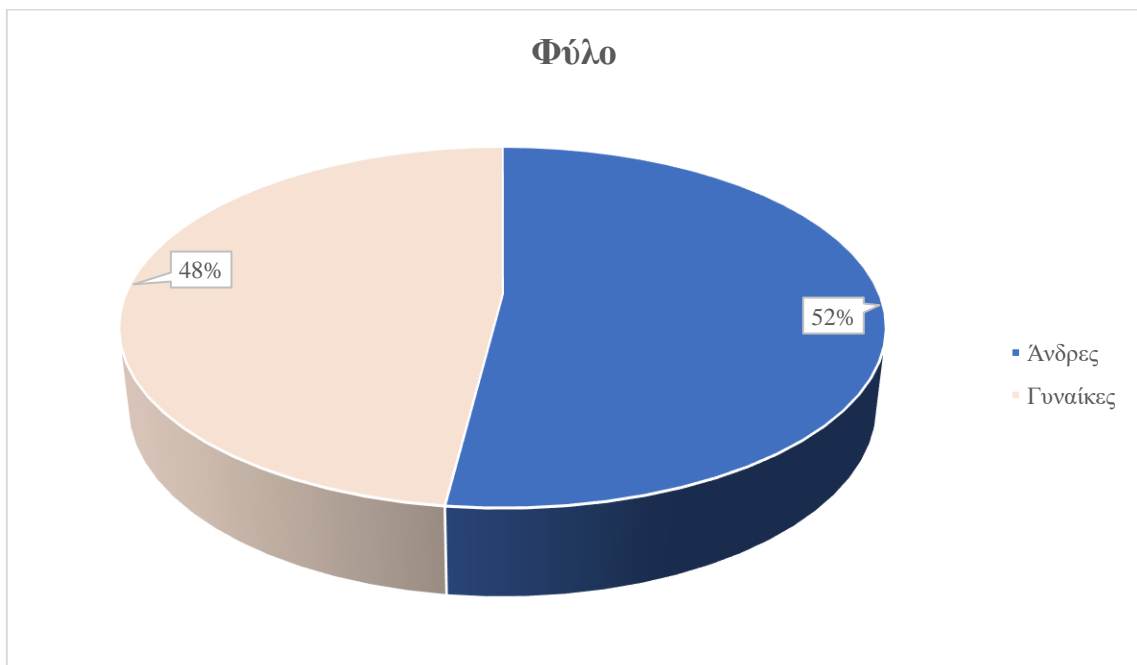
Πίνακας 0.1 Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας κλίμακας Εργασιακής Προσπάθειας

6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Παρακάτω παραθέτονται αναλυτικά τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου :

6.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Το σύνολο των ατόμων που αποτέλεσαν το τελικό δείγμα του ερωτηματολογίου ανήλθε στα 202. Από αυτά, οι 105 ήταν άνδρες και οι 97 γυναίκες(Διάγραμμα 6.1).



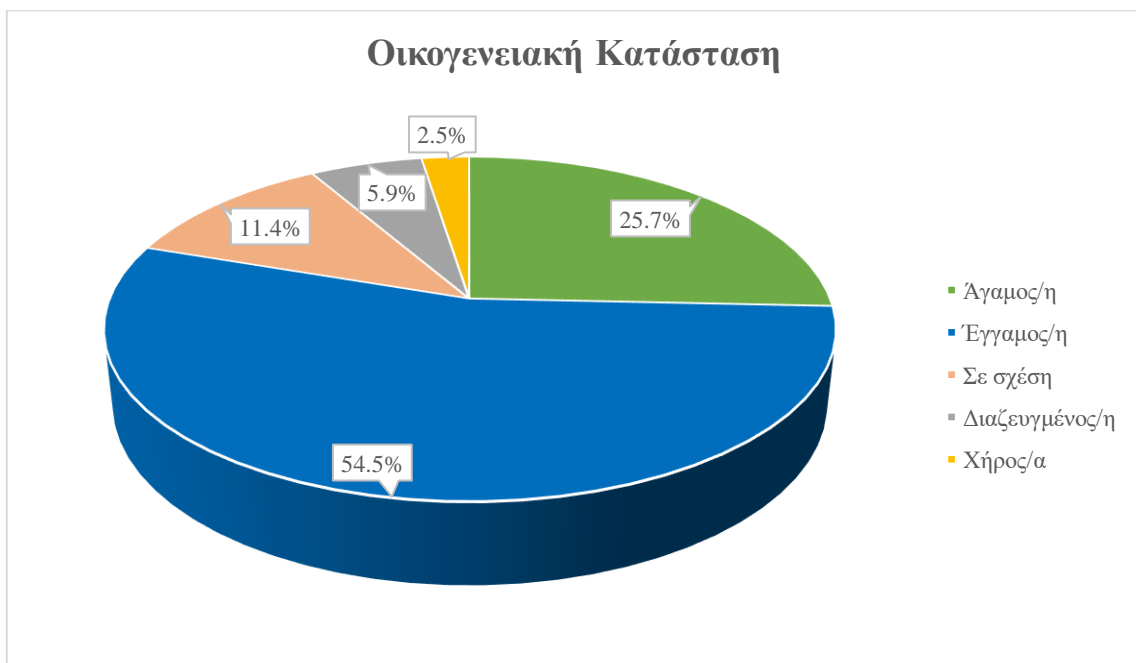
Διάγραμμα 0.1 Φύλο δείγματος

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κυμαίνονται ηλικιακά από 23 έως και 77 ετών, με μέσο όρο τα 46 περίπου έτη(Μέσος Όρος 45.89) (Πίνακας 6.1).

Ηλικία	
Έγκυρα	202
Λείπων	0
Μέσος Όρος	45.901
Τυπική απόκλιση	14.017
Ελάχιστη τιμή	23.000
Μέγιστη τιμή	77.000

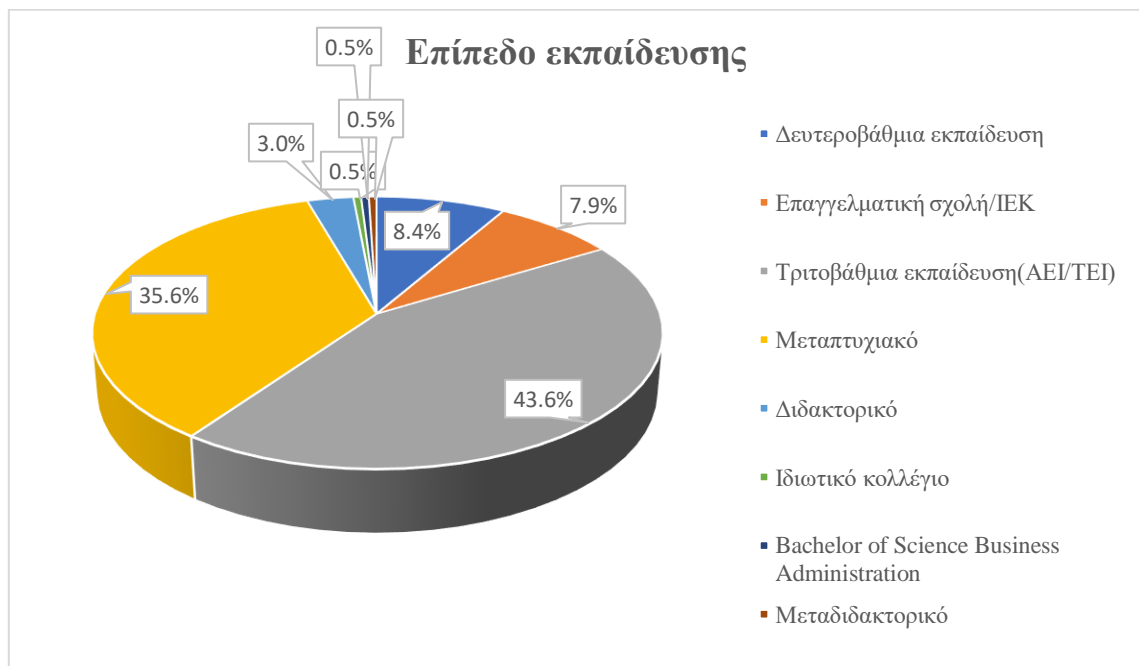
Πίνακας 0.1 Ηλικία δείγματος

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν έγγαμοι(110 άτομα). Ακολουθούν οι άγαμοι(52 άτομα), εκείνοι που είναι σε σχέση(23 άτομα), οι διαζευγμένοι(12 άτομα) και τέλος οι χήροι(5 άτομα)(Διάγραμμα 6.2).



Διάγραμμα 0.2 Οικογενειακή κατάσταση δείγματος

Επίσης, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης(88 άτομα). Ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου(72 άτομα) και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης(17 άτομα). Έπειτα, οι απόφοιτοι επαγγελματικής σχολής/ΙΕΚ(16 άτομα) και οι κάτοχοι διδακτορικού(6 άτομα). Τέλος, απαντήσεις δόθηκαν από έναν απόφοιτο ιδιωτικού κολλεγίου, έναν με Bachelor of Science Business Administration και έναν κάτοχο μεταδιδακτορικού(Διάγραμμα 6.3).



Διάγραμμα 0.3 Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος

Τέλος, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν σχετικά με την συνολική εργασιακή τους εμπειρία. Η συνολική εργασιακή εμπειρία καθενός από τα άτομα του δείγματος κυμαινόταν από 1 έως και 46 έτη, με μέσο όρο τα 21 έτη(Μέσος Όρος 20.73) (Πίνακας 6.2).

Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας	
Έγκυρα	202
Λείπων	0
Μέσος Όρος	20.739
Τυπική απόκλιση	12.614
Ελάχιστη τιμή	1.000
Μέγιστη τιμή	46.000

Πίνακας 0.2 Συνολική εργασιακή εμπειρία δείγματος

6.2 Ελεύθερος Χρόνος

Στο προηγούμενο κεφάλαιο είδαμε ότι η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου απαρτίζεται από 16 ερωτήσεις κλίμακας, σχετικές με το πώς προτιμάει ο κάθε εργαζόμενος να περνάει τον ελεύθερό του χρόνο. Στις απαντήσεις υπάρχει κλίμακα από 1 έως 5, με την αντιστοιχία 1 - «Διαφωνώ απόλυτα» και 5 - «Συμφωνώ απόλυτα»(5-βάθμια Κλίμακα Likert). Οι απαντήσεις που λήφθηκαν βοήθησαν να διαπιστωθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων στον ελεύθερο χρόνο τους και σε ποια κατηγορία αυτές ανήκουν(Κοινωνικοποίηση, Χρήση διαδικτύου, Οργάνωση του ελεύθερου χρόνου, Ξεκούραση).

Παρατηρήθηκε, λοιπόν, σύμφωνα με όσα δηλώθηκαν από τους συμμετέχοντες, πως ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων είναι κάτι που βιώνουν ελάχιστα έως μέτρια(Μέσος Όρος = 2.88). Με βάση τις μέσες τιμές και τις υποκλίμακες, ο εργαζόμενος προτιμά να αφιερώνει τον ελεύθερο χρόνο του περισσότερο στην Κοινωνικοποίηση(Socializing), (Μέσος Όρος = 3.33), στη Χρήση του Ίντερνετ(Using the Internet), (Μέσος Όρος = 3.01) και στην Οργάνωση του ελεύθερου χρόνου του(Leisure Time Management), (Μέσος Όρος = 3.25). (Πίνακας 6.3)

	Ελεύθερος Χρόνος	Κοινωνικοποίηση	Χρήση του Διαδικτύου	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου	Ξεκούραση
Έγκυρα	202	202	202	202	202
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.886	3.331	3.016	3.254	2.264
Τυπική Απόκλιση	0.439	0.690	0.768	0.860	0.612
Ελάχιστη τιμή	1.560	1.000	1.000	1.000	1.000
Μέγιστη τιμή	4.000	5.000	4.800	5.000	3.800

Πίνακας 0.1 Παρουσία Ελεύθερου Χρόνου

6.2.1 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Φύλο

Με σκοπό να γίνει μια εκτενέστερη μελέτη των δεδομένων της πρώτης βασικής μεταβλητής της έρευνας, ακολούθησε η ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά για να διαπιστωθεί, βάσει των χαρακτηριστικών αυτών, πως βιώνουν οι συμμετέχοντες τον ελεύθερό τους χρόνο.

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ορίσαμε τους άνδρες ως ομάδα 1 και τις γυναίκες ως ομάδα 2. Με βάση, λοιπόν, το φύλο των εργαζομένων, φαίνεται πως και τα δύο φύλα έχουν μέτριο ελεύθερο χρόνο (Μέσος Όρος = 2.801 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 2.978 για τις γυναίκες). Τα αποτελέσματα των υποκλιμάκων δείχνουν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες προτιμούν την Κοινωνικοποίηση (Socializing) σαν διέξοδο στον ελεύθερό τους χρόνο (Μέσος Όρος = 3.298 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 3.368 για τις γυναίκες). Δεύτερη στις προτιμήσεις και των δύο έρχεται η διαδικασία Οργάνωσης του ελεύθερου χρόνου (Leisure Time Management), (Μέσος Όρος = 3.172 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 3.344 για τις γυναίκες). Έπειτα, ακολουθεί η Χρήση του Ίντερνετ (Using the Internet), (Μέσος Όρος = 2.947 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 3.091 για τις γυναίκες). Τέλος, παρατηρούμε ότι και για τα δύο φύλα η Ξεκούραση κατά τον ελεύθερό τους χρόνο είναι η τελευταία τους επιλογή (Μέσος Όρος = 2.131 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 2.408 για τις γυναίκες). Ενώ σε όλες περιπτώσεις βλέπουμε ότι τα δύο φύλα έχουν τις ίδιες προτιμήσεις παρατηρούμε ότι ο Μέσος Όρος των γυναικών είναι ελάχιστα μεγαλύτερος σε σχέση με τον Μέσο Όρο των ανδρών, γεγονός που μας επιβεβαιώνει την μεγαλύτερη προτίμησή τους σε σχέση με τους άνδρες στην κάθε περίπτωση. (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.1).

6.2.2 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Ηλικία

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις ηλικιακές ομάδες. Η 1^η ηλικιακή ομάδα αφορά το φάσμα των 23 έως 35 ετών, η 2^η των 36 έως 45 ετών, η 3^η των 46 έως 55 ετών, η 4^η των 56 έως 65 ετών και η 5^η των 65+ ετών.

Εστιάζοντας στην ηλικία των εργαζομένων αυτό που παρατηρήθηκε είναι ότι όλες οι ηλικιακές ομάδες προτιμούν να απασχολούνται στον ελεύθερό τους χρόνο (Μέσος Όρος 1 = 2.943, Μέσος Όρος 2 = 2.850, Μέσος Όρος 3 = 2.926, Μέσος Όρος 4 = 2.825, Μέσος Όρος 5 = 3.387). Ωστόσο, βλέπουμε ότι στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες η τάση για απασχόληση μειώνεται ελάχιστα. Εξαιρέση αποτελεί η τελευταία ηλικιακή ομάδα (65+) όπου το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό καθώς μόνο 6 άτομα έχουν απαντήσει γεγονός που επηρεάζει το δείγμα του Μέσου Όρου.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι η 1^η ηλικιακή ομάδα στον ελεύθερο χρόνο της προτιμά να κάνει χρήση του Ίντερνετ (Using the Internet), η 2^η και η 3^η να κοινωνικοποιούνται (Socializing) και η 4^η με την 5^η να οργανώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους (Leisure Time Management). Από την άλλη, παρατηρείται ότι αυτό που προτιμούν λιγότερο να κάνουν όλες οι ηλικιακές ομάδες στον ελεύθερο χρόνο τους είναι να ξεκουράζονται (Winding Down). (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.2).

6.2.3 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις οικογενειακές καταστάσεις. Η 1^η ομάδα αφορά τα άτομα που βρίσκονται σε σχέση, η 2^η τους έγγαμους, η 3^η τους άγαμους, η 4^η τους διαζευγμένους και η 5^η τους χήρους.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες έχουν ελάχιστη έως μέτρια τάση απασχόλησης κατά τον ελεύθερο χρόνο τους (Μέσος Όρος 1 = 2.857, Μέσος Όρος 2 = 2.896, Μέσος Όρος 3 = 2.902, Μέσος Όρος 4 = 2.809, Μέσος Όρος 5 = 2.826). Παρατηρείται παρόμοια τάση σε όλες τις ομάδες, ανεξαρτήτως αριθμητικού δείγματος, παρά το γεγονός ότι η 2^η ομάδα απαρτίζεται από το μεγαλύτερο σύνολο (110 άτομα) με αρκετή διαφορά από τις υπόλοιπες.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι η 1^η ομάδα στον ελεύθερο χρόνο της προτιμά να κάνει χρήση του Ίντερνετ (Using the Internet), η 2^η και η 3^η να κοινωνικοποιούνται (Socializing) και οι 2 τελευταίες να οργανώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους (Leisure Time Management). Από την άλλη, παρατηρείται ότι αυτό που προτιμούν λιγότερο

να κάνουν όλες οι ομάδες στον ελεύθερο χρόνο τους είναι να ξεκουράζονται(Winding Down). (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.3).

6.2.4 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις απαντήσεις σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Η 1^η ομάδα αφορά τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η 2^η τους απόφοιτους επαγγελματικών σχολών/ΙΕΚ, η 3^η τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης – ΑΕΙ/ΤΕΙ, η 4^η τους κατόχους μεταπτυχιακού, η 5^η τους κατόχους διδακτορικού, η 6^η τους αποφοίτους ιδιωτικών κολλεγίων, η 7^η τους κατόχους Bachelor in Business Administration και η 8^η τους κατόχους μεταδιδακτορικού.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες έχουν ελάχιστη έως μέτρια τάση απασχόλησης κατά τον ελεύθερο χρόνο τους(Μέσος Όρος 1 = 3.042, Μέσος Όρος 2 = 3.052, Μέσος Όρος 3 = 2.866, Μέσος Όρος 4 = 2.826, Μέσος Όρος 5 = 2.638, Μέσος Όρος 6 = 3.750, Μέσος Όρος 7 = 3.440, Μέσος Όρος 8 = 3.060). Παρατηρείται παρόμοια τάση σε όλες τις ομάδες, ανεξαρτήτως αριθμητικού δείγματος, παρά το γεγονός ότι οι τρεις τελευταίες ομάδες απαρτίζονται από ένα άτομο έκαστη.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι η 1^η και η 6^η ομάδα στον ελεύθερο χρόνο τους προτιμούν να οργανώνουν τον ελεύθερο χρόνο τους(Leisure Time Management), η 2^η να κάνει χρήση του Ίντερνετ(Using the Internet), η 3^η, η 4^η, η 5^η και η 8^η να κοινωνικοποιούνται(Socializing) και η 7^η να κοινωνικοποιείται(Socializing) και να οργανώνει τον ελεύθερο χρόνο της(Leisure Time Management). Από την άλλη, παρατηρείται ότι αυτό που προτιμούν λιγότερο να κάνουν όλες οι ομάδες στον ελεύθερο χρόνο τους είναι να ξεκουράζονται(Winding Down) με εξαίρεση την 6^η και την 8^η που προτιμούν λιγότερο να κάνουν χρήση του Ίντερνετ(Using the Internet). (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.4).

6.2.5 Ανάλυση του Ελεύθερου Χρόνου με βάση την Εργασιακή Εμπειρία

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις απαντήσεις σχετικά με την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Η 1^η ομάδα αφορά άτομα με εργασιακή εμπειρία από 1 έως 3 έτη, η 2^η από 4 έως 6 έτη, η 3^η από 7 έως 10 έτη, η 4^η από 10 έως 20 έτη και η 5^η από 20+ έτη.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες έχουν ελάχιστη έως μέτρια τάση απασχόλησης κατά τον ελεύθερο χρόνο τους(Μέσος Όρος 1 = 3.113, Μέσος Όρος 2 = 2.842, Μέσος Όρος 3 = 2.862, Μέσος Όρος 4 = 2.931, Μέσος Όρος 5 = 2.892). Παρατηρείται παρόμοια τάση σε όλες τις ομάδες, ανεξαρτήτως αριθμητικού δείγματος, παρά το γεγονός ότι η 5^η ομάδα απαρτίζεται από το μεγαλύτερο σύνολο(100 άτομα) με αρκετή διαφορά από τις υπόλοιπες.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι η 1^η και η 3^η ομάδα στον ελεύθερο χρόνο τους προτιμούν να κάνουν χρήση του Ίντερνετ(Using the Internet), η 2^η να οργανώνει τον ελεύθερο χρόνο της(Leisure Time Management) και οι 2 τελευταίες να κοινωνικοποιούνται(Socializing). Από την άλλη, παρατηρείται ότι αυτό που προτιμούν λιγότερο να κάνουν όλες οι ομάδες στον ελεύθερο χρόνο τους είναι να ξεκουράζονται(Winding Down). (Παράρτημα, Πίνακας 9.1.5).

6.3 Εργασιακή Προσπάθεια

Η δεύτερη κλίμακα του ερωτηματολογίου περιέχει 10 ερωτήσεις οι οποίες σχετίζονται με την εργασιακή προσπάθεια των εργαζομένων. Στις απαντήσεις υπάρχει κλίμακα από 1 έως 5, με την αντιστοιχία 1 - «Διαφωνώ απόλυτα» και 5 - «Συμφωνώ απόλυτα»(5-βάθμια Κλίμακα Likert). Οι απαντήσεις που λήφθηκαν βοήθησαν να διαπιστωθεί η εργασιακή προσπάθεια του κάθε εργαζομένου καθώς και με ποιο γνώμονα εκείνοι πράττουν(Επιμονή, Κατεύθυνση, Ένταση).

Παρατηρήθηκε, λοιπόν, σύμφωνα με όσα δηλώθηκαν από τους συμμετέχοντες, πως η εργασιακή προσπάθεια είναι κάτι που όλοι οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι πράττουν σε μεγάλο βαθμό(Μέσος Όρος = 4.140). Με βάση τις μέσες τιμές και τις υποκλίμακες, ο εργαζόμενος δίνει περισσότερη έμφαση στην Επιμονή(Persistence), (Μέσος Όρος = 4.319), έπειτα στην Κατεύθυνση(Direction), (Μέσος Όρος = 4.052) και τέλος στην Ένταση(Intensity), (Μέσος Όρος = 4.048). (Πίνακας 6.3.1)

	Εργασιακή Προσπάθεια	Επιμονή	Κατεύθυνση	Ένταση
Έγκυρα	202	202	202	202
Λείπων	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.140	4.319	4.052	4.048
Τυπική Απόκλιση	0.568	0.631	0.640	0.697
Ελάχιστη τιμή	2.560	2.330	1.670	2.000
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000

Πίνακας 6.3. 1 Παρουσία Εργασιακής Προσπάθειας

6.3.1 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση το Φύλο

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ορίσαμε τους άνδρες ως ομάδα 1 και τις γυναίκες ως ομάδα 2. Αναλύοντας την εργασιακή προσπάθεια, αυτό που διαπιστώνεται με βάση το φύλο, είναι ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες του δείγματος δείχνουν μεγάλο ζήλο στην εργασία τους καταβάλλοντας μεγάλη εργασιακή προσπάθεια (Μέσος Όρος = 4.146 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 4.132 για τις γυναίκες). Και τα δύο φύλα φαίνεται να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην επιμονή (Persistence), (Μέσος Όρος = 4.349 για τους άνδρες, Μέσος Όρος = 4.285 για τις γυναίκες). Ωστόσο, οι άνδρες φαίνεται να δίνουν λιγότερη έμφαση στην Ένταση (Intensity), (Μέσος Όρος = 4.038), ενώ οι γυναίκες στην Κατεύθυνση (Direction), (Μέσος Όρος = 4.052). (Πίνακας 6.3.1.1).

	Εργασιακή Προσπάθεια		Επιμονή		Κατεύθυνση		Ένταση	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Έγκυρα	105	97	105	97	105	97	105	97
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.146	4.132	4.349	4.285	4.052	4.052	4.038	4.059
Τυπική Απόκλιση	0.569	0.570	0.645	0.618	0.630	0.655	0.709	0.687
Ελάχιστη τιμή	2.720	2.560	2.330	3.000	2.330	1.670	2.000	2.000
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

Πίνακας 6.3.1. 1 Εργασιακή προσπάθεια και φύλο

6.3.2 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Ηλικία

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις ηλικιακές ομάδες. Η 1^η ηλικιακή ομάδα αφορά το φάσμα των 23 έως 35 ετών, η 2^η των 36 έως 45 ετών, η 3^η των 46 έως 55 ετών, η 4^η των 56 έως 65 ετών και η 5^η των 65+ ετών.

Εστιάζοντας στην ηλικία των εργαζομένων αυτό που παρατηρήθηκε είναι ότι όλες οι ηλικιακές ομάδες δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους (Μέσος Όρος 1 = 4.109, Μέσος Όρος 2 = 4.267, Μέσος Όρος 3 = 4.218, Μέσος Όρος 4 = 4.195, Μέσος Όρος 5 = 3.876). Στην τελευταία ηλικιακή ομάδα (65+), παρά το γεγονός ότι το δείγμα είναι 6 ατόμων, η μέση τιμή κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα, δείχνοντάς μας ότι ακόμα και σε μεγάλες ηλικίες η εργασιακή προσπάθεια υπάρχει σε μεγάλο βαθμό.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι όλες οι ηλικιακές ομάδες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην Επιμονή (Persistence). Από την άλλη, παρατηρείται ότι λιγότερη έμφαση δίνεται από την 1^η και την 5^η ηλικιακή ομάδα στην Ένταση (Intensity) και από την 2^η, την 3^η και την 4^η στην Κατεύθυνση (Direction). (Πίνακας 6.3.1.2).

	Εργασιακή Προσπάθεια					Επιμονή				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	63	36	35	62	6	63	36	35	62	6
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.109	4.267	4.218	4.195	3.876	4.295	4.441	4.454	4.378	3.945
Τυπική Απόκλιση	0.552	0.472	0.331	0.585	-	0.532	0.574	0.327	0.596	-
Ελάχιστη τιμή	3.457	3.750	3.818	3.397	3.876	3.666	3.740	4.034	3.533	3.945
Μέγιστη τιμή	4.726	4.742	4.542	4.836	3.876	4.949	4.926	4.800	4.967	3.945

	Κατεύθυνση					Ένταση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	63	36	35	62	6	63	36	35	62	6
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.125	4.159	4.019	4.073	3.891	3.906	4.202	4.177	4.134	3.791
Τυπική Απόκλιση	0.578	0.512	0.543	0.517	-	0.733	0.587	0.380	0.751	-
Ελάχιστη τιμή	3.334	3.556	3.300	3.367	3.891	3.019	3.583	3.800	3.125	3.791
Μέγιστη τιμή	4.743	4.704	4.466	4.666	3.891	4.711	4.777	4.600	4.925	3.791

Πίνακας 6.3.1. 2 Εργασιακή προσπάθεια και ηλικία

6.3.3 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις οικογενειακές καταστάσεις. Η 1η ομάδα αφορά τα άτομα που βρίσκονται σε σχέση, η 2η τους έγγαμους, η 3η τους άγαμους, η 4η τους διαζευγμένους και η 5η τους χήρους.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους (Μέσος Όρος 1 = 3.883, Μέσος Όρος 2 = 4.155, Μέσος Όρος 3 = 4.199, Μέσος Όρος 4 = 4.258, Μέσος Όρος 5 = 4.066). Παρατηρείται παρόμοια τάση σε όλες τις ομάδες, ανεξαρτήτως αριθμητικού δείγματος, παρά το γεγονός ότι η 2^η ομάδα απαρτίζεται από το μεγαλύτερο σύνολο (110 άτομα) με αρκετή διαφορά από τις υπόλοιπες. Επιπλέον, βλέπουμε ότι την μικρότερη εργασιακή προσπάθεια καταβάλλει η 1^η ομάδα, δηλαδή τα άτομα που βρίσκονται σε σχέση, με ελάχιστη βέβαια διαφορά από τις υπόλοιπες.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι όλες οι ομάδες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην Επιμονή (Persistence). Από την άλλη, παρατηρείται ότι λιγότερη έμφαση δίνεται από την 1^η, την 3^η και την 5^η ομάδα στην Ένταση (Intensity), από την 2^η και την 4^η στην Κατεύθυνση (Direction). (Πίνακας 6.3.1.3).

	Εργασιακή Προσπάθεια					Επιμονή				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	23	110	52	12	5	23	110	52	12	5
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.883	4.155	4.199	4.258	4.066	4.029	4.364	4.365	4.334	4.132
Τυπική Απόκλιση	0.590	0.587	0.501	0.610	0.490	0.710	0.646	0.554	0.550	0.730
Ελάχιστη τιμή	2.720	2.560	3.030	3.330	3.500	3.000	2.330	3.030	3.670	3.000
Μέγιστη τιμή	4.640	5.000	5.000	5.000	4.690	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

	Κατεύθυνση					Ένταση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	23	110	52	12	5	23	110	52	12	5
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.914	4.034	4.122	4.167	4.066	3.707	4.068	4.111	4.271	4.000
Τυπική Απόκλιση	0.621	0.655	0.627	0.690	0.496	0.656	0.701	0.676	0.787	0.530
Ελάχιστη τιμή	2.670	1.670	2.330	3.000	3.330	2.500	2.000	2.000	2.750	3.500
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	4.670	4.750	5.000	5.000	5.000	4.750

Πίνακας 6.3.1. 3 Εργασιακή προσπάθεια και οικογενειακή κατάσταση

6.3.4 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις απαντήσεις σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Η 1^η ομάδα αφορά τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η 2^η τους απόφοιτους επαγγελματικών σχολών/ΙΕΚ, η 3^η τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης – ΑΕΙ/ΤΕΙ, η 4^η τους κατόχους μεταπτυχιακού, η 5^η τους κατόχους διδακτορικού, η 6^η τους αποφοίτους ιδιωτικών κολλεγίων, η 7^η τους κατόχους Bachelor in Business Administration και η 8^η τους κατόχους μεταδιδακτορικού.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους με παρόμοια τάση(Μέσος Όρος 1 = 4.102, Μέσος Όρος 2 = 4.257, Μέσος Όρος 3 = 4.051, Μέσος Όρος 4 = 4.237, Μέσος Όρος 5 = 3.853, Μέσος Όρος 6 = 5.000, Μέσος Όρος 7

= 4.110, Μέσος Όρος 8 = 4.580), με χαμηλότερη μέση τιμή της 5^{ης} ομάδας που ίσως την δικαιολογεί το γεγονός ότι απαρτίζεται από 6 άτομα.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι όλες οι ομάδες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην Επιμονή(Persistence) εκτός της 6^{ης} που δίνει και στις τρεις υποκλίμακες την ίδια βαρύτητα. Από την άλλη, παρατηρείται ότι λιγότερη έμφαση δίνεται από την 1^η, την 2^η, την 5^η και την 8^η ομάδα στην Κατεύθυνση(Direction), την 3^η και την 4^η στην Ένταση(Intensity), ενώ η 7^η ομάδα δίνει λιγότερη έμφαση τόσο στην κατεύθυνση όσο και στην ένταση. (Πίνακας 6.3.1.4).

	Εργασιακή Προσπάθεια							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.102	4.257	4.051	4.237	3.853	5.000	4.110	4.580
Τυπική Απόκλιση	0.486	0.629	0.565	0.559	0.672	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	3.310	3.190	2.670	2.560	3.000	5.000	4.110	4.580
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	4.560	5.000	4.110	4.580

	Επιμονή							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.294	4.291	4.224	4.431	4.278	5.000	4.330	5.000
Τυπική Απόκλιση	0.575	0.644	0.639	0.627	0.713	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	3.000	3.330	2.330	3.000	3.000	5.000	4.330	5.000
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.330	5.000

	Κατεύθυνση							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.863	4.229	3.966	4.186	3.612	5.000	4.000	4.000
Τυπική Απόκλιση	0.634	0.786	0.596	0.620	0.830	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	2.670	2.670	1.670	2.670	2.330	5.000	4.000	4.000
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	4.670	5.000	4.000	4.000

	Ένταση							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.147	4.250	3.963	4.094	3.667	5.000	4.000	4.750
Τυπική Απόκλιση	0.625	0.701	0.732	0.667	0.645	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	3.000	3.000	2.000	2.000	2.750	5.000	4.000	4.750
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	5.000	5.000	4.250	5.000	4.000	4.750

Πίνακας 6.3.1. 4 Εργασιακή προσπάθεια και επίπεδο εκπαίδευσης

6.3.5 Ανάλυση της Εργασιακής Προσπάθειας με βάση την Εργασιακή Εμπειρία

Προς διευκόλυνση για την επεξεργασία των δεδομένων ομαδοποιήσαμε τις απαντήσεις σχετικά με την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Η 1^η ομάδα αφορά άτομα με εργασιακή εμπειρία από 1 έως 3 έτη, η 2^η από 4 έως 6 έτη, η 3^η από 7 έως 10 έτη, η 4^η από 11 έως 20 έτη και η 5^η από 20+ έτη.

Εστιάζοντας στις παραπάνω ομάδες παρατηρήθηκε ότι όλες δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους με παρόμοια τάση (Μέσος Όρος 1 = 4.045, Μέσος Όρος 2 = 4.002, Μέσος Όρος 3 = 4.168, Μέσος Όρος 4 = 4.196, Μέσος Όρος 5 = 4.216), ανεξαρτήτως αριθμητικού δείγματος,

παρά το γεγονός ότι η 5^η ομάδα απαρτίζεται από το μεγαλύτερο σύνολο(100 άτομα) με αρκετή διαφορά από τις υπόλοιπες.

Στην επεξεργασία των υποκλιμάκων, τα συμπεράσματα που βγάλαμε είναι ότι όλες οι ομάδες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην Επιμονή(Persistence). Από την άλλη, παρατηρείται ότι λιγότερη έμφαση δίνεται από την 1^η, την 2^η και την 3^η ομάδα στην Ένταση(Intensity), ενώ η 4^η και η 5^η ομάδα δίνουν λιγότερη έμφαση στην Κατεύθυνση(Direction). (Πίνακας 6.3.1.5).

	Εργασιακή Προσπάθεια					Επιμονή				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	15	25	23	38	101	15	25	23	38	101
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.045	4.002	4.168	4.196	4.216	4.107	4.198	4.501	4.386	4.458
Τυπική Απόκλιση	0.399	0.701	0.431	0.334	0.393	0.414	0.733	0.329	0.334	0.411
Ελάχιστη τιμή	3.618	2.833	3.688	3.822	3.665	3.665	3.000	4.000	3.852	3.842
Μέγιστη τιμή	4.555	4.937	4.688	4.572	4.618	4.665	5.000	4.833	4.816	4.857

	Κατεύθυνση					Ένταση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	15	25	23	38	101	15	25	23	38	101
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4.077	3.961	4.043	4.066	4.048	3.953	3.848	3.960	4.134	4.141
Τυπική Απόκλιση	0.460	0.699	0.431	0.309	0.431	0.467	0.921	0.740	0.374	0.465
Ελάχιστη τιμή	3.585	2.780	3.585	3.520	3.492	3.438	2.333	3.313	3.694	3.524
Μέγιστη τιμή	4.585	4.890	4.585	4.482	4.523	4.563	4.917	4.813	4.528	4.619

Πίνακας 6.3.1. 5 Εργασιακή προσπάθεια και εργασιακή εμπειρία

6.4 Συσχετίσεις Μεταβλητών

Για τη συσχέτιση των βασικότερων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα JASP. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών του Ελεύθερου Χρόνου και της Εργασιακής Προσπάθειας, ($r= 0.252^{***}$, $p\text{-value} < 0.001$), ωστόσο μεταξύ των δύο μεταβλητών υπάρχει απλά θετική συσχέτιση. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι ο ελεύθερος χρόνος του εργαζομένου έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή του προσπάθεια.

Έπειτα, παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής του Ελεύθερου Χρόνου και της υποκλίμακας Κατεύθυνση, ($r= 0.319^{***}$, $p\text{-value} < 0.001$), ωστόσο μεταξύ των δύο μεταβλητών υπάρχει απλά θετική συσχέτιση. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι ο ελεύθερος χρόνος του εργαζομένου επηρεάζει θετικά την κατεύθυνση που επιλέγει να ακολουθήσει στην εργασία του.

Από την άλλη, παρατηρείται οριακή συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής του Ελεύθερου Χρόνου και της υποκλίμακας Επιμονή, ($r= 0.156^*$, $p\text{-value} < 0.027$). Ερμηνεύοντας τα παραπάνω αποτελέσματα φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι ο ελεύθερος χρόνος του εργαζομένου παίζει λιγότερο σημαντικό ρόλο στην επιμονή που δείχνει στην εργασία του.

Η συσχέτιση της μεταβλητής της Εργασιακής Προσπάθειας με την υποκλίμακα Κοινωνικοποίηση δείχνει ότι είναι στατιστικά σημαντική, ($r= 0.312^{***}$, $p\text{-value} < 0.001$), ωστόσο μεταξύ των δύο μεταβλητών υπάρχει απλά θετική συσχέτιση. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως η επιλογή της κοινωνικοποίησης στον ελεύθερο χρόνο του εργαζομένου έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή του προσπάθεια.

Η συσχέτιση της εργασιακής εμπειρίας με την υποκλίμακα Χρήση του Διαδικτύου δείχνει ότι είναι στατιστικά σημαντική, ($r= -0.304^{***}$, $p\text{-value} < 0.001$), ωστόσο μεταξύ των δύο μεταβλητών υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Αυτό σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή εμπειρία τόσο λιγότερο επιλέγει ο εργαζόμενος να διαθέσει τον ελεύθερο του χρόνο στην χρήση του Διαδικτύου και αντίστοιχα όσο μικρότερη είναι η εργασιακή του εμπειρία τόσο περισσότερο επιλέγει την χρήση του Διαδικτύου στον ελεύθερό του χρόνο.

Pearson's Correlations														
Μεταβλητές	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Φύλο(Βιολογικό)	—													
2. Ηλικία(π.χ. 30 ετών)	-0.077	—												
3. Οικογενειακή κατάσταση	0.278	0.144*	—											
4. Επίπεδο εκπαίδευσης	-0.017	0.041	—											
5. Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας(π.χ. 5 έτη)	0.807	0.083	-0.030	—										
6. Ελεύθερος Χρόνος	0.240	0.053	0.673	—										
7. Κοινωνικοποίηση	-0.055	0.825***	0.137	-0.122	—									
8. Χρήση του Διαδικτύου	0.435	< .001	0.053	0.085	—									
9. Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου	0.195**	-0.020	-0.014	-0.103	-0.049	—								
10. Ξεκούραση	0.005	0.782	0.846	0.147	0.493	—								
11. Εργασιακή Προσπάθεια	0.043	0.083	-0.030	0.025	0.071	0.567***	—							
12. Επιμονή	0.543	0.240	0.673	0.724	0.319	< .001	—							
13. Κατεύθυνση	0.090	-0.301***	-0.022	-0.071	-0.304***	0.653***	0.163*	—						
14. Ένταση	0.202	< .001	0.756	0.318	< .001	< .001	0.021	—						
	0.100	0.035	0.023	-0.036	-0.023	0.530***	0.138	0.060	—					
	0.157	0.624	0.741	0.611	0.743	< .001	0.051	0.398	—					
	0.220**	0.250***	-0.004	-0.134	0.245***	0.641***	0.304***	0.076	0.202**	—				
	0.002	< .001	0.950	0.058	< .001	< .001	< .001	0.286	0.004	—				
	-0.008	0.055	0.114	0.056	0.109	0.252***	0.312***	0.023	0.220**	0.154*	—			
	0.910	0.438	0.107	0.426	0.124	< .001	< .001	0.743	0.002	0.029	—			
	-0.051	0.049	0.062	0.109	0.127	0.156*	0.356***	-0.058	0.126	0.084	0.827***	—		
	0.471	0.487	0.383	0.125	0.072	0.027	< .001	0.415	0.075	0.234	< .001	—		
	5.177×10 ⁻⁴	-0.033	0.090	0.077	0.007	0.319***	0.230**	0.213**	0.277***	0.074	0.838***	0.544***	—	
	0.994	0.638	0.206	0.275	0.924	< .001	0.001	0.002	< .001	0.296	< .001	< .001	—	
	0.017	0.103	0.131	-0.010	0.133	0.195**	0.244***	-0.060	0.176*	0.209**	0.924***	0.652***	0.671***	—
	0.805	0.146	0.063	0.886	0.059	0.006	< .001	0.398	0.012	0.003	< .001	< .001	< .001	—
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001														

Πίνακας 6.4. 1 Συσχετίσεις Μεταβλητών

Επίσης, έγινε ανάλυση και μέσω γραμμικής παλινδρόμησης των δυο κλιμάκων, η οποία έδειξε τα παρακάτω :

Model Summary - ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	0.568
H ₁	0.254	0.065	0.060	0.551

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	4.194	1	4.194	13.805	< .001
	Residual	60.755	200	0.304		
	Total	64.949	201			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

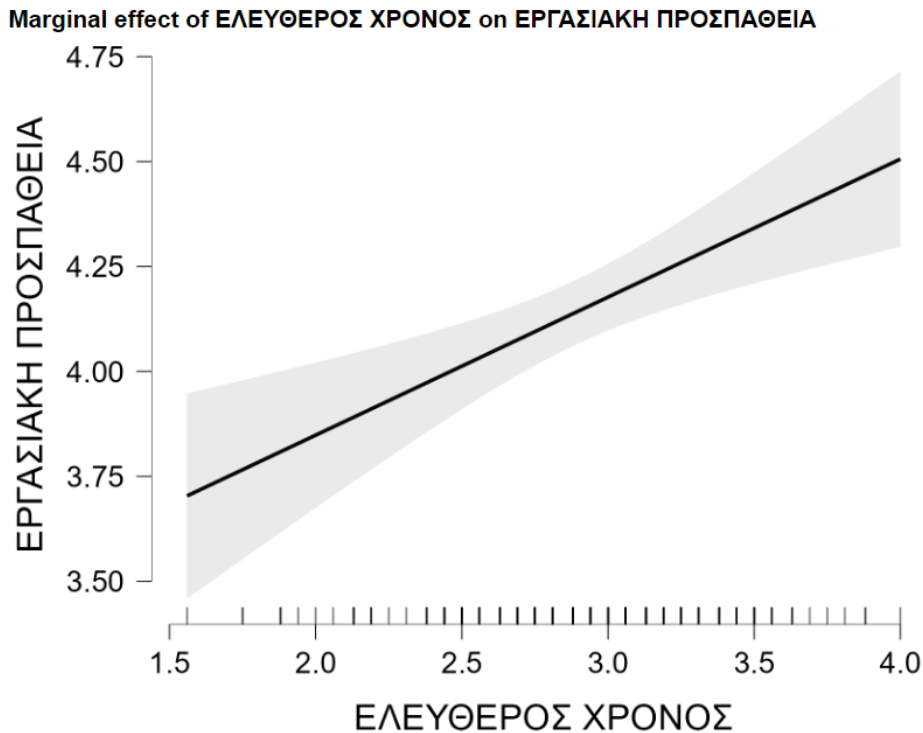
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	4.140	0.040		103.502	< .001
H ₁	(Intercept)	3.190	0.258		12.344	< .001
	ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ	0.329	0.089	0.254	3.716	< .001

Πίνακας 6.4. 2 Γραμμική Παλινδρόμηση

Ο πίνακας παρέχει πληροφορίες σχετικά με ένα μοντέλο που βασίζεται στην υπόθεση H₀ (δεν υπάρχουν προγνωστικοί παράγοντες) και την εναλλακτική H₁. Το προσαρμοσμένο R₂ (που χρησιμοποιείται για πολλαπλούς προγνωστικούς παράγοντες) δείχνει ότι μπορούν να προβλέψουν το 6% του αποτελέσματος διακύμανσης.

Ο πίνακας ANOVA δείχνει ότι το F-statistic είναι σημαντικό με $p < .001$, γεγονός που υποδηλώνει ότι το μοντέλο που περιλαμβάνει τον "Ελεύθερο Χρόνο" εξηγεί στατιστικά σημαντική ποσότητα της διακύμανσης στην "Εργασιακή Προσπάθεια".

Ο πίνακας COEFFICIENTS παρουσιάζει τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης, δείχνοντας πώς η ανεξάρτητη μεταβλητή, Ελεύθερος Χρόνος, επηρεάζει την εξαρτημένη, Εργασιακή Προσπάθεια. Φαίνεται, λοιπόν, πως ο Ελεύθερος Χρόνος επηρεάζει θετικά την Εργασιακή Προσπάθεια αλλά εξηγείται μόνο ένα μικρό μέρος της συνολικής διακύμανσης. Η επίδρασή του είναι στατιστικά σημαντική αλλά όχι ισχυρή. Για να κατανοηθεί καλύτερα το μοντέλο χρειάζονται πρόσθετοι παράγοντες (π.χ. άλλα χαρακτηριστικά ή καταστάσεις).



Πίνακας 6.4. 3 Γραφική Παράσταση Γραμμικής Παλινδρόμησης

Το γράφημα απεικονίζει τη γραμμική σχέση μεταξύ του Ελεύθερου Χρόνου (άξονας X) και της Εργασιακής Προσπάθειας (άξονας Y), όπως προκύπτει από μία γραφική παλινδρόμηση. Ο κύριος άξονας δείχνει μια θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται ότι καθώς αυξάνεται ο Ελεύθερος Χρόνος αυξάνεται και η Εργασιακή Προσπάθεια. Αυτό υποδεικνύει ότι περισσότερος ελεύθερος χρόνος συνδέεται με μεγαλύτερη διάθεση και απόδοση στην εργασία.

Η σκιασμένη περιοχή γύρω από την γραμμή αναπαριστά το διάστημα εμπιστοσύνης (confidence interval). Το γεγονός ότι η περιοχή αυτή είναι στενή υποδηλώνει μικρή αβεβαιότητα στην εκτίμηση. Ωστόσο, η θετική κλίση της γραμμής παραμένει στατιστικά σημαντική (υποθέτοντας ότι τα δεδομένα το επιβεβαιώνουν), δηλώνοντας ότι η σχέση διατηρείται σε όλο το εύρος τιμών.

Το αποτέλεσμα μπορεί να υποδηλώνει ότι άτομα με περισσότερο ελεύθερο χρόνο τείνουν να καταβάλλουν περισσότερη προσπάθεια στην εργασία τους, πιθανώς λόγω καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1 Αποτελέσματα

Η παραπάνω έρευνα διενεργήθηκε με σκοπό την μελέτη της επίδρασης του ελεύθερου χρόνου στην εργασιακή προσπάθεια. Μέσω ερωτηματολογίου με τελικές 202 απαντήσεις συνελέχθησαν τα αναγκαία για τη μελέτη δεδομένα και στοιχεία.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, παρατηρήθηκε πως ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων είναι κάτι που βιώνουν σε μέτριο βαθμό. Επιπλέον, φάνηκε η προτίμηση των εργαζομένων στην κοινωνικοποίηση κατά των ελεύθερο τους χρόνο.

Αναλύοντας τα δημογραφικά, παρατηρήθηκε πως και τα δύο φύλα έχουν μέτρια επίπεδα ελεύθερου χρόνου. Στην υποδιαίρεση των υποκλιμάκων φαίνεται ότι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες προτιμούν την κοινωνικοποίηση ως διέξοδο στον ελεύθερο τους χρόνο. Ωστόσο φαίνεται πως και για τα δύο φύλα η ξεκούραση κατά τον ελεύθερο τους χρόνο καθιστάται τελευταία τους επιλογή.

Με βάση την ηλικία, υποδεικνύεται για όλες τις ηλικιακές ομάδες η προτίμηση απασχόλησης με κάτι στον ελεύθερο τους χρόνο από το να είναι σε αδράνεια. Στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες η τάση απασχόλησης μειώνεται. Από τις υποκλίμακες φαίνεται ότι οι περισσότερες ηλικιακές ομάδες αφιερώνουν τον ελεύθερο τους χρόνο στην κοινωνικοποίηση, όλες όμως οι ηλικιακές ομάδες προτιμούν να ξεκουράζονται λιγότερο στον ελεύθερο τους χρόνο.

Με βάση την οικογενειακή κατάσταση, όλες οι ομάδες έχουν μέτρια τάση ενασχόλησης με οτιδήποτε κατά τον ελεύθερο τους χρόνο. Οι υποκλίμακες δείχνουν στις περισσότερες ομάδες προτίμηση είτε στην κοινωνικοποίηση είτε στην οργάνωση του ελεύθερου χρόνου τους. Όλες οι ομάδες προτιμούν λιγότερο την ξεκούραση στον ελεύθερο τους χρόνο.

Με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, όλες οι κατηγορίες έχουν ελάχιστη έως μέτρια τάση απασχόλησης κατά τον ελεύθερο χρόνο τους. Οι υποκλίμακες δείχνουν ότι οι περισσότερες ομάδες τείνουν προς την κοινωνικοποίηση και λιγότερο προς την ανάπαυση στον ελεύθερό τους χρόνο.

Με βάση την εργασιακή εμπειρία, το σύνολο των ομάδων δείχνει μέτρια τάση απασχόλησης κατά τον ελεύθερο τους χρόνο. Οι υποκλίμακες δείχνουν μεγαλύτερη προτίμηση των ομάδων στην χρήση του διαδικτύου και στην κοινωνικοποίηση κατά των ελεύθερο τους χρόνο ενώ αυτό που επιλέγουν λιγότερο να κάνουν είναι να ξεκουράζονται.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων η εργασιακή προσπάθεια είναι ένα στοιχείο που εμφανίζεται έντονα. Οι εργαζόμενοι δίνουν περισσότερη έμφαση στην επιμονή και λιγότερο στην ένταση.

Με βάση τα δημογραφικά, φαίνεται ότι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες του δείγματος καταβάλλουν μεγάλη εργασιακή προσπάθεια, με έμφαση στην επιμονή. Λιγότερο έμφαση δίνεται από τους άντρες στην ένταση ενώ στο γυναικείο φύλο στην κατεύθυνση.

Με βάση την ηλικία, όλες οι ηλικιακές ομάδες δίνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους, τα συμπεράσματα των υποκλιμάκων εμφανίζουν την επιμονή ως το στοιχείο που επικρατεί αντίθετα η ένταση και η κατεύθυνση δεν εμφανίζονται με την ίδια έμφαση.

Από την πλευρά της οικογενειακής κατάστασης, όλες οι κατηγορίες δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους. Μικρότερη εργασιακή προσπάθεια καταβάλλουν τα άτομα που βρίσκονται σε σχέση με ελάχιστη διαφορά από τους υπόλοιπους. Οι υποκλίμακες δείχνουν μεγαλύτερη έμφαση στην επιμονή από όλες τις ομάδες και λιγότερο στην ένταση και την κατεύθυνση.

Σε επίπεδο εκπαίδευσης, το σύνολο των κατηγοριών δείχνουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους. Οι υποκλίμακες παρουσιάζουν την επιμονή ως το στοιχείο που επικεντρώνονται οι ομάδες σε αντίθεση με την κατεύθυνση και την ένταση.

Όσον αφορά την εργασιακή εμπειρία, το σύνολο των ομάδων επικεντρώνονται στην εργασία τους. Τα συμπεράσματα των υποκλιμάκων δείχνουν μεγαλύτερη έμφαση στην επιμονή από σχεδόν όλες τις ομάδες και λιγότερη στην ένταση και την κατεύθυνση.

Όσον αφορά τις συσχετίσεις των μεταβλητών η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στον ελεύθερο χρόνο και την εργασιακή προσπάθεια των εργαζομένων, δηλαδή όσο περισσότερο ελεύθερο χρόνο έχει ένας εργαζόμενος τόσο μεγαλύτερη εργασιακή προσπάθεια καταβάλλει. Σημαντική είναι, επίσης, η συσχέτιση της εργασιακής προσπάθειας με την κοινωνικοποίηση, η οποία είναι θετική. Αυτό σημαίνει πως η επιλογή της κοινωνικοποίησης κατά τον ελεύθερο χρόνο του εργαζόμενου επηρεάζει θετικά την εργασιακή του προσπάθεια.

Επίσης, στο πλαίσιο της συσχέτισης των μεταβλητών, η γραμμική παλινδρόμηση δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής "Ελεύθερος Χρόνος" και της εξαρτημένης μεταβλητής "Εργασιακή Προσπάθεια". Μπορεί οι δυο μεταβλητές να συνδέονται θετικά αλλά εξηγείται μόνο ένα μικρό μέρος της συνολικής διακύμανσης. Ενώ η σχέση είναι στατιστικά σημαντική, άλλοι παράγοντες φαίνεται να επηρεάζουν περισσότερο την Εργασιακή Προσπάθεια. Συνεπώς, θα πρέπει να εξεταστούν και άλλες μεταβλητές για να αποκτήσουμε μια πληρέστερη εικόνα.

7.2 Περιορισμοί

Όπως σε κάθε έρευνα έτσι και σε αυτήν υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί. Αρχικά, η χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου και η συλλογή δεδομένων μέσω αυτού δεν αφήνει χώρο για περαιτέρω διευκρινήσεις των ερωτηθέντων, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Επιπλέον, εξαιτίας του διαθέσιμου χρόνου της έρευνας, ο οποίος ήταν λίγος, ο τελικός αριθμός του δείγματος είναι σχετικά μικρός για να έχουμε μια εμπεριστατωμένη εικόνα. Ακόμα, το γεγονός ότι το δείγμα στο σύνολό του απαρτίζεται από εργαζόμενους συγκεκριμένων εργασιακών τομέων, κυρίως σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δεν βοηθά στην αντιπροσωπευτικότητα όλων των εργαζομένων. Τέλος, παρατηρείται ότι το σύνολο του δείγματος προτιμά την κοινωνικοποίηση κατά τον ελεύθερό του χρόνο όπως και φαίνεται να καταβάλλει μεγάλη εργασιακή προσπάθεια, με βάση όλες τις παραμέτρους. Δεν μπορούμε, λοιπόν, να είμαστε σίγουροι για το αν τα αποτελέσματα θα είχαν αποκλίσεις από τα ήδη υπάρχοντα σε περίπτωση που είχαμε μεγαλύτερο δείγμα.

7.3 Μελλοντική έρευνα

Η ανωτέρω έρευνα ασχολήθηκε με τον ελεύθερο χρόνο και την επίδραση που αυτός έχει στην εργασιακή προσπάθεια των εργαζομένων. Με την πάροδο του χρόνου και την έλευση της ψηφιακής εποχής, η έννοια του ελεύθερου χρόνου άλλαξε σε όλες τις εκφάνσεις του και συνεχώς ανανεώνεται. Ο πιο κοινός, πλέον, ορισμός του ελεύθερου χρόνου για τον μέσο άνθρωπο νοείται ο χρόνος που απομένει αν αφαιρέσουμε από όλη την ημέρα τον χρόνο που καταναλώνει το άτομο στην εργασία του. Αυτός, λοιπόν, ο ελεύθερος χρόνος καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικός, παίρνοντας διαφορετική αξία από τον κάθε άνθρωπο ανάλογα με τον τρόπο εκμετάλλευσής του.

Θα μπορούσαμε με σιγουριά να πούμε ότι είναι ένα πολύ βασικό κομμάτι της καθημερινότητας του καθενός το οποίο έχει άμεση συσχέτιση και με τον εργασιακό παράγοντα. Οι περισσότεροι από εμάς, στην αναζήτηση εργασίας, θα δώσουμε βάση στον ελεύθερο χρόνο που μας επιτρέπει να έχουμε το εργασιακό μας ωράριο και ίσως κάποιοι να κινηθούν βάσει αυτού. Συνεπώς, κατανοούμε ότι η εν λόγω μελέτη είναι πολύ ενδιαφέρουσα για να δούμε και στην πράξη μέσω πραγματικών δεδομένων πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τον ελεύθερο χρόνο εν έτει 2024, πως προτιμούν να τον αξιοποιούν αλλά και πως αυτός σχετίζεται με την προσπάθεια που καταβάλλουν στην εργασία τους.

Δεδομένου ότι η επίδραση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων εξετάστηκε μόνο στο φάσμα του ιδιωτικού τομέα, μπορεί να διεξαχθεί περαιτέρω έρευνα της επίδρασής του στην εργασιακή προσπάθεια των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

Άλλη μια διάσταση που θα μπορούσε να μελετηθεί είναι η κοινωνική σε σχέση με την επιρροή του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, θα μπορούσε να εξεταστεί αν ο ελεύθερος χρόνος τους επηρεάζει θετικά ή αρνητικά την συμπεριφορά τους απέναντι στον κοινωνικό τους περίγυρο. Από την άλλη, βέβαια, θα μπορούσε να μελετηθεί αντίστοιχα η επιρροή της εργασιακής προσπάθειας που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι στην συμπεριφορά τους στα άτομα με τα οποία συναναστρέφονται.

Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι το πώς θα διαλέξει ο καθένας να περάσει τον ελεύθερό του χρόνο είναι προσωπική επιλογή. Η διαμόρφωση των προσωπικών αυτών επιλογών γίνεται με γνώμονα τις εμπειρίες και τις αξίες του καθενός. Μελλοντική, λοιπόν, έρευνα θα μπορούσε να ασχοληθεί με το κατά πόσο η εργασιακή προσπάθεια που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι τους οδηγεί στην αλλαγή της επιλογής του τρόπου «σπατάλης» του ελεύθερου χρόνου τους.

Στην εν λόγω έρευνα, αποδείχτηκε ότι η συσχέτιση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και της εργασιακής τους προσπάθειας είναι θετική. Σε μελλοντική έρευνα, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί άλλη κλίμακα, όπως για παράδειγμα η κλίμακα της εργασιακής απόδοσης ή του εργασιακού κινήτρου που έχει άμεση συσχέτιση με την εργασιακή προσπάθεια. Αυτή η προσθήκη θα προσέφερε περισσότερες πληροφορίες και θα μας έδινε επιπλέον αποτελέσματα για τον εμπλουτισμό της έρευνας.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι η παρουσία του ελεύθερου χρόνου επιδρά θετικά στην εργασιακή προσπάθεια των εργαζομένων και συμβάλλει στην υγεία και παραγωγικότητα στην εργασία τους. Η έρευνα σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, σε κάθε περίπτωση, σε όποιον τομέα ή φάσμα μελετηθεί, βοηθά τόσο στην αξιοποίηση των θετικών επιρροών του όσο και στην καταπολέμηση αρνητικών επιπτώσεων του.

7.4 Πρακτικές προεκτάσεις

Στην πράξη, η εστίαση θα πρέπει να γίνει στην παροχή ελεύθερου χρόνου από τους οργανισμούς σε πλαίσια εφικτά και φυσιολογικά. Το ανθρώπινο δυναμικό στις επιχειρήσεις αποτελεί τον πυρήνα τους και θα πρέπει να γίνει αντιληπτή η σημασία και η αξία του για την εξέλιξη και την ανάπτυξή τους. Η σωστή εκμετάλλευση του ελεύθερου χρόνου από τους εργαζόμενους θα οδηγήσει σε ένα πιο υγιές και παραγωγικό περιβάλλον με θετικό αντίκτυπο τόσο προς τους εργαζόμενους όσο και σε ολόκληρη την επιχείρηση. Όταν υπάρχει έλλειψη ελεύθερου χρόνου και οι εργαζόμενοι αφιερώνουν το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας τους στην εργασία τους δημιουργείται η απειλή για ένα περιβάλλον τοξικό, μη παραγωγικό και μη αποδοτικό. Κάτι τέτοιο

θα έθετε την επιχείρηση σε μεγάλο κίνδυνο τόσο σε επίπεδο λειτουργίας όσο και εργασιακών σχέσεων, καθιστώντας την μη βιώσιμη.

Έτσι, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να αντιμετωπίζει το ανθρώπινο δυναμικό της συνετά και ανθρώπινα, με την υιοθέτηση κατάλληλων πολιτικών και πρακτικών, βοηθώντας το να παράγει και να εξελίσσεται. Εντοπίζοντας τις ανάγκες του εργαζόμενου όσον αφορά τον ελεύθερό του χρόνο, κάθε οργανισμός πρέπει να πράξει ανάλογα και να βρει την χρυσή τομή ούτως ώστε να είναι ικανοποιημένες και οι δύο πλευρές, να υπάρξει εμπιστοσύνη και αμοιβαιότητα μεταξύ τους. Παρακάτω παρατίθενται ορισμένες πρακτικές που μπορούν να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις για να προσφέρουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο στους εργαζομένους:

1. Ευέλικτο ωράριο εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν την δυνατότητα να επιλέγουν τις ώρες που εργάζονται, προσαρμόζοντας έτσι το ωράριό τους στις προσωπικές τους ανάγκες.
2. Δυνατότητα τηλεργασίας, ώστε να μειώνεται ο χρόνος που χάνεται στις μετακινήσεις και επιτρέπει στους εργαζόμενους να εξοικονομούν χρόνο για την προσωπική τους ζωή.
3. Παροχή περισσότερων διαλειμμάτων κατά την διάρκεια της ημέρας, ώστε να ενισχύεται η απόδοση και να μειώνεται η κόπωση των εργαζομένων.
4. Ενσωμάτωση δραστηριοτήτων όπως γιόγκα, γυμναστική ή διαλογισμό εντός του ωραρίου εργασίας.
5. Παροχή άδειας σε εργαζόμενους για ειδικές περιστάσεις, όπως γενέθλια ή προσωπικές επετείους.

Η υιοθέτηση τέτοιων πρακτικών δείχνει την προσήλωση της επιχείρησης στην ευημερία των εργαζομένων και μπορεί να ενισχύσει την εταιρική κουλτούρα, την πίστη και τη διατήρηση ταλέντων.

Από την μια ο εργαζόμενος, με την παροχή ελεύθερου χρόνου, θα καταστεί πιο αποδοτικός και από την άλλη η επιχείρηση θα είναι διπλά κερδισμένη έχοντας και ικανοποιημένους εργαζόμενους και παραγωγικό κέρδος.

Με γνώμονα τα παραπάνω, οι οργανισμοί δημιουργούν μακροχρόνιες επαγγελματικές σχέσεις με το προσωπικό τους, με θετικά συναισθήματα αμοιρότερων. Σχέσεις που τις διακρίνει η κατανόηση, η αναγνώριση, η αφοσίωση και το ενδιαφέρον, εφόδια απαραίτητα για την βιωσιμότητά τους. Για την επίτευξη αυτού, είναι απαραίτητο η επιχειρήσεις να δίνουν σημασία στους εργαζομένους τους και στα αιτήματά τους, να συζητούν και να βρίσκουν λύσεις από κοινού.

Με την μελέτη σχετικών ερευνών, οι επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να κατανοήσουν την σημασία και τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει ο ελεύθερος χρόνος σε έναν εργαζόμενο, εστιάζοντας στο κομμάτι εργασία και να προβεί στις ανάλογες ενέργειες, δημιουργώντας έτσι

στέρεους δεσμούς και το βέλτιστο εργασιακό περιβάλλον. Με σχετικές παροχές από την πλευρά της επιχείρησης πετυχαίνεται η δέσμευση σε συναισθηματικό επίπεδο με τον οργανισμό καθώς και η μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας. Όπως προαναφέρθηκε, ο κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός και λειτουργεί διαφορετικά. Αυτό πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψιν για να μην έχουμε τα αντίθετα αποτελέσματα από αυτά που επιζητούμε σαν επιχείρηση. Τις βιώσιμες επιχειρήσεις τις ξεχωρίζει η οργάνωση, η συνέπεια και ο επαγγελματισμός και για να επιτευχθεί αυτό είναι απαραίτητη η έρευνα, οι άνθρωποι και οι ισχυροί τους δεσμοί.

8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη βιβλιογραφία

- Ajzen, I.(1991). *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), Pages 179-211
- Anwar, J., Hansu, A., Janjua, Y.(2013). *Work-life balance: What organizations should do to create balance*, *World Applied Sciences Journal*, 24(10), Pages 1348-1354
- Atkinson, J. W.(1957). *Motivational determinants of risk-taking behavior*. *Psychological Review*, 64(6, Pt.1), Pages 359–372
- Avgoustaki, A.(2016). *Work uncertainty and extensive work effort: The mediating role of human resource practices*. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(3), Pages 656–682
- Avgoustaki, A.(2018). *Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment*, Pages 1-44
- Bayram, A.(2022). *Metaleisure: Leisure Time Habits to be Changed with Metaverse*, Volume: 2, Issue:1, Pages 1-7
- Bandura, A., Adams, N. E., Beyer, J.(1977). *Cognitive processes mediating behavioral change*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), Pages 125–139
- Bandura, A., Cervone, D.(1986). *Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), Pages 92–113
- Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). *Does Herzberg's motivation theory have staying power?.* *Journal of Management Development*, 24(10), Pages 929-943
- Beatty, J., Torbert, W.(2003). *Yin and Yang: The False Duality of Work and Leisure*, 12(3), Pages 239-252
- Beck, J. W., Beatty, A. S., Sackett, P. R.(2014). *On the distribution of job performance: The role of measurement characteristics in observed departures from normality*. *Personnel Psychology*, 67(3), Pages 531–566
- Beckmann, M., Cornelissen, T., Kräkel, M.(2017). *Self-managed working time and employee effort: Theory and evidence*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, Pages 285-302
- Bennedsen, M., Tsoutsoura, M., Wolfenzon, D.(2019). *Drivers of effort: Evidence from employee absenteeism*. *Journal of Financial Economics*, 133(3), Pages 658-684

- Bernardin, H. J., Beatty, R. W. (1984). Performance appraisal: Assessing human behavior at work, Pages 1-403
- Blau, J.(1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577–584
- Black, S., Lynch, L.(2001). How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity, *The Review of Economics and Statistics*, 83(3), Pages 434–445
- Bourlakis, M., Papagiannidis, S., Li, F.(2009). Retail spatial evolution: paving the way from traditional to metaverse retailing. *Electronic Commerce Research*, 9(1), Pages 135-148
- Boxall, P., Macky, K.(2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society* 28(6), Pages 963-984
- Brehm, J. W., Self, E. A.(1989). The intensity of motivation. *Annual Review of Psychology*, 40, Pages 109–131
- Brown, S. P., Leigh, T. W.(1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), Pages 358–368
- 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), Pages 43-59
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, Pages 687–732
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., Sager, C. E.(1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, Pages 35–70
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D.(1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology, Pages 63–130
- Campbell, A.(2021). Meaningfulness of Effort: Scale Construction and Validation, Pages 1-73
- Cohn, A., Fehr, E., Goette, L.(2015). Fair wages and effort provision: Combining evidence from a choice experiment and a field experiment. *Management Science*, 61(8), Pages 1777-1794
- Coleman, V. I., Borman, W. C.(2000). Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), Pages 25–44
- Cottini, E., Lucifora, C.(2013). Mental health and working conditions in Europe, *Industrial and Labor Relations Review* 66(4), Pages 958-988

- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., Van Acker, F.(2009). Development and Validation of the Work Effort Scale, Pages 1-9
- Donovan, S., Bradley, D., Shimabukuro, J.(2016). What Does the Gig Economy Mean for Workers?, Pages 1-20
- Duan, H., Li, J., Fan, S., Lin, Z., Wu, X., Cai, W.(2021). Metaverse for social good : A university campus prototype. In Proceedings of the 29th ACM International Conference on Multimedia, Pages 153-161
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., Kelly, D. R.(2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), Pages 1087–1101
- Dysvik, A., Kuvaas, B.(2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), Pages 412-430
- Ens, N., Stein, M., Jensen, T.(2018). Decent Digital Work: Technology Affordances and Constraints, Pages 1-9
- Gershuny J.(2000). *Changing times: work and leisure in a postindustrial society*, Oxford University Press
- Giménez-Nadal, J., Molina, J., Sevilla, A.(2023). Effort at Work and Worker Well-Being, Pages 35-53
- Goh, J., Pfeffer, J., Zenios, S.(2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science* 62(2), Pages 608-628
- Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I., Lyly-Yrjanainen, M.(2013). Is job quality becoming more unequal? *Industrial and Labor Relations Review* 66(4), Pages 753-784
- Haworth, J., Lewis, S.(2005). Work, Leisure and Well-Being, *British Journal of Guidance & Counselling* 33(1), Pages 1-254
- Hofmans, J., Gelens, J., Theuns, P.(2014). Enjoyment as a mediator in the relationship between task characteristics and work effort: An experience sampling study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), Pages 693-705
- Ioncica, M.(2004). *Economia Serviciilor*, Third edition, Uranus Publishing, Bucharest

- Katerberg, R., Blau, G. J.(1983). An examination of level and direction of effort and job performance. *Academy of Management Journal*, 26(2), Pages 249–257
- Kellya, C., Straussb, K., Arnoldc, J., Stridea C.(2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity, Pages 1-15
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., Singer, A. D.(1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), Pages 79–88
- Lawler, E. E., Porter, L. W.(1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), Pages 20–28
- Lemieux, T., Macleod, W, Parent, D.(2009). Performance Pay and Wage Inequality, *Quarterly Journal of Economics* 124(1), Pages 1-49
- Locke, E. A., Latham, G. P.(1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P.(1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, Pages 125–152
- López, A., Bayo-Moriones, A., Larraza-Kintana, M.(2010). The Relationship between New Work Practices and Employee Effort, *Journal of Industrial Relations* 52(2), Pages 219-235
- Lounsbury, J. W., Gibson, L. W., Hamrick, F. L.(2004). The development and validation of a personological measure of work drive. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), Pages 427–451
- Macey, W. H., Schneider, B.(2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), Pages 3–30
- Minbashian, A., & Luppino, D.(2014). Short-term and long-term within-person variability in performance: An integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 898–914
- Münsterberg, H.(1913). *Psychology and industrial efficiency*. Houghton, Mifflin and Company
- Naylor, J., Pritchard, R., Ilgen, D.(1980). *A theory of behavior in organizations*. New York: Academic Press
- Papagiannidis, S., Bourlakis, M., Li, F.(2008). Making real money in virtual worlds: MMORPGs and emerging business opportunities, challenges and ethical implications in metaverses. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(5), Pages 610-622

- Przepiora, A., Blachnio, A.(2017). The Relationships between personality traits and leisure time activities: development of the Leisure Time Activity Questionnaire (LTAQ), Pages 1-12
- Rainoldi, M., Ladkin, A., Buhalis, D.(2022). Blending work and leisure: a future digital workerhybrid lifestyle perspective, Pages 1-23
- Rajagopal, P., Rha, J.-Y.(2009). The mental accounting of time. *Journal of Economic Psychology*, 30(5), Pages 772–781
- Rapp, A. A., Bachrach, D. G., Rapp, T. L.(2013). The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), Pages 668–677
- Rich, B. L., LePine, J. A., Crawford, E. R.(2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), Pages 617–635
- Roberts, K..(2006). *Leisure and the contemporary society*, Cabi Publishing
- Steers, R., Porter, L.(1983). *Motivation and Work Behavior*, Volume 20, Issue 2, Pages 585
- Taylor, J., Taylor, R.(2011). Working hard for more money or working hard to make a difference? Efficiency wages, public service motivation, and effort. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), Pages 67-86
- Uy, M. A., Foo, M., Ilies, R.(2015). Perceived progress variability and entrepreneurial effort intensity: The moderating role of venture goal commitment. *Journal of Business Venturing*, 30, Pages 375–389
- Vancouver, J. B., More, K. M., Yoder, R. J.(2008). Self-efficacy and resource allocation: Support for a nonmonotonic, discontinuous model. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), Pages 35–47
- Van Iddekinge, C., Arnold, J., Aguinis, H., Lang, J., Lievens, F.(2023). Work Effort: A Conceptual and Meta-Analytic Review, Volume 49, Issue 1, Pages 125-157
- Veblen, T. B.(2015). *Aylak sınıfın teorisi* (E. Kırmızıaltın, H. Bilir, Çev.). Ankara: Heretik Yayıncılık.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., Kivimäki, M.(2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine*, 41(12), Pages 2485-2494
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S.(2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226
- Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*. New York: Wiley

Waldman, D. A., Yammarino, F. J.(1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *The Academy of Management Review*, 24(2), Pages 266–285

Westley, C., Schmidt, B.(2006). Efficiency Wages: A Critical Assessment *Journal of Social, Political and Economic Studies*, Vol. 31, No. 2, Pages 163-174

Williams, W. E., Seiler, D. A.(1973). Relationship between measures of effort and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), Pages 49–54

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

Ελληνική βιβλιογραφία

Γρέβιας, Δ.(1985). Σχέσεις μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, Τεύχος 67, Σελίδες 111- 113, 120-123

Ζαφειρούδη, Α.(2023). Τέχνη, πολιτισμός, κίνηση, ελεύθερος χρόνος και αναψυχή, Σελίδες 1-34

Κάραλη, Α.(1993). Λόγος Τεχνική και Τέχνη στην έκθεση, Στάχυ

Παπαπέτρου, Μ.(2002). Το σχολείο ως χώρος του ελεύθερου χρόνου του αναπτυσσόμενου ατόμου, 14ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ελληνικής Εταιρείας Κοινωνικής Παιδιατρικής και Προαγωγής της Υγείας «Ελεύθερος χρόνος και παιδί», Θεσσαλονίκη 2002

Σπυρόπουλος, Ν., Τσόκας, Δ., Τσάνη, Κ., Φαφλιώρα, Κ., Τζελέπης, Β.(2023). Διαχείριση ελεύθερου χρόνου στην ψηφιακή εποχή, Σελίδες 1-6

9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

9.1 Πίνακες

	Ελεύθερος Χρόνος		Κοινωνικοποίηση		Χρήση του Διαδικτύου	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Έγκυρα	105	97	105	97	105	97
Λείπων	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.801	2.978	3.298	3.368	2.947	3.091
Τυπική Απόκλιση	0.424	0.439	0.703	0.678	0.772	0.759
Ελάχιστη τιμή	1.750	1.560	1.000	1.330	1.000	1.600
Μέγιστη τιμή	4.000	3.880	5.000	5.000	4.800	4.800

	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου		Ξεκούραση	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Έγκυρα	105	97	105	97
Λείπων	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.172	3.344	2.131	2.408
Τυπική Απόκλιση	0.802	0.913	0.604	0.591
Ελάχιστη τιμή	1.330	1.000	1.200	1.000
Μέγιστη τιμή	5.000	5.000	3.800	3.800

Πίνακας 9.1. 1 Ελεύθερος χρόνος και φύλο

	Ελεύθερος Χρόνος					Κοινωνικοποίηση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	63	36	35	62	6	63	36	35	62	6
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.943	2.850	2.926	2.825	3.387	3.234	3.522	3.486	3.288	3.500
Τυπική Απόκλιση	0.415	0.284	0.364	0.395	-	0.693	0.416	0.660	0.512	-
Ελάχιστη τιμή	2.415	2.522	2.514	2.338	3.387	2.409	3.000	2.866	2.534	3.500
Μέγιστη τιμή	3.419	3.181	3.301	3.377	3.387	4.050	4.000	4.232	4.001	3.500

	Χρήση του Διαδικτύου				
	1	2	3	4	5
Έγκυρα	63	36	35	62	6
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.431	2.861	2.921	2.737	3.433
Τυπική Απόκλιση	0.645	0.516	0.604	0.617	-
Ελάχιστη τιμή	2.600	2.356	2.280	1.840	3.433
Μέγιστη τιμή	4.123	3.556	3.580	3.540	3.433

	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου					Ξεκούραση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	63	36	35	62	6	63	36	35	62	6
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.230	3.160	3.146	3.309	3.723	2.102	2.246	2.458	2.345	3.067
Τυπική Απόκλιση	0.668	0.654	0.679	1.045	-	0.574	0.381	0.391	0.583	-
Ελάχιστη τιμή	2.436	2.443	2.233	2.100	3.723	1.508	1.822	2.020	1.700	3.067
Μέγιστη τιμή	3.949	3.889	3.733	4.600	3.723	2.785	2.667	2.820	3.080	3.067

Πίνακας 9.1. 2 Ελεύθερος χρόνος και ηλικία

	Ελεύθερος Χρόνος					Κοινωνικοποίηση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	23	110	52	12	5	23	110	52	12	5
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.857	2.896	2.902	2.809	2.826	3.057	3.418	3.358	3.141	2.868
Τυπική Απόκλιση	0.471	0.451	0.412	0.465	0.375	0.701	0.651	0.754	0.689	0.295
Ελάχιστη τιμή	1.750	1.560	1.880	2.190	2.440	1.330	1.330	1.000	2.000	2.670
Μέγιστη τιμή	3.560	4.000	3.630	3.750	3.380	4.330	5.000	5.000	4.670	3.330

	Χρήση του Διαδικτύου				
	1	2	3	4	5
Έγκυρα	23	110	52	12	5
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.339	2.887	3.177	2.933	2.880
Τυπική Απόκλιση	0.847	0.767	0.744	0.574	0.460
Ελάχιστη τιμή	1.800	1.000	1.200	2.200	2.400
Μέγιστη τιμή	4.800	4.800	4.400	3.800	3.600

	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου					Ξεκούραση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	23	110	52	12	5	23	110	52	12	5
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.188	3.270	3.231	3.251	3.468	2.052	2.364	2.150	2.217	2.360
Τυπική Απόκλιση	0.790	0.911	0.779	0.830	1.169	0.553	0.603	0.622	0.618	0.740
Ελάχιστη τιμή	1.670	1.000	1.330	1.670	2.000	1.000	1.200	1.200	1.600	1.400
Μέγιστη τιμή	4.670	5.000	4.670	4.670	5.000	3.200	3.800	3.600	3.800	3.200

Πίνακας 9.1. 3 Ελεύθερος χρόνος και οικογενειακή κατάσταση

	Ελεύθερος Χρόνος							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.042	3.052	2.866	2.836	2.638	3.750	3.440	3.060
Τυπική Απόκλιση	0.480	0.479	0.410	0.434	0.479	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	2.190	1.940	1.560	1.750	2.130	3.750	3.440	3.060
Μέγιστη τιμή	3.810	4.000	3.880	3.880	3.500	3.750	3.440	3.060

	Κοινωνικοποίηση							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.254	3.397	3.360	3.291	3.110	3.670	4.330	4.000
Τυπική Απόκλιση	0.804	0.905	0.660	0.645	0.835	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	2.000	1.000	1.330	1.330	2.000	3.670	4.330	4.000
Μέγιστη τιμή	4.330	4.670	5.000	5.000	4.000	3.670	4.330	4.000

	Χρήση του Διαδικτύου							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.188	3.400	2.911	3.003	3.100	3.400	4.000	2.200
Τυπική Απόκλιση	0.844	0.607	0.724	0.821	0.690	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	2.000	2.400	1.200	1.000	2.200	3.400	4.000	2.200
Μέγιστη τιμή	4.800	4.200	4.400	4.800	4.000	3.400	4.000	2.200

	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.433	3.271	3.235	3.273	2.332	4.330	4.330	3.670
Τυπική Απόκλιση	0.610	1.049	0.862	0.825	0.990	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	2.000	1.670	1.000	1.670	1.330	4.330	4.330	3.670
Μέγιστη τιμή	4.670	5.000	5.000	5.000	4.000	4.330	4.330	3.670

	Ξεκούραση							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Έγκυρα	17	16	88	72	6	1	1	1
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	2.529	2.362	2.300	2.128	2.067	3.800	1.800	3.000
Τυπική Απόκλιση	0.574	0.633	0.575	0.607	0.776	-	-	-
Ελάχιστη τιμή	1.600	1.400	1.200	1.000	1.200	3.800	1.800	3.000
Μέγιστη τιμή	3.800	3.800	3.800	3.600	3.000	3.800	1.800	3.000

Πίνακας 9.1. 4 Ελεύθερος χρόνος και επίπεδο εκπαίδευσης

	Ελεύθερος Χρόνος					Κοινωνικοποίηση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	15	25	23	38	101	15	25	23	38	101
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.113	2.842	2.862	2.931	2.892	3.474	3.193	3.234	3.402	3.371
Τυπική Απόκλιση	0.417	0.396	0.318	0.386	0.466	0.455	0.760	0.585	0.745	0.628
Ελάχιστη τιμή	2.643	2.147	2.470	2.627	2.454	2.998	1.887	2.665	2.703	2.761
Μέγιστη τιμή	3.423	3.420	3.253	3.202	3.323	3.830	4.330	3.833	4.074	3.983

	Χρήση του Διαδικτύου				
	1	2	3	4	5
Έγκυρα	15	25	23	38	101
Λείπων	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.658	3.247	3.273	3.029	2.819
Τυπική Απόκλιση	0.633	0.647	0.682	0.705	0.658
Ελάχιστη τιμή	3.050	2.267	2.400	2.422	2.238
Μέγιστη τιμή	4.200	4.067	4.050	3.644	3.419

	Οργάνωση Ελεύθερου Χρόνου					Ξεκούραση				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Έγκυρα	15	25	23	38	101	15	25	23	38	101
Λείπων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3.350	3.304	2.996	3.135	3.254	2.203	1.940	2.142	2.423	2.456
Τυπική Απόκλιση	0.822	0.836	0.684	0.894	1.213	0.535	0.485	0.921	0.499	0.559
Ελάχιστη τιμή	2.500	2.223	2.333	2.370	2.430	1.800	1.333	1.300	1.956	1.962
Μέγιστη τιμή	4.000	4.443	3.750	3.778	3.969	2.750	2.733	3.150	2.844	3.010

Πίνακας 9.1. 5 Ελεύθερος χρόνος και εργασιακή εμπειρία

9.2 Ερωτηματολόγιο



Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας - Αθηνά Δατσέρη

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με σκοπό να συμβάλει στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος MBA - Tourism Management του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και θα χρησιμοποιηθεί μόνο για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας.

Σας ευχαριστώ για τον χρόνο και την βοήθειά σας!

athinadats@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

Δέχομαι να πάρω μέρος στην έρευνα. *

Ναι

Όχι

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο(Βιολογικό) *

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία(π.χ. 30 ετών) *

Η απάντησή σας _____

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Σε σχέση

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Άλλο: _____

4. Επίπεδο εκπαίδευσης *

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Επαγγελματική σχολή/ΙΕΚ
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο: _____

5. Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας(π.χ. 5 έτη) *

Η απάντησή σας _____

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Παρακαλώ χρησιμοποιείτε την ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα και να αξιολογήσετε τις * παρακάτω προτάσεις.

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

	1	2	3	4	5
1. Όταν μου περισσεύει ένα λεπτό το περνάω με τους φίλους μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Δεν τα παρατάω εύκολα όταν κάτι δεν πάει καλά.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

4. Χαλαρώνω καλύτερα όταν συναναστρέφομαι με φίλους σε μπαρ ή καφετέρια.

5. Δίνω πραγματικά τον καλύτερό μου εαυτό για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου, ανεξάρτητα από τις πιθανές δυσκολίες.

6. Μου αρέσει να σερφάρω στο διαδίκτυο όταν έχω ελεύθερη μέρα.

7. Μου αρέσει να περιηγούμαι σε διάφορες ιστοσελίδες.

8. Όταν ξεκινώ μια εργασία, τη συνεχίζω μέχρι τέλους.

9. Επισκέπτομαι συχνά ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης.

10. Στον ελεύθερό μου χρόνο, μου αρέσει να επικοινωνώ με τους φίλους μου μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

11. Κάνω το καλύτερο δυνατό για να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι για εμένα.

12. Σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, ψάχνω να βρω φίλους ή κοιτάω τα προφίλ άλλων ανθρώπων.

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

14. Είμαι αξιόπιστος στην εκτέλεση των εργασιών που μου έχουν ανατεθεί.

15. Πάντα προγραμματίζω τον ελεύθερό μου χρόνο.

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

17. Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό για να επιτύχω τους στόχους της επιχείρησής.

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

19. Στον ελεύθερό μου χρόνο παρακολουθώ τηλεόραση.

20. Θεωρώ τον εαυτό μου πολύ εργατικό.

21. Στον ελεύθερο μου χρόνο ξεφυλλίζω τις εφημερίδες.

22. Παρακολουθώ τηλεπαιχνίδια στην τηλεόραση.

23. Δίνω πραγματικά τον καλύτερο μου εαυτό στη δουλειά μου.

24. Η μεγαλύτερη ξεκούρασή μου είναι η κηπουρική.

25. Ξοδεύω πολλή ενέργεια σε όποια εργασία ξεκινάω.

26. Καταβάλω
πάντοτε την ίδια
μεγάλη
προσπάθεια κατά
την εκτέλεση της
δουλειάς μου.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Α. Κατά πόσο οι ακόλουθες προτάσεις αποτελούν λόγους για να καταβάλετε προσπάθειες/να εμπλακείτε ενεργά στη δουλειά σας; Με τη βοήθεια της παρακάτω κλίμακας προσδιορίστε τον βαθμό.

*

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

1 2 3 4 5 6 7

Γιατί είμαι
γεννημένος για αυτό
το είδος δουλειάς.

Γιατί
αυτοπραγματώνομαι
πλήρως μέσω αυτής
της δουλειάς.

Γιατί απολαμβάνω
αυτή τη δουλειά
πάρα πολύ.

Γιατί ό,τι κάνω στη δουλειά μου είναι συναρπαστικό.

Γιατί η δουλειά που κάνω είναι ενδιαφέρουσα.

B. Παρακαλώ επιλέξτε τη συχνότητα που συναντάτε παρόμοιες καταστάσεις σε σχέση με * την εργασίας σας .

"Τους τελευταίους 3 μήνες πόσο συχνά..."

1. Σπάνια, 2. Μερικές φορές, 3. Τακτικά/σε τακτά χρονικά διαστήματα, 4. Συχνά, 5. Πάντα

1 2 3 4 5

Κατάφερα να σχεδιάσω την εργασία μου ώστε να την τελειώσω εγκαίρως.

Είχα –συνεχώς– στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να επιτύχω στη δουλειά μου.

Ήμουν σε θέση να θέσω προτεραιότητες.

Ήμουν σε θέση να εκτελέσω την εργασία μου αποτελεσματικά.

Χειρίστηκα το χρόνο μου καλά.