



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ**

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
ΕΛΕΝΗ ΠΛΑΚΙΔΑ
Α.Μ.: 0602Μ029**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΕΠΙΚ. ΚΑΘ.
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΛΕΞΙΑΣ**

ΙΟΥΝΙΟΣ 2007

Στον Κωνσταντίνο, τη Βασιλεία και τον Ματθαίο

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στις διάφορες διαστάσεις της σύγκρουσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (σύγκρουση στην εργασία, σύγκρουση στην οικογένεια και σύγκρουση μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής), στις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (εργασία ως εργασία, πληρωμή, προαγωγή, εποπτεία, συνθήκες εργασίας και οργανισμός ως σύνολο) σε σχέση με την πλήρη απασχόληση και την πλέον εφαρμοσμένη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τη μερική. Τα στοιχεία της εργασίας προέρχονται από εμπειρική έρευνα που έγινε σε υποκαταστήματα μεγάλης αλυσίδας σούπερ μάρκετ. Οι πλήρως απασχολούμενοι βρέθηκε ότι βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους μερικώς απασχολούμενους όπως και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι σε σχέση με τους μικρότερης ηλικίας. Επίσης, οι μερικώς απασχολούμενοι με παιδιά διαπιστώθηκε ότι έχουν μικρότερη ικανοποίηση από τους μερικώς απασχολούμενους χωρίς παιδιά και οι πλήρως απασχολούμενοι μεγαλύτερη σύγκρουση στην εργασία και στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή από τους μερικώς απασχολούμενους. Οι παντρεμένοι βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση -σε όλες τις διαστάσεις της- σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης και το ίδιο ισχύει και για τους πλήρως απασχολούμενους παντρεμένους σε σύγκριση με τους μερικώς απασχολούμενους. Η σύγκρουση στην εργασία, στην οικογένεια και ανάμεσα στους δύο τομείς επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση.

Λέξεις κλειδιά: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση, σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, επαγγελματική ικανοποίηση

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επόπτη της διπλωματικής μου εργασίας, *Γεώργιο Αλεξιά*, Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Ψυχολογίας, χωρίς την πολύτιμη συνεργασία του οποίου δε θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωση της. Επίσης, ευχαριστώ τον Αθανάσιο Κουστέλιο, Αναπλ. Καθηγητή Οργάνωσης-Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής στο Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας για την ουσιαστική συμβολή του στην κατασκευή του ερωτηματολογίου της έρευνας , τον *Γεώργιο Βάγια*, υποψήφιο διδάκτορα του Τμήματος Ψυχολογίας για την καθοδήγηση που μου προσέφερε, τον *Γεώργιο Βιρβίλη*, την *Ελένη Καρίπη* και την *Άννα Αγγελή* για τη βοήθειά τους στη διεξαγωγή της έρευνας στα υποκαταστήματα της αλυσίδας σούπερ μάρκετ. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και τους φίλους μου για την αμέριστη και έμπρακτη συμπαράσταση και ενθάρρυνσή τους σε όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας.

Εισαγωγή

Καθώς διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης και επαναπροσδιορισμού της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, η συζήτηση σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνει σήμερα μεγάλες διαστάσεις. Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομική ζωή και στην κοινωνική δομή έχουν διαμορφώσει νέες συνθήκες, κίνητρα και προτιμήσεις στους εργαζόμενους, όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις της εργασίας. Έτσι, τόσο η συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όσο και η ικανοποίηση από την εργασία αποτελούν αναγκαιότητα για τους απασχολούμενους, προκειμένου να εξισορροπήσουν τις εργασιακές υποχρεώσεις και τις οικογενειακές-προσωπικές ευθύνες.

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τη μετάβαση από την τυπική απασχόληση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης μέσω μιας ιστορικής αναδρομής, για να καταδειχθούν οι συνθήκες ανάδυσής τους και να καταστεί σαφές ότι αποτελούν μέσο προσαρμογής στις επιταγές της σύγχρονης πραγματικότητας. Στη συνέχεια, προσδιορίζεται η τυπική απασχόληση και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με την τυπική, στο βαθμό που ο τρόπος που αποκλίνουν από αυτή τις προσδιορίζει ως ευέλικτες. Σε μια εκτενή παρουσίαση καθεμιάς από αυτές προσπαθούμε να προσδιορίσουμε την έννοιά τους και να δώσουμε τα βασικά χαρακτηριστικά τους, ώστε να γίνουν κατά το δυνατόν κατανοητές.

Στο ερευνητικό κομμάτι, μελετάμε τις διάφορες διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου σε σχέση με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων (πλήρης και μερική απασχόληση) και ορισμένα κοινωνιο-δημογραφικά στοιχεία. Βάσει της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και των προγενέστερων ερευνών προσπαθούμε να διαπιστώσουμε

κατά πόσον οι πλήρως απασχολούμενοι βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους μερικώς απασχολούμενους και κατά πόσον παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, ο χρόνος απασχόλησης στον οργανισμό, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών επηρεάζουν το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων.

Περιεχόμενα

<i>A. Ιστορική αναδρομή.....</i>	<i>11</i>
<i>A.1. Η σχολή της ρύθμισης και το τεϋλορικό-φορντικό μοντέλο.....</i>	<i>12</i>
<i>A.1.1. Η κρίση του τεϋλορικού – φορντικού μοντέλου.....</i>	<i>16</i>
<i>A.2. Μεταμοντερνισμός: μετάβαση από το φορντισμό στο νέο-φορντισμό και στο μετα-φορντισμό.....</i>	<i>21</i>
<i>B. Η τυπική μορφή απασχόλησης.....</i>	<i>29</i>
<i>Γ. Η έννοια της ευελιξίας.....</i>	<i>31</i>
<i>Γ.1. Η έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....</i>	<i>35</i>
<i>Γ.2. Οι λόγοι μετάβασης από την τυπική απασχόληση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....</i>	<i>37</i>
<i>Δ. Η τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης</i>	<i>40</i>
<i>Δ.1. Μερική απασχόληση, εκ περιτροπής ή εναλλασσόμενη απασχόληση ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing) και διαλείπουσα απασχόληση.....</i>	<i>41</i>
<i>Δ.1.1. Η μερική απασχόληση.....</i>	<i>41</i>
<i>Δ.1.1.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.....</i>	<i>44</i>
<i>Δ.1.1.2. Το προφίλ των μερικώς απασχολούμενων.....</i>	<i>50</i>
<i>Δ.1.1.3. Το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης.....</i>	<i>51</i>
<i>Δ.1.1.4. Η κυβερνητική πολιτική και η στάση των συνδικάτων απέναντι στη μερική απασχόληση.....</i>	<i>53</i>
<i>Δ.1.1.5. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της μερικής απασχόλησης.....</i>	<i>54</i>
<i>Δ.1.2. Η εκ περιτροπής ή εναλλασσόμενη απασχόληση ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing).....</i>	<i>55</i>
<i>Δ.1.2.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.....</i>	<i>57</i>
<i>Δ.1.2.2. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην εκ περιτροπής απασχόληση.....</i>	<i>60</i>
<i>Δ.1.2.3. Το θεσμικό πλαίσιο της εκ περιτροπής απασχόλησης.....</i>	<i>60</i>
<i>Δ.1.2.4. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εκ περιτροπής απασχόλησης.....</i>	<i>62</i>
<i>Δ.1.3. Η διαλείπουσα απασχόληση.....</i>	<i>62</i>
<i>Δ.2. Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν και εργασία εξ αποστάσεως ή τηλεργασία.....</i>	<i>63</i>

<i>Δ.2.1. Το φασόν.....</i>	<i>63</i>
<i>Δ.2.1.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.....</i>	<i>65</i>
<i>Δ.2.1.2. Το προφίλ των απασχολούμενων με εργασία από το σπίτι με το κομμάτι.....</i>	<i>67</i>
<i>Δ.2.1.3. Το θεσμικό πλαίσιο του φασόν.....</i>	<i>67</i>
<i>Δ.2.2. Η εξ αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία</i>	<i>68</i>
<i>Δ.2.2.1. Οι μορφές της τηλεργασίας</i>	<i>71</i>
<i>Δ.2.2.2. Οι υπηρεσίες που παρέχονται με την τηλεργασία και το προφίλ των τηλεεργαζομένων.....</i>	<i>76</i>
<i>Δ.2.2.3. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό</i>	<i>77</i>
<i>Δ.2.2.4. Οι κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις της τηλεργασίας</i>	<i>82</i>
<i>Δ.2.2.5. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα</i>	<i>84</i>
<i>Δ.2.2.6. Το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας.....</i>	<i>85</i>
<i>Δ.2.2.7. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην τηλεργασία</i>	<i>86</i>
<i>Δ.2.2.8. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της τηλεργασίας</i>	<i>87</i>
<i>Δ.3. Προσωρινή απασχόληση: σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) και εποχική απασχόληση</i>	<i>89</i>
<i>Δ.3.1. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ).....</i>	<i>90</i>
<i>Δ.3.2. Η εποχική απασχόληση.....</i>	<i>91</i>
<i>Δ.3.3. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.....</i>	<i>92</i>
<i>Δ.3.4. Το προφίλ των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση.....</i>	<i>94</i>
<i>Δ.3.5. Το θεσμικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης</i>	<i>95</i>
<i>Δ.3.6. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην προσωρινή απασχόληση.....</i>	<i>97</i>
<i>Δ.3.7. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της προσωρινής απασχόλησης</i>	<i>98</i>
<i>Δ.4. Δανεισμός εργαζομένων: κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.....</i>	<i>99</i>
<i>Δ.4.1. Ο δανεισμός εργαζομένων.....</i>	<i>99</i>
<i>Δ.4.1.1. Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης</i>	<i>100</i>
<i>Δ.4.1.2. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης</i>	<i>101</i>

<i>Δ.4.1.3. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων</i>	<i>102</i>
<i>Δ.4.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.....</i>	<i>103</i>
<i>Δ.4.3. Το θεσμικό πλαίσιο του δανεισμού</i>	<i>105</i>
<i>Δ.4.4. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής του δανεισμού</i>	<i>109</i>
<i>Δ.5. Συμβοηθούντα μέλη οικογενείας, παράνομη ευελιξία – πολλαπλή απασχόληση, συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages) και άλλες μορφές μη τυπικής απασχόλησης.....</i>	<i>109</i>
<i>Δ.5.1. Τα συμβοηθούντα μέλη οικογενείας.....</i>	<i>109</i>
<i>Δ.5.2. Η παράνομη ευελιξία - η πολλαπλή απασχόληση</i>	<i>111</i>
<i>Δ.5.3. Οι συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages).....</i>	<i>112</i>
<i>Δ.5.4. Άλλες μορφές μη τυπικής απασχόλησης.....</i>	<i>113</i>
<i>Ε. Γυναίκες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....</i>	<i>114</i>
<i>Ε.1. Η γυναίκα στη εργασία</i>	<i>114</i>
<i>Ε.2. Ο αντίκτυπος της επιλογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τις γυναίκες</i>	<i>118</i>
<i>Ε.3. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: επιλογή ή καταναγκασμός;.....</i>	<i>122</i>
<i>Ε.4. Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων γυναικών.....</i>	<i>123</i>
<i>ΣΤ. Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη</i>	<i>125</i>
<i>Ζ. Στατιστικά στοιχεία για την πλήρη και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα</i>	<i>129</i>
<i>Η. Η συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής</i>	<i>131</i>
<i>Η.1. Θεωρητικές διαστάσεις</i>	<i>131</i>
<i>Η.2. Η σύγκρουση ρόλων</i>	<i>134</i>
<i>Η.3. Η έννοια της συμφιλίωσης και της σύγκρουσης εργασίας και οικογένειας.....</i>	<i>137</i>
<i>Η.4. Η υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια</i>	<i>142</i>
<i>Θ. Η επαγγελματική ικανοποίηση.....</i>	<i>145</i>
<i>Θ.1. Θεωρητικές διαστάσεις.....</i>	<i>145</i>
<i>Θ.2. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.....</i>	<i>150</i>

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΡΕΥΝΑ

A. Σκοπός και Υποθέσεις της έρευνας.....	159
B. Μεθοδολογία της έρευνας.....	162
B.1. Περιγραφή του δείγματος.....	162
B.2. Μέσα συλλογής δεδομένων.....	171
B.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	173
Γ. Αποτελέσματα της έρευνας.....	173
Γ.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	173
Γ.2. Σύγκρουση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (Work, Family, and Interrole Conflict).....	266
Γ.3.Επαγγελματική Ικανοποίηση και Σύγκρουση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (Work, Family, and Interrole Conflict).....	329
Δ. Γενικά συμπεράσματα.....	331
Βιβλιογραφία.....	337
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	370

A. Ιστορική αναδρομή

A.1. Η σχολή της ρύθμισης και το τεϋλορικό-φορντικό μοντέλο

Η σχολή της ρύθμισης απέκτησε ιδιαίτερα υψηλό κύρος κατά τη δεκαετία του '80, το οποίο οφείλεται εν μέρει στην ικανότητα του μεθοδολογικού της πλαισίου να επιτρέπει συνύπαρξη διαφορετικών επιστημονικών παραδειγμάτων -εκδοχών του μαρξισμού, κεϋνσιανές αντιλήψεις, στοιχεία της θεσμικής προσέγγισης και της νεοκλασικής σκέψης, αν και αυτή η θεωρητική πολυσυλλεκτικότητα οδήγησε στην απομάκρυνση από το αρχικό προγραμματικό της σχέδιο. Κυρίως η σχολή της ρύθμισης απέκτησε το κύρος της εξαιτίας της συγκροτημένης ανάλυσης του προτύπου συσσώρευσης της μεταπολεμικής περιόδου και των παραγόντων που το οδήγησαν στην κρίση στη δεκαετία του '70, του φορντισμού.

Το πρότυπο αυτό ονομάστηκε φορντισμός που είναι μια έννοια με διπλή αναφορά. Από τη μία πλευρά, παραπέμπει στον ιδρυτή της αυτοκινητοβιομηχανίας Ford, ο οποίος πρώτος εφάρμοσε κρίσιμες αρχές οργάνωσης της εργασίας και συστήματα μισθολογικών αμοιβών που τελικά γενικεύτηκαν και κυριάρχησαν μεταπολεμικά στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες. Από την άλλη, παραπέμπει στον Αντόνιο Γκράμσι, ο οποίος στη δεκαετία του '30 έγραψε ένα κείμενο με τίτλο «Αμερικανισμός και Φορντισμός», στο οποίο υπογράμμιζε την παραγωγική δυναμικότητα αυτού του τρόπου οργάνωσης (Δεδουσόπουλος 2002).

Ο φορντισμός έχει ως σύμβολο τον πλήρως και δια βίου απασχολούμενο άντρα -σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης- και στηρίζεται σε δύο σημαντικές υποθέσεις: η πρώτη αφορά στην ταυτότητα της

μέσης οικογένειας, που αποτελείται από έναν εργαζόμενο και μία νοικοκυρά που από κοινού στηρίζονται σε ένα μισθό και η δεύτερη αφορά στην προβλεψιμότητα του άνευ εκπλήξεων κύκλου ζωής του άντρα -ένταξη στην αγορά εργασίας, αδιάλειπτη απασχόληση στην ίδια ή σε παρόμοια δραστηριότητα, με αντικείμενο εργασίας σαφώς προσδιορισμένο, μέχρι κάποια ηλικία, συνταξιοδότηση (Λυνάρδος-Ρυλμόν 1998).

Ο φορντισμός αποτελεί ένα σταθεροποιημένο καθεστώς συσσώρευσης και βάση του είναι η παραγωγή σχετικής υπεραξίας, μέσω της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας με τις αρχές του τεϋλορισμού. Ο τεϋλορισμός είναι ένα σύστημα οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας σε μαζική κλίμακα και ένα σύστημα παραγωγής υπεραξίας, κυρίως με τη μορφή της σχετικής υπεραξίας.

Όμως ο τεϋλορισμός δεν μπορεί να αποτελέσει ένα πρότυπο συσσώρευσης κοινωνικά εφαρμόσιμο, διότι δεν προβλέπει τίποτε για την εναρμόνιση των σχέσεων μεταξύ των στοιχείων που συγκροτούν το οικονομικό επίπεδο, δηλαδή υφίσταται το ενδεχόμενο να εμφανιστούν αντιφάσεις ανάμεσα στο στοιχείο της παραγωγής και την κατανάλωση ή ανάμεσα στην παραγωγή και την κυκλοφορία, που προσδιορίζεται από τις μορφές ανταγωνισμού μεταξύ των κεφαλαίων και την ιεραρχική δομή τους.

Πρότυπο συσσώρευσης μπορεί να αποτελέσει ο φορντισμός, ο οποίος, εφαρμόζοντας την τεϋλορική οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, συνεπάγεται την εναρμόνιση της μαζικής παραγωγής και της παραγωγής σχετικής υπεραξίας με τις μορφές ανταγωνισμού, τη μαζική κατανάλωση και τη διανομή που καταλήγει στην οργανική ενσωμάτωση της εργατικής τάξης στο πρότυπο συσσώρευσης του κεφαλαίου.

Ο φορντισμός για να πετύχει αυτή την εναρμόνιση των στοιχείων καθιστά αναγκαίες κάποιες μορφές κρατικής παρέμβασης, αλλά και την οργάνωση των αγορών εργασίας με τρόπο τέτοιο, ώστε να διασφαλίζεται η μαζική κατανάλωση από τους

εργαζόμενους. Η εξασφάλιση της μονιμότητας της απασχόλησης, η συγκρότηση των εσωτερικών αγορών εργασίας, η σύνδεση των αυξήσεων του μισθού με την αύξηση της παραγωγικότητας και η παροχή υπηρεσιών από το κράτος ευημερίας προς τις ασθενέστερες εισοδηματικά μερίδες του πληθυσμού συμβάλλουν στη διασφάλιση της μαζικής κατανάλωσης και επιτρέπουν την πραγματοποίηση της παραγόμενης υπεραξίας (Δεδουσόπουλος 2002).

Τα χαρακτηριστικά του φορντισμού τα οποία επέτρεψαν την ομαλή αναπτυξιακή διαδικασία μέχρι και την εκδήλωση της κρίσης είναι τα ακόλουθα:

- Η παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων ενός ή περισσότερων τυποποιημένων προϊόντων. Ο στόχος της επιχείρησης είναι η ποσοτική επέκτασή της, δηλαδή οι πωλήσεις του προϊόντος σε μεγάλες και άρα οικονομικά συμφέρουσες παρτίδες σε μια σχετικά ομογενοποιημένη αγορά προϊόντος. Η διαφοροποίηση, ούσα επιφανειακή, στηρίζεται σε δευτερεύοντα χαρακτηριστικά του προϊόντος (Γεωργακοπούλου 1997).
- Η ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής των καταναλωτικών και των κεφαλαιουχικών προϊόντων, με οργάνωση της παραγωγής σε σειρές, με εκμηχάνιση των λειτουργιών μεταφοράς, την κινούμενη σειρά συναρμολόγησης (ιμάντες μεταφοράς) και την παραγωγική διαδικασία συνεχούς ροής.
- Η χρησιμοποίηση κατά κύριο λόγο ημι-ειδικευμένης εργασίας στην παραγωγική διαδικασία και ο περιορισμένος ρόλος της ειδικευμένης εργασίας των τεχνιτών και της πλήρως ανειδίκευτης εργασίας (Δεδουσόπουλος 2002).
- Η μαζική χρήση των τεχνολογιών μεταφοράς-μεταβίβασης του

σύγχρονου μηχανικού εξοπλισμού, προκειμένου για τη μετατροπή των θεωρητικών χρόνων σε πραγματικούς, αφ' ης στιγμής ο ρυθμός των μηχανών και των ταινιών καθορίζουν και το ρυθμό εργασίας των εργατών. Η λειτουργία και η θέση κάθε μηχανής και ταινίας είναι συγκεκριμένη στην αλυσίδα παραγωγής, η οποία με τη σειρά της είναι σχεδιασμένη για συγκεκριμένα είδη και ποσότητες προϊόντων.

- Η στενή εξειδίκευση της εργασίας. Η εργασιακή διαδικασία έχει καταταμηθεί σε μοριακές, επαναλαμβανόμενες κινήσεις και μπορεί να εκτελεστεί από χαμηλής ειδίκευσης εργάτες.
- Η μονομερής ανασύνθεση των κατακερματισμένων-μοριακών εργασιακών καθηκόντων από τη διοίκηση. Η διοίκηση προσδιορίζει τους θεωρητικά «άριστους» χρόνους εκτέλεσης του κάθε επιμέρους έργου, με βάση τη λογική του «one best way» οργάνωσης της εργασίας. Η διάκριση σχεδιασμού και εκτέλεσης είναι σαφής (Γεωργακοπούλου 1997).
- Το ενδιαφέρον της διεύθυνσης της επιχείρησης αφορά στην αποτελεσματική οργάνωση της συνολικής παραγωγικής διαδικασίας, παρά στον έλεγχο της παραγωγικότητας των επιμέρους εργαζομένων.
- Η πλήρης επικράτηση του μισθού ως κύριου μέσου αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης για το σύνολο της οικονομίας. Αυτό σε πρώτο επίπεδο σημαίνει το υψηλό ποσοστό της μισθωτής εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων, ενώ σε δεύτερο επίπεδο δημιουργεί τις προϋποθέσεις οργανικής σύνδεσης μεταξύ εισοδημάτων (από μισθούς) και συνολικής καταναλωτικής δαπάνης.
- Η εγκαθίδρυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον προσ-

διορισμό του μισθού και του εργάσιμου χρόνου. Το επίπεδο του μισθού προσδιορίζεται με αναφορά στις αυξήσεις της παραγωγικότητας και στο ρυθμό του πληθωρισμού.

- Η επικράτηση ενός καταναλωτικού προτύπου που βασίζεται στη μαζική κατανάλωση τυποποιημένων εμπορευμάτων και στη συλλογική κατανάλωση υπηρεσιών που προσφέρονται από το κράτος, με την περιθωριοποίηση των χειροποίητων, βιοτεχνικών ή των οικιακά παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών (Δεδουσόπουλος 2002).
- Η δημιουργία ενός ολόκληρου δικτύου κοινωνικής δεοντολογίας και οικονομικών ρυθμίσεων, τέτοιων που να εξασφαλίζουν το συγχρονισμό και συντονισμό ανάμεσα στη μαζική παραγωγή και στη μαζική κατανάλωση. Το τεύλορικό-φορντικό μοντέλο πλαισιώνει -με τον προαναφερθέντα τρόπο- το θεσμικό του πλαίσιο, λόγω της αναγκαιότητας ύπαρξης μεγάλων και σταθερών αγορών, προκειμένου να απορροφώνται οι μεγάλες ποσότητες των τυποποιημένων προϊόντων και να αποσβένεται το υψηλό επενδυτικό κόστος και η μόνιμη απασχόληση των συντελεστών της παραγωγής (Λυμπεράκη 1991).
- Η επικράτηση προϊόντων με σύντομη διάρκεια ζωής, εξαιτίας των συχνών και οριακών διαφοροποιήσεων στα προϊόντα, της διαφήμισης και της παραγωγής προϊόντων με εγγενή περιορισμένη διάρκεια χρήσης.
- Η εγκαθίδρυση του μονοπωλιακού ανταγωνισμού ως κυρίαρχης μορφής αγοράς με διαμόρφωση τιμών σταθεροποιημένων και προσδιοριζόμενων με την προσθήκη του ποσοστού κέρδους στο κόστος

παραγωγής (περιθώριο κέρδους).

- Ο σημαντικός ρόλος του πιστωτικού συστήματος με την επέκταση των δανειοδοτήσεων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.
- Ο αυξανόμενος ρόλος του κράτους για την εξασφάλιση των συνθηκών συσσώρευσης του κεφαλαίου και αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης με πολιτικές ρύθμισης της συνολικής ζήτησης (κεϋνσιανής έμπνευσης) και ενίσχυσης των ιδιωτικών επενδύσεων.
- Η ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας ως ειδικού μηχανισμού που λειτουργεί με τρόπο, ώστε να εξασφαλίζει έναν ελάχιστο κοινωνικό μισθό, να γενικεύει το καταναλωτικό πρότυπο και να εξασφαλίζει την ισόρροπη ανάπτυξη της παραγωγής.

Το συμπέρασμα, λοιπόν, που συνάγεται είναι ότι η σταθεροποίηση του προτύπου συσσώρευσης που εμπεριέχει αυτά τα χαρακτηριστικά οφείλεται στην επίδραση παραγόντων που αντανakλούν τον ιστορικό συσχετισμό κοινωνικών δυνάμεων σε πολλαπλά επίπεδα: στο κοινωνικό επίπεδο (μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας), στο επίπεδο της οικονομικής οργάνωσης και του ανταγωνισμού (μεταξύ βιομηχανικού και τραπεζικού κεφαλαίου και μεταξύ μεγάλης και μικρής βιομηχανίας), στο επίπεδο των διεθνών οικονομικών σχέσεων (μεταξύ βιομηχανικών και αναπτυσσόμενων χωρών) (Δεδουσόπουλος 2002).

A.1.1. Η κρίση του τεϋλορικού – φορντικού μοντέλου

Τα πρώτα σημάδια κρίσης του τεϋλορικού-φορντικού μοντέλου παρουσιάζονται από τα μέσα της δεκαετίας του '70 και συνοδεύονται από αλλαγές

που αφορούν τόσο στο εσωτερικό του μοντέλου όσο και στο περιβάλλον του (Γεωργακοπούλου 1997).

Για κάποιους θεωρητικούς, το γεγονός ότι το τεύλορικό-φορντικό μοντέλο δεν ήταν πλέον λειτουργικό αποδίδεται περισσότερο σε εγγενείς τάσεις του συστήματος και λιγότερο σε συγκυριακές αιτίες. Πιο συγκεκριμένα, η ακαμψία και η αδυναμία προσαρμογής στις αλλαγές της ζήτησης, λόγω της εγγενούς τάσης προς την ομοιομορφία της αγοράς και της τυποποίησης των προϊόντων, αποτελεί ανάσχεση στην αποδοτική του λειτουργία.

Εξάλλου, στην περίπτωση παραγωγής περισσότερο πολύπλοκων ή σύνθετων προϊόντων, υπάρχουν δυσκολίες στο συντονισμό της ροής των διαφόρων συστατικών μερών του τελικού προϊόντος. Αυτό το πρόβλημα επιτείνεται καθώς ο συντονισμός και ο συγχρονισμός επιμέρους εργασιών περιπλέκεται από τη γεωγραφική διασπορά της παραγωγικής διαδικασίας (Λυμπεράκη 1991).

Άμεσο συνεπακόλουθο της δυσκολίας συντονισμού είναι η αναγκαιότητα ύπαρξης αποθεμάτων, υλικών, ανταλλακτικών και προϊόντων. Προκειμένου να εξασφαλιστεί η κατά το δυνατόν απρόσκοπτη λειτουργία της συνεχούς γραμμής παραγωγής, είναι απαραίτητη η αποθήκευση μεγάλων ποσοτήτων εισροών (πρώτων υλών και ενδιάμεσων προϊόντων) αλλά και τελικών προϊόντων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν ενδεχόμενες ξαφνικές αυξήσεις στη ζήτηση. Αυτά τα αποθέματα έχουν σημαντικό κόστος, το οποίο αυξάνει ακόμα περισσότερο όταν απαιτείται αλλαγή στις προδιαγραφές του παραγόμενου αγαθού (Λυμπεράκη 1991).

Ανάλογα προβλήματα παρουσιάζονται στις σχέσεις με τους προμηθευτές πρώτων υλών και εξαρτημάτων. Οι απόμακρες σχέσεις με τους προμηθευτές, οι οποίοι παραδίδουν συνήθως σε μεγάλες ποσότητες και είναι δύσκολο να ανταποκριθούν έγκαιρα σε ξαφνικές ανάγκες, σχετίζονται με αραιές παραλαβές,

προβλήματα ποιοτικού ελέγχου των εισροών και επιτείνουν την αδυναμία προσαρμογής στα μεταβαλλόμενα σήματα της αγοράς.

Επιπλέον, ο κατακερματισμός της εργασίας σε μεγάλο αριθμό θέσεων αυξάνει το χρόνο μεταφοράς των προϊόντων από τη μία θέση στην άλλη και το κόστος επιτήρησης των εργαζομένων. Η παραμικρή βλάβη ενός μηχανήματος της αλυσίδας μπορεί να οδηγήσει σε παρεμπόδιση λειτουργίας ολόκληρης της αλυσίδας παραγωγής και σε απώλεια παραγωγικότητας. Εξάλλου, ο μηχανολογικός εξοπλισμός του τεϋλορικού-φορντικού μοντέλου είναι εξειδικευμένος και απαιτεί σημαντικό χρόνο για να γίνουν αλλαγές στη θέση ή αντικατάσταση μηχανών.

Μια ακόμα συνέπεια του κατακερματισμού της εργασίας είναι ότι καθίσταται η εργασία μονότονη και απωθητική για τον εργαζόμενο. Η χαμηλή ποιότητα του περιεχομένου της απασχόλησης προκαλεί ποικίλες αντιδράσεις έκφρασης δυσαρέσκειας, όπως υψηλό απουσιασμό, αυξημένο ποσοστό ανακύκλωσης, αδιαφορία, άγχος, ποικίλες μορφές ενεργητικής και παθητικής εργατικής αντίστασης, -η οποία σε ακραίες περιπτώσεις μπορεί να φτάσει μέχρι και στο ανοιχτό ή κεκαλυμμένο σαμποτάζ. Όλα τα προαναφερθέντα συνεπάγονται υψηλό κόστος σε ελαττωματικά προϊόντα και σε ανεπαρκείς υπηρεσίες (Γεωργακοπούλου 1997).

Τα ελαττωματικά προϊόντα και οι ανεπαρκείς υπηρεσίες είναι αποτέλεσμα και της έλλειψης επαρκών ελέγχων ποιότητας. Ο ποιοτικός έλεγχος αποτελεί ίσως την αχίλλειο πτέρνα του συστήματος. Σε εποχή αβεβαιότητας και αυξημένου ανταγωνισμού, το κόστος των ελαττωματικών προϊόντων αποκτά κρίσιμες διαστάσεις και έχει σημαντικές συνέπειες για την επιχείρηση (Λυμπεράκη 1991).

Δεν πρέπει όμως να παραβλέψει κανείς και τη σημαντική επίδραση των εξωτερικών παραγόντων. Οι συνεχείς αλλαγές στην τεχνολογία επιτρέπουν μεγάλη ποικιλία και διαφοροποίηση στα παραγόμενα προϊόντα με σχετικά μικρότερο κόστος.

Το είδος του ανταγωνισμού που κυριαρχεί εστιάζει περισσότερο στην ποιότητα και λιγότερο στην τιμή, καθώς έχει καταστεί προφανής η αδυναμία των παραγωγών στις ανεπτυγμένες χώρες να συναγωνιστούν τις τιμές των οικονομιών χαμηλού εργατικού κόστους.

Σε επίπεδο κατανάλωσης, η ζήτηση τμηματοποιείται και ανακύπτουν ανάγκες ευρείας και ουσιαστικής διαφοροποίησης των προϊόντων. Η δημιουργία μιας νέας ισχυρής τάσης για ποικιλία και μοναδικότητα στα προϊόντα και στις υπηρεσίες αποτελεί ενδείκτη των σημαντικών μετατοπίσεων στην καταναλωτική συμπεριφορά. Αυτή ακριβώς η αναζήτηση της ιδιαιτερότητας έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις αρχές του φορντισμού, που υποστηρίζει την τυποποίηση και τη μαζική παραγωγή πανομοιότυπων αγαθών και υπηρεσιών (Λυμπεράκη & Μουρίκη 2003).

Επισημαίνεται ακόμα η αδυναμία της μαζικής κατανάλωσης -ως ιδεολογίας- να ενσωματώσει και να ομογενοποιήσει τα άτομα στις σύγχρονες κοινωνίες. Η ανάπτυξη του ανταγωνισμού απορρίπτει τη μαζική παραγωγή, απευθυνόμενη σε ειδικούς καταναλωτές, οι οποίοι εκφράζουν την απαίτηση ή την ανάγκη για περισσότερο εξειδικευμένα σε σχέση με τις ανάγκες τους προϊόντα.

Άμεσο επακόλουθο αυτού, είναι η επιβολή νέων δεδομένων στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης του μισθωτού, καθιστώντας τη μακροχρόνια και συνεχή. Παράλληλα, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας ανατρέπει την πατριαρχική δομή της απασχόλησης και ευελικτοποιεί το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, περιορίζοντας το θεσμό της σταθερής και πλήρους απασχόλησης (Κουζής 2001)

Η λεπτομερειακή ανάλυση του εργασιακού καθήκοντος, που αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του τεύλορικού-φορντικού προτύπου, καθίσταται μη λειτουργική και αντικαθίσταται από την ευρύτερη σύλληψη του εργασιακού καθήκοντος. Ως βάση δε

θεωρείται το άτομο αλλά η ομάδα εργασίας. Η αύξηση του αριθμού των εργασιακών καθηκόντων που ανήκουν σε κάθε εργασιακό ρόλο, αλλά και η επαναφορά μερών των λειτουργιών του σχεδιασμού και του ελέγχου από τη διεύθυνση στην ομάδα που εκτελεί την εργασία οδηγούν σε αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (Τουτζιαράκης 1991).

Ο παραγωγικός μηχανισμός του φορντισμού καθίσταται ευπαθής κι τρωτός στην οργανωμένη συνδικαλιστική παρέμβαση. Η δημιουργία των συγκεντρωτικών εργατικών συνδικάτων επέτρεψε την οικονομική, πολιτική και ιδεολογική ενσωμάτωση των μισθωτών στο φορντικό πρότυπο, ταυτοχρόνως όμως, δημιούργησε έναν ισχυρό αμυντικό μηχανισμό των εργαζομένων που αποτρέπει βίαιες μειώσεις του πραγματικού μισθού ή αυξήσεις του χρόνου εργασίας.

Η σταδιακή δυναμική ανάπτυξη των κλάδων του τομέα των υπηρεσιών καθιστά δυσχερή ή και αδύνατη την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας στα πρότυπα του φορντισμού. Ο τομέας των υπηρεσιών παρουσιάζει μια σταθερή και διαχρονική τάση αύξησης της συμμετοχής του τόσο στο προϊόν όσο και στην απασχόληση.

Πρέπει ακόμα να υπογραμμιστεί ότι την περίοδο εκείνη εκφράζεται μια συνολική αμφισβήτηση του καπιταλιστικού συστήματος σε όλες τις χώρες του αναπτυγμένου καπιταλισμού, και μια κρίση του παρεμβατικού κράτους, η οποία δεν αποτελεί μια απλή δημοσιονομική κρίση, αλλά είναι αποτέλεσμα της αυξανόμενης αναποτελεσματικότητας του κράτους να διαχειριστεί την ίδια την κρίση (Δεδουσόπουλος 2002).

Δεν είναι βεβαίως δυνατό να υποστηριχτεί ότι το μοντέλο υπέκυψε μόνο σε βάρος των ίδιων των ενδογενών του προβλημάτων, διότι διέθετε κάποιους ρυθμιστικούς μηχανισμούς προσαρμογής που του επέτρεπαν ένα σχετικό βαθμό ευελιξίας. Είναι όμως απαραίτητο να γίνει σαφές ότι γεννήθηκε μέσα στις συνθήκες

των δεκαετιών '50 και '60 και διέθετε την προσαρμοστικότητα που χρειαζόταν προκειμένου να ανταπεξέλθει επιτυχώς στις μικρές διακυμάνσεις της τότε εποχής. Σήμερα φαίνεται εξαιρετικά άκαμπο, διότι οι συνθήκες έχουν αλλάξει και οι ρυθμιστικοί μηχανισμοί του αδυνατούν πλέον να παίξουν αποτελεσματικά το ρόλο τους (Λυμπεράκη 1991).

A.2. Μεταμοντερνισμός: μετάβαση από το φορντισμό στο νέο-φορντισμό και στο μετα-φορντισμό.

Το σύνολο όλων των παραπάνω ζητημάτων έθεσε σε αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα του φορντισμού ως μεθόδου οργάνωσης της παραγωγής, ως προτύπου κατανάλωσης, ως μηχανισμού κοινωνικής ενσωμάτωσης του πληθυσμού και των μισθωτών και ως πρακτικής που διασφάλιζε τη συναίνεση στο ηγεμονικό βιομηχανικό κεφάλαιο (Δεδουσόπουλος 2002).

Με όποιο τρόπο όμως και αν γίνεται αντιληπτή η ακαμψία του τεύλορικού-φορντικού μοντέλου (είτε ως εγγενές είτε ως συγκυριακό πρόβλημα), φαίνεται να βρίσκεται στην καρδιά των προβλημάτων που αντιμετώπισε αυτό το σύστημα παραγωγής. Και η αναζήτηση περισσότερης ευελιξίας είναι αυτή που σημάδεψε τη μεταβατική περίοδο και αποτέλεσε μια από τις κεντρικές συνιστώσες μελλοντικών υποδειγμάτων βιομηχανικής οργάνωσης, είτε αυτά λέγονται «νεο-φορντικά» είτε «μετα-φορντικά» (Λυμπεράκη 1991).

Η θεωρητικοποίηση των προτύπων συσσώρευσης που έπονται του φορντισμού προσπαθεί να δώσει απάντηση στα βασικά ερωτήματα που τέθηκαν από την ανάλυση του ίδιου του συστήματος. Η πολλαπλότητα των απαντήσεων που έχει δοθεί μέχρι σήμερα υποδηλώνει μια υπεργενίκευση από μεμονωμένα εμπειρικά παραδείγματα, αλλά και

μια πολυμορφία της πραγματικότητας, την αστάθεια και την αβεβαιότητα των τάσεων που εμφανίζονται, τη μερικότητα και επιλεκτικότητα του διαθέσιμου εμπειρικού υλικού.

Συνήθως η διάκριση μεταξύ μετα-φορντισμού και νεο-φορντισμού δεν γίνεται με σαφήνεια, λόγω του ότι ο νεο-φορντισμός εκλαμβάνεται ως μεταβατικό στάδιο προς την εγκαθίδρυση ενός νέου προτύπου συσσώρευσης κεφαλαίου και ανάπτυξης που έχει διακριτά χαρακτηριστικά προς το φορντισμό. Συνεπώς, θα ασχοληθούμε περισσότερο με τις θεωρήσεις του μετα-φορντισμού, αφού παρέχουν μια εικόνα του «τέλους», όπως, αντιστοίχως, ο φορντισμός παρέχει την «αφετηρία» των σύγχρονων μετασχηματισμών.

Η έννοια του «νέο-φορντισμού» προτάθηκε από τον Aglietta, για να περιγράψει ένα από τα πιθανά ενδεχόμενα εξόδου από την κρίση του τευλορικού-φορντικού μοντέλου. Η προτεινόμενη έννοια περιελάμβανε την επέκταση των αρχών οργάνωσης του φορντισμού στον τομέα των υπηρεσιών και των μηχανισμών του κράτους πρόνοιας, με τη συνακόλουθη εμπορευματοποίηση των προσφερόμενων υπηρεσιών, όπως και μια συνολική «επίθεση» κατά των μισθωτών στη βιομηχανία. Η επιθετική αυτή κίνηση συντίθεται από τη διαλεκτική «αποδιάρθρωση - αναδιάρθρωση» της εργατικής τάξης. Ένα άλλο εναλλακτικό ενδεχόμενο ήταν ο σοσιαλιστικός μετασχηματισμός της κοινωνίας. Η υλοποίηση μιας εκ των δύο αυτών εναλλακτικών προοπτικών στην κρίση του φορντισμού αποτελεί αποτέλεσμα των ταξικών συγκρούσεων, η έκβαση των οποίων δεν μπορεί εκ των προτέρων να προσδιοριστεί (Δεδουσόπουλος 2002).

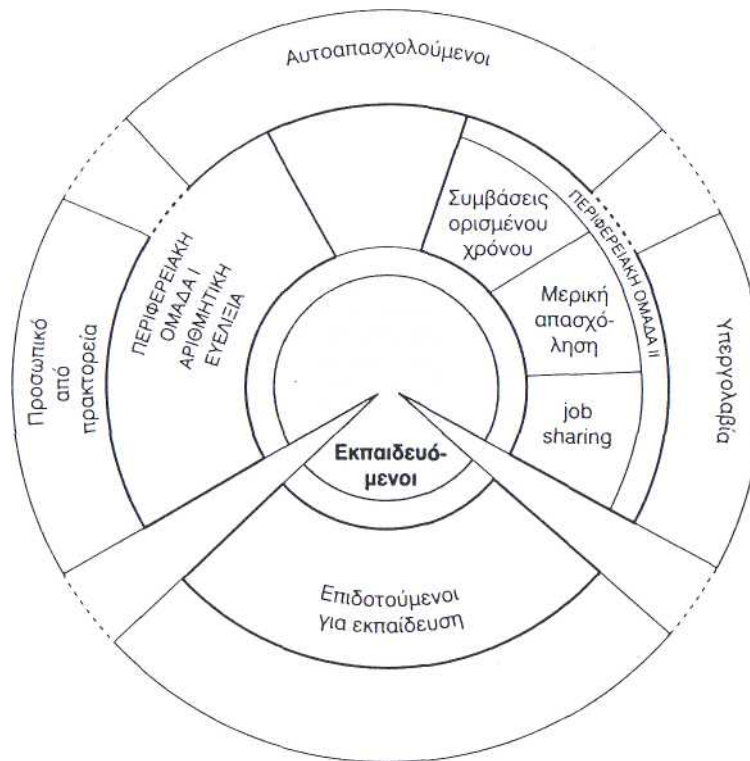
Από στις θεωρητικές προσεγγίσεις που χειρίζονται τη μετα-φορντική ευελιξία ξεχωρίζουν αυτές του Atkinson (1986) με το πρότυπο της «ευέλικτης επιχείρησης» και των Piore και Sabel (1984) με τη θεωρία της «ευέλικτης εξειδίκευσης». Σύμφωνα με την πρώτη, οι μεγάλες επιχειρήσεις της δεκαετίας του '80 αναζητούν δύο κύριες μορφές εργασιακής ευελιξίας στο εσωτερικό τους, την αριθμητική και τη λειτουργική (Καρνάβου & Γκιάλης 2002).

Κατά τον Atkinson (1986), η κύρια αιτία για την υιοθέτηση καινοτομιών στην οργάνωση της εργασίας ήταν η προσπάθεια να διατηρηθούν οι αυξητικοί ρυθμοί της παραγωγικότητας που είχαν επιτευχθεί στην αρχή της ύφεσης, με τη χρήση μέσων όπως απολύσεις και κλείσιμο των λιγότερο κερδοφόρων εργοστασίων. Η πίεση για την αναδιοργάνωση των επιχειρήσεων ενισχύθηκε στη συνέχεια από την αστάθεια και την αβεβαιότητα των αγορών προϊόντος, την προσπάθεια μείωσης του άμεσου και έμμεσου κόστους της εργασίας, τη μείωση του εργάσιμου χρόνου και την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας. Οι αλλαγές εν μέρει προκλήθηκαν ή τουλάχιστον έλαβαν υπόψη τους τις προτιμήσεις των εργαζομένων.

Δύο μορφές ευελιξίας προωθούνται από τους οργανισμούς κατά τον Atkinson. Η πρώτη, η αριθμητική ευελιξία, είναι η δυνατότητα προσαρμογής του αριθμού των εργαζομένων στις διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν. Η δεύτερη, η λειτουργική ευελιξία, μεταφράζεται σε δυνατότητα της επιχείρησης να προσαρμόζει τις εργασιακές δεξιότητες των εργαζομένων στα καθήκοντα που επιβάλλει ο μεταβαλλόμενος όγκος εργασιών, οι μέθοδοι παραγωγής και η τεχνολογία. Η ποσοτική και η ποιοτική μορφή ευελιξίας, συνοδεύονται από μια τρίτη ευελιξία, αυτή του κόστους εργασίας και κυρίως του επίπεδου των αμοιβών.

Οι οργανισμοί επιδιώκουν αυτές τις μορφές ευελιξίας σε διαφορετικό βαθμό, για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων και με διαφορετικές μεθόδους, ανάλογα με τις ανάγκες τους. Το σχήμα που ακολουθεί, το οποίο αναπαράγεται από τον Atkinson, παρέχει μία εικόνα του τι συνεπάγεται η αριθμητική και η λειτουργική ευελιξία για τις σχέσεις απασχόλησης στην ευέλικτη επιχείρηση.

ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ATKINSON



Γίνεται φανερό από το διάγραμμα ότι υπάρχει ένας πυρήνας εργαζομένων, οι οποίοι φαίνονται προστατευμένοι από τις μεταβολές στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, διατηρούν μια διάρκεια στην εργασιακή τους ένταξη στην επιχείρηση και καλούνται να γίνουν λειτουργικά ευέλικτοι.

Προκειμένου για το διαχωρισμό των εργαζομένων του πυρήνα από τους λοιπούς εργαζόμενους, ο Atkinson προτείνει τέσσερα κριτήρια, αν και παραδέχεται ότι ούτε εξαντλητικά είναι, ούτε γίνεται χρήση τους από όλες τις επιχειρήσεις. Τα κριτήρια αυτά είναι: το είδος της εργασίας (αν είναι εξειδικευμένη), η διάρκεια της απασχόλησης στην επιχείρηση (εάν ο επιχειρηματίας αποσκοπεί στη μονιμότητα), οι συνθήκες απασχόλησης (εάν ο οργανισμός δίνει κίνητρα για την παραμονή σε αυτόν και αν διευκολύνει την προσαρμοστικότητα στις τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές), το είδος της δραστηριότητας του εργαζόμενου (πόσο κομβική αυτή στη

λειτουργία της επιχείρησης).

Από τα ανωτέρω, εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο Atkinson επισημαίνει τη διατήρηση ενός πυρήνα εργαζομένων, οι οποίοι έχουν χαρακτηριστικά τέτοια, που μοιάζουν με τους εργαζομένους σε εσωτερικές αγορές ή στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας στα υποδείγματα των κατατμημένων και δυαδικών αγορών εργασίας. Άλλωστε, και ο ίδιος θεωρεί ότι η ευέλικτη επιχείρηση οξύνει τις κατατμήσεις στην αγορά εργασίας.

Οι εργαζόμενοι του πυρήνα καλούνται να καταστούν λειτουργικά ευέλικτοι, δηλαδή να αποκτήσουν πολλαπλές εργασιακές δεξιότητες, ώστε να προσαρμόζονται στο μεταβαλλόμενο είδος εργασίας που απαιτείται. Ο Atkinson διακρίνει δύο είδη εμπλουτισμού των δεξιοτήτων: τον οριζόντιο εμπλουτισμό, δηλαδή την απόκτηση δεξιοτήτων μιας άλλης ειδικότητας που είναι αντίστοιχη στην εργασιακή ιεραρχία με την ήδη αποκτημένη και τον κάθετο εμπλουτισμό, δηλαδή την εκτέλεση και καθηκόντων που προηγουμένως είχαν ανατεθεί σε εργαζόμενους με διαφορετική θέση στην εργασιακή ιεραρχία.

Εκτός από τον πυρήνα, υπάρχει και ένα τμήμα εργαζομένων, του οποίου το μέγεθος προσαρμόζεται στις μεταβολές της ζήτησης των προϊόντων και εμπεριέχει διαφορετικές ομάδες, όπως εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση, με διαμοιρασμό θέσεως εργασίας, με συμβάσεις αορίστου χρόνου - αλλά χωρίς τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στον πυρήνα και με υψηλό ποσοστό απολύσεων και προσλήψεων- και εργαζομένους επιδοτούμενους από το δημόσιο για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή τεχνικής κατάρτισης.

Τέλος, χρησιμοποιείται ένας σημαντικός αριθμός απασχολούμενων, οι οποίοι δεν ανήκουν τυπικά στο εργατικό δυναμικό του οργανισμού, αλλά είτε ανήκουν σε επιχειρήσεις που συνδέονται με συμβάσεις υπεργολαβίας με την ευέλικτη επιχείρηση,

είτε είναι προσωρινώς απασχολούμενοι -που διατίθεται μέσω πρακτορείων εργασίας, είτε αυτοαπασχολούμενοι -κυρίως ειδικευμένοι επαγγελματίες ή πρώην εργαζόμενοι της επιχείρησης, των οποίων η σχέση με την τελευταία είναι συνήθως συγκεκαλυμμένη απόλυση, δίνοντάς της έτσι το πλεονέκτημα να προσφύγει σε εργασία ατόμου που γνωρίζει, χωρίς όμως να αναλαμβάνει το έμμεσο εργατικό κόστος (Δεδουσόπουλος 2002).

Γίνεται, λοιπόν, μια διάκριση ανάμεσα στον κεντρικό πυρήνα του σχετικά μόνιμου και δύσκολα αντικαταστάσιμου προσωπικού και στη περιφέρεια των έκτατων, περιστασιακώς απασχολούμενων, με επισφαλείς σχέσεις εργαζόμενους, που εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα και που -συγκρινόμενοι με τους συναδέλφους τους που εντάσσονται στον πυρήνα- στερούνται βασικών ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων και παροχών. Στην περιφέρεια αυτή εκτονώνονται κατά κύριο λόγο οι κυμάνσεις και οι αβεβαιότητες της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, τα λάθη προγραμματισμού και σχεδιασμού της διοίκησης, οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οργανωτικοί και τεχνολογικοί πειραματισμοί (Γεωργακοπούλου 1997).

Η προσέγγιση της ευέλικτης επιχείρησης δεν υιοθετήθηκε ευρέως από τους αναλυτές των τάσεων μετασχηματισμού των σύγχρονων οικονομιών, ίσως διότι ο ίδιος ο Atkinson ήταν πολύ επιφυλακτικός ως προς τα συμπεράσματα του, καθώς η έρευνά του κατέδειξε διαφοροποιήσεις στις επιλογές των μεθόδων που χρησιμοποιούσαν οι οργανισμοί για να αυξήσουν την ευκαμψία στη χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού.

Η δεύτερη προσέγγιση που αναφέρεται στο μετα-φορντισμό ξεπερνά αυτό το εμπόδιο. Είναι η προσέγγιση της «ευέλικτης εξειδίκευσης», που προτάθηκε από τους Piore και Sabel (1984) ως ένα ολοκληρωμένο υπόδειγμα συσσώρευσης, εναλλακτικό του φορντισμού. Υποστηρίζουν ότι τόσο οι μεταβολές στη ζήτηση για τα προϊόντα,

όσο και οι εξελίξεις στην τεχνολογία δεν επιτρέπουν τη βιωσιμότητα του φορντισμού, καθώς η ζήτηση για προϊόντα ευνοεί αυτά που είναι υψηλής ποιότητας και που παράγονται σε μικρές ποσότητες για εξειδικευμένο αγοραστικό κοινό και οι εξελίξεις στην τεχνολογία επιτρέπουν την αποτελεσματική -σε όρους κόστους- παραγωγή προϊόντων σε μικρές ποσότητες με συχνές εναλλαγές στο είδος.

Επίσης, η ευέλικτα εξειδικευμένη επιχείρηση αντιδρά ταχέως στις μεταβολές της αγοράς, του κόστους και της νέας τεχνολογίας χρησιμοποιώντας ευέλικτα, μηχανήματα και εργαλεία πολλαπλών χρήσεων -σε αντίθεση με αυτά του τεϋλορικού- φορντικού μοντέλου που ήταν για μια συγκεκριμένη χρήση- και ένα εργατικό δυναμικό με πολλαπλή ειδίκευση που απασχολείται σε συνεργαζόμενες ομάδες, χωρίς αυστηρές οριοθετήσεις των θέσεων εργασίας και χωρίς τον υπερβολικό έλεγχο της διεύθυνσης.

Τελικά, η ευέλικτη εξειδίκευση εμφανίζεται ως βιώσιμη εναλλακτική λύση, καθώς δίνει απάντηση σε προβλήματα του φορντισμού, όπως αυτό της προσαρμογής σε μια μικρή, ποιοτική, αλλά και ασταθή αγορά που επιλύεται με την προσαρμοστικότητα των μικρών επιχειρήσεων. Αυτή η προσαρμοστικότητα μπορεί να είναι διπλή: μια «εσωτερική», που χαρακτηρίζεται από τη μεταβολή του μείγματος προϊόντων που παράγει κάθε επιχειρηματική μονάδα με τη χρήση των πολυλειτουργικών εργαλείων και εργαζομένων με τις πολλαπλές ειδικότητες, και μια «εξωτερική», με την έννοια ότι αναπροσαρμόζεται ο αριθμός και η εξειδίκευση των επιχειρήσεων που συνεργάζονται για την παραγωγή του προϊόντος.

Τα προβλήματα τεχνολογίας επίσης επιλύονται, καθώς αξιοποιείται η μικρή κλίμακα και επιτρέπεται η εμφάνιση «οικονομιών ποιότητας και διαφοροποίησης», ενώ τα προβλήματα κινήτρων του προσωπικού αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά, αφού οι εργαζόμενοι έχουν πλέον πολλαπλές δεξιότητες, ευθύνη επίλυσης

προβλημάτων, σχεδιασμού και βελτίωσης των προϊόντων και των τεχνικών παραγωγής.

Τέλος, στο επίπεδο της ρύθμισης του θεσμικού περιβάλλοντος, η λειτουργία των ρυθμιστικών παραγόντων εντοπίζεται σε τοπικό -παρά σε εθνικό- επίπεδο, αφού προϋποτίθεται η δημιουργία και η διατήρηση ενός δικτύου συνεργαζομένων μικρών επιχειρήσεων που παράγουν περισσότερο για τις διεθνείς, παρά για την τοπική αγορά. Άρα, η ζήτηση για το προϊόν δεν εξαρτάται από τις τοπικές συνθήκες, αλλά από την παγκόσμια αγορά. Η θεώρηση της ευέλικτης εξειδίκευσης, λοιπόν, συνεπάγεται την υπέρβαση του κράτους - έθνους και την ανάδειξη της τοπικής οικονομίας αφενός, και του υπερεθνικού χώρου αφετέρου (Δεδουσόπουλος 2002).

B. Η τυπική μορφή απασχόλησης

Η αμφισβήτηση της «τυπικής» εργασιακής σχέσης, η οποία κατά το παρελθόν και για μακρό χρονικό διάστημα αποτέλεσε το εργασιακό πρότυπο του ανεπτυγμένου βιομηχανικά κόσμου, ιδιαίτερα μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο, συνιστά βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων (Κουζής 2001).

Η τυπική σχέση απασχόλησης όπως προσδιορίζεται από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία ορίζεται στην Ελλάδα ως:

- εξαρτημένη εργασία (με κριτήρια την υπαγωγή του εργαζόμενου στη νομική ή την προσωπική δικαιοδοσία του εργοδότη με προσδιορισμένο το χρόνο και τον τόπο της προς εκτέλεση εργασίας καθώς και την ύπαρξη οδηγιών επίβλεψης και ελέγχου του εργοδότη για την εκτέλεση της εργασίας από τον εργαζόμενο)
- πλήρους απασχόλησης (σε σχέση με το εκάστοτε κανονικό ωράριο εργασίας που ισχύει στη χώρα-στον κλάδο-στην επιχείρηση)
- με αντάλλαγμα μισθό (που δε μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου)
- αόριστης διάρκειας (που μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από ένα από τα μέρη ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου) (Γεωργακοπούλου 1997).

Αυτή η μορφή απασχόλησης υπόκειται στην προστασία και στις εγγυήσεις της κοινωνικής νομοθεσίας (εργατικής και ασφαλιστικής), η οποία παραδοσιακά επιβάλλει προς το κράτος και τον εργοδότη υποχρεώσεις, βάσει των οποίων προστατεύεται ο εργαζόμενος (Δασκαλάκης 1995).

Λαμβάνοντας ως σημείο αναφοράς τον ανωτέρω ορισμό, άτυπη ή ειδική ή ευέλικτη σχέση απασχόλησης είναι αυτή στην οποία απουσιάζει ένα ή και

περισσότερα από τα στοιχεία τα οποία συγκροτούν την τυπική σχέση
(Γεωργακοπούλου 1997).

Γ. Η έννοια της ευελιξίας

Μια από τις πλέον πολυσυζητημένες και αμφιλεγόμενες έννοιες που χρησιμοποιήθηκαν ευρέως κατά τη δεκαετία του '80 από πολιτικούς, ακαδημαϊκούς και οικονομολόγους ήταν η έννοια της «ευελιξίας». Η ευελιξία στην αγορά εργασίας προβάλλεται περισσότερο ως πολιτικό αίτημα, παρά ως έννοια με σαφές θεωρητικό υπόβαθρο. Γι' αυτό και οι αντιδράσεις –θετικές ή αρνητικές– προσλαμβάνουν μια έντονη ιδεολογικο-πολιτική διάσταση και η έννοια αποκτά πολλαπλές σημασίες.

Η ίδια η λέξη «ευελιξία», εκ προοιμίου, παραπέμπει σε κάτι θετικό και ωφέλιμο, κυρίως όταν αντιπαραβάλλεται με την αρνητική έννοια «ακαμψία». Εν προκειμένω, η ευελιξία υποδηλώνει την αναγκαία προσαρμοστικότητα σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, σε αντιδιαστολή προς το απροσάρμοστο, παραδοσιακό και στατικό που υποδηλώνει η αντιθετική έννοια της ακαμψίας. Ο εναλλακτικός όρος «απορύθμιση» που χρησιμοποιήθηκε αρχικώς, αν και είχε σαφές περιεχόμενο, σύντομα εγκαταλείφθηκε.

Η θετική υποδήλωση της έννοιας, σε συνδυασμό με το ασαφές της περιεχόμενο, ερμηνεύει από τη μία πλευρά τη γενικευμένη αποδοχή της, αλλά και τις διαμάχες που ακολούθησαν για τη νοηματοδότησή της από την άλλη. Είναι αλήθεια ότι η έννοια της ευελιξίας έχει χρησιμοποιηθεί για να γίνει αναφορά σε διαφορετικά είδη προσαρμοστικότητας, και διαφορετικές πολιτικές παρέμβασης με διαφορετικά επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Τελικά, η νοηματοδότησή της και η χρήση της συναρτήθηκε από την έκβαση των πολιτικο-ιδεολογικών διαμαχών του '80 και από την ιδεολογική επικράτηση του νέο-φιλελευθερισμού και των αιτημάτων για μείωση της κρατικής παρέμβασης στην οικονομική και κοινωνική διεργασία (Δεδουσόπουλος 1998).

Η ευελιξία, καταρχήν, αφορά στην ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς και εξωγενείς αλλαγές και μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές. Στην πράξη, ο όρος χρησιμοποιείται σαν ομπρέλα κάτω από την οποία εμπίπτει ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας και η χρήση αυτού του όρου υποστηρίζεται ότι ενδέχεται να μην έχει τους ίδιους συνειρμούς για τους «κοινωνικούς εταίρους». Έτσι, για τους εργοδότες η έννοια είναι συνυφασμένη με την αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και την επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος. Για τα σωματεία συνδέεται με την υπονόμηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για ορισμένους πολιτικούς και οικονομικούς κύκλους, η ευελιξία αποτελεί πανάκεια στο πρόβλημα της ανεργίας.

Εξαιτίας του πολυδιάστατου χαρακτήρα της, η ευελιξία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής, είτε στην ευελιξία της εργασίας. Η ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής αφορά στο κατά πόσο προσαρμόζεται το σύνολο της παραγωγής και ολόκληρο το σύστημα των επιχειρήσεων στις εξελίξεις της αγοράς.

Αυτή η μορφή ευελιξίας περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες. Ο πρώτος αναφέρεται στην ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής, που εστιάζει στην προσαρμοστικότητα της παραγωγής στις ανάγκες της αγοράς. Ο άξονας αυτός εξαρτάται από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και έχει ως προϋπόθεση τη χρήση τεχνολογίας που θα μπορέσει να χρησιμοποιηθεί με ποικίλους τρόπους.

Ο δεύτερος άξονας έχει σχέση με την ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων, που βασίζεται στην προσαρμογή του προσωπικού σε πολλά καθήκοντα. Οι βασικές της προϋποθέσεις περιλαμβάνουν ευρύτητα της εκπαίδευσης, συμμετοχή των εργαζομένων στη δημιουργία του παραγόμενου προϊόντος και έλλειψη διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα σε αυτούς και στη διοίκηση (Κουζής 2001).

Όσον αφορά την εργασιακή ευελιξία, οι περισσότεροι ερευνητές αναφέρουν τις ακόλουθες μορφές:

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

Η λειτουργική ευελιξία θεωρείται μια από τις «επιθετικές» στρατηγικές ευελιξίας και απαιτεί την ύπαρξη προϋποθέσεων, όπως θετικό εργασιακό κλίμα κατά την προσπάθεια μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων, συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, σχήματα μισθολογικής εξέλιξης που θα διαφοροποιούν μεταξύ ατόμων διαφορετικής εξάρτησης και ανυπαρξία συντεχνιακών δεσμεύσεων ως προς τις ειδικότητες (Γεωργακοπούλου 1997).

(β) ευελιξία των αμοιβών εργασίας. Περιλαμβάνει διαφοροποίηση των αμοιβών ανάλογα με τη διάθεση και την ικανότητα του κάθε εργαζομένου να παράγει καθώς και την απόδοση της επιχείρησης. Αφορά στην προσαρμογή των μισθών, και γενικότερα των αμοιβών, στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και των συνθηκών της αγοράς εργασίας, με σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους.

(γ) Εξωτερική σε σχέση με την επιχείρηση ποσοτική εργασιακή ευελιξία Η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας, η οποία εναλλακτικά ονομάζεται και ευελιξία στη

σύμβαση εργασίας, ενθαρρύνει τη γεωγραφική κινητικότητα του προσωπικού ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποτραπεί η ανενεργός δέσμευση εργατικού δυναμικού και η μη πλήρης αξιοποίηση του επενδυμένου κεφαλαίου και των εγκαταστάσεων. Η στρατηγική έχει ως τελικό στόχο τη μείωση του κόστους ανά μονάδα προϊόντος και του κόστους κεφαλαίου (Δασκαλάκης 1995).

Οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας συνδέονται με την ανάπτυξη και εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που φαίνεται να συγκεντρώνουν, σήμερα, αρκετά από τα επιδιωκόμενα στοιχεία ποσοτικής ευελιξίας για τους οργανισμούς.

«Νομιμοποιητικό» στοιχείο της εξωτερικής ποσοτικής ή αριθμητικής ευελιξίας είναι η άμεση προσαρμογή της επιχείρησης, μέσω της προσαρμογής του ανθρώπινου παράγοντα στις επιταγές της αγοράς, και συγκεκριμένα της αγοράς προϊόντος και της αγοράς εργασίας, όπως τις αντιλαμβάνεται το νεο-κλασικό παράδειγμα.

(δ) εσωτερική ποσοτική ευελιξία. Αφορά στον εργασιακό χρόνο και ειδικότερα στην προσαρμογή του στις μεταβολές της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές μπορεί να έχουν σχέση με την αύξηση ή μείωση του εργάσιμου χρόνου, τις εξατομικευμένες ή συλλογικές ρυθμίσεις, τις περιστασιακές ή μόνιμες εφαρμογές του κ.λ.π. (ευέλικτα ή μειωμένα ωράρια, υπερωρίες, βάρδιες). Ο χρόνος εργασίας περιέχει ως έννοια μεγάλη ποικιλία ευέλικτων μέσων οργάνωσης του εργασιακού χρόνου και επιδρά στη διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων (Κουζής 2002).

Παρά τον αναγκαίο διαχωρισμό τους σε κατηγορίες, οι ευελιξίες της

εργασίας εμφανίζονται κατά κανόνα σε διάφορους συνδυασμούς, αλλά και αντιθέσεις μεταξύ τους, συνδεδεμένες ή όχι με διάφορες στρατηγικές αναδιάρθρωσης των παραγωγικών μονάδων, κλάδων ή τομέων της οικονομίας, επανεξέτασης των θεσμών και των εθνικών ή διεθνών ρυθμίσεων.

Γ.1. Η έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η σύνδεση της ευελιξίας της απασχόλησης με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποκτά νόημα μόνο στην περίπτωση που το άτυπο διαφοροποιείται από το τυπικό, στη βάση του ότι η τυπική απασχόληση θεωρείται το πρότυπο της εργασιακής σχέσης.

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι δεν πρέπει να γίνεται σύγχυση της ευέλικτης μορφής απασχόλησης με την παράνομη απασχόληση, εφ' όσον η πρώτη κινείται σήμερα εντός του πλαισίου της νομιμότητας και αποτελεί αντικείμενο ειδικών νομικών ρυθμίσεων. Αυτές οι ρυθμίσεις αυτές καταλαμβάνουν όλο και περισσότερη έκταση στην έννομη τάξη, με αποτέλεσμα η παράνομη ευελιξία να θεωρείται απλώς πτυχή της συνολικής ευελιξίας της εργασίας, και όχι κύρια έκφραση της.

Στη βιβλιογραφία απαντώνται πολλοί όροι για τις «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», όπως «άτυπη απασχόληση», «άτυπες εργασιακές σχέσεις», «νέες μορφές απασχόλησης», «νέες εργασιακές σχέσεις», «μη-κανονική απασχόληση», «περιθωριακή απασχόληση», «ατυπικές εργασιακές σχέσεις» κ.α. Στην παρούσα εργασία ως πλέον δόκιμος υιοθετείται ο όρος «ευέλικτες μορφές απασχόλησης» και δευτερευόντως ο όρος «άτυπες μορφές απασχόλησης» -σε αντιδιαστολή με την

«κανονική μορφή απασχόλησης» και την «τυπική εργασιακή σχέση» (Κουζής 2001).

Στην προσπάθεια ορισμού των «ευέλικτων» ή «άτυπων μορφών απασχόλησης» υπάρχουν επίσης δυσκολίες, καθώς στην πραγματικότητα δεν υπάρχει καθολικός ορισμός του φαινομένου, αλλά επιμέρους που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική της κάθε μελέτης. Παρόλα αυτά, στην πλειοψηφία των σχετικών μελετών ως ευέλικτη εκλαμβάνεται –όπως προαναφέρθηκε- εκείνη η μορφή απασχόλησης που στερείται κάποιου από τα χαρακτηριστικά στοιχεία που συνθέτουν την τυπική μορφή.

Σύμφωνα με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο γενικός ορισμός που δίνεται είναι: «άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, ιδίως λόγω της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών, της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, του αποκλεισμού του προσώπου *de jure* ή *de facto* από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας, του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μία επιχείρηση που προσφέρει εργασία και του γεγονότος ότι η εργασία παρέχεται από την οικία του εργαζομένου (Καρνάβου & Γκιάλης 2002).

Γ.2. Οι λόγοι μετάβασης από την τυπική απασχόληση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η σταθερή και πλήρης απασχόληση φαίνεται να εκτοπίζεται ολοένα και περισσότερο από την εμφάνιση και εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, που εκδηλώνεται με τη διάδοση νέων μορφών που αποκλίνουν -με διαφορετικό τρόπο η καθεμιά- από το πρότυπο της πλήρους, δωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Ο προβληματισμός για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ξεκίνησε στις αναπτυγμένες χώρες στα μέσα της δεκαετίας του '70, ως μέρος της γενικότερης συζήτησης για την ευελιξία και την κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Αν και κατά τη διάρκεια των τριών μεταπολεμικών δεκαετιών οι άτυπες μορφές απασχόλησης αντιπροσωπεύουν ένα περιθωριακό τμήμα του συστήματος απασχόλησης στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, από το τέλος της δεκαετίας του '70 παρουσιάζεται τάση εξάπλωσής τους (Καραμεσίνη 1999).

Είναι αναγκαίο να υπογραμμιστεί ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομική ζωή, στην κοινωνική δομή και στον τρόπο ζωής έχουν διαμορφώσει διαφορετικές συνθήκες και διαφορετικά κίνητρα και προτιμήσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις για την ευελιξία της εργασίας. Οι κυριότερες από αυτές τις αλλαγές παρουσιάζονται παρακάτω (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Η ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία στην απασχόληση και στη χρήση εργασιακής δύναμης ανέκυψε επειδή το θεσμικό πλαίσιο προστασίας και η συλλογική οργάνωση της εργασίας την κατέστησαν δύσκαμπτη στις απαιτήσεις του κεφαλαίου. Επίσης, η αβεβαιότητα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις ως προς τις

διακυμάνσεις του ύψους και της διάρθρωσης της ζήτησης, η κρίση και το άνοιγμα των οικονομιών στο διεθνή ανταγωνισμό αύξησαν την αβεβαιότητα και κατέστησαν την ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία πιο επιτακτική (Καραμεσίνη 1999).

Στην οικονομία σημειώνονται διαρθρωτικές αλλαγές με τη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από το συρρικνούμενο πρωτογενή και δευτερογενή τομέα προς τον τριτογενή, στον οποίο οι ώρες εργασίας είναι κατά κανόνα λιγότερες, και δημιουργούνται νέα είδη υπηρεσιών που επιτρέπουν -και συχνά επιβάλλουν- νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας με μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου, τόπου και περιεχομένου της απασχόλησης.

Η παραδοσιακή διάρθρωση των οικονομιών έχει αλλάξει και συνδέεται και με την αδυναμία απορρόφησης της υπερβάλλουσας προσφοράς εργασίας που οδηγεί επακολούθως στην αύξηση των επιπέδων της ανεργίας. Η επικράτηση παρατεταμένης διαρθρωτικής ανεργίας οδηγεί σε πολιτικές αναδιανομής της απασχόλησης, με το σκεπτικό ότι λιγότερες ώρες δουλειάς μεταφράζονται σε απασχόληση περισσότερων εργαζόμενων.

Ο συνδυασμός των επαναστατικών τεχνολογικών επιτευγμάτων -που καθιστούν αναπόφευκτες τις ταχείες και ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, στις μεθόδους διοίκησης, στη διάρκεια και στις μορφές απασχόλησης- και των εμφανών πλεονεκτημάτων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τους οργανισμούς -όπως ευελιξία στο χρόνο χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού, μείωση του κόστους, μείωση των νεκρών χρόνων, αύξηση της εργασιακής πειθαρχίας, άνοδος της παραγωγικότητας- καθιστούν την υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης όχι μόνο θελκτική, αλλά ενίοτε αναγκαία.

Σημαντική επίσης είναι και η αλλαγή που σημειώθηκε στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, που σηματοδοτήθηκε και από τη μαζική είσοδο των γυναικών

στην αγορά εργασίας, με συνακόλουθες αλλαγές στις μορφές απασχόλησης και στη γενικότερη αντίληψη περί εργασίας, αφού η νόρμα της δωρης συνεχούς απασχόλησης παύει να αποτελεί τον άκαμπτο χρυσό κανόνα, καθώς οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης στις δουλειές του νοικοκυριού και στη φροντίδα των παιδιών.

Ο συνδυασμός εκπαίδευσης και απασχόλησης τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί ραγδαίως, λόγω του ότι ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων συνεχίζει σπουδές στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση και κατ' επέκταση αυξάνεται η αναλογία εκείνων που σπουδάζουν κι εργάζονται για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους. Αυτό έχει οδηγήσει σε αύξηση του μεγέθους του δυνητικού εργατικού δυναμικού, που συνεπάγεται τη διαθεσιμότητα τους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Τέλος, οι προτεραιότητες του σύγχρονου ανθρώπου έχουν επαναπροσδιοριστεί και οι εργαζόμενοι αναπροσανατολίζονται από τις αξίες της μαζικής κατανάλωσης προς τις αξίες της ελεύθερης επιλογής και διαχείρισης του χρόνου τους. Η αυξανόμενη επιθυμία για περισσότερο ελεύθερο χρόνο και καλύτερη ποιότητα ζωής, αποτελούν αιτήματα που συνδέονται με την εξισορρόπηση και τη διαρκή διαπραγμάτευση ανάμεσα στο δεσμευμένο και τον «ελεύθερο» χρόνο (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Δ. Η τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Αφ' ης στιγμής ο στόχος είναι η αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού στις ανάγκες της επιχείρησης και η εξισορρόπηση των επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων με τις προσωπικές τους ανάγκες, οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας φέρνουν στο προσκήνιο τις «ευέλικτες» ή «άτυπες» μορφές απασχόλησης. Οι όροι αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο των μορφών εκείνων απασχόλησης που αποτελούν απόκλιση από το κλασσικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, το οποίο ακόμα αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργασιακού δικαίου.

Από τις τριάντα περίπου μορφές ευέλικτης απασχόλησης, οι οποίες έχουν διεθνώς καταγραφεί βάσει των εθνικών ιδιαιτεροτήτων, ως σημαντικότερες και ανάλογα με το χαρακτηριστικό σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο απασχόλησης διακρίνονται οι εξής:

1. η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής ή εναλλασσόμενη απασχόληση ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing) και η διαλείπουσα απασχόληση, ως μορφές κατά τις οποίες η απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης.
2. η εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν και η εργασία εξ αποστάσεως ή τηλεργασία, ως μορφές κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.
3. η σύμβαση ορισμένου χρόνου και η εποχική απασχόληση, ως μορφές κατά τις οποίες προβλέπεται η παροχή εργασίας για προκαθορισμένη διάρκεια και η σχέση λύεται με την επέλευση ορισμένου γεγονότος, ορισμένου χρόνου ή την ολοκλήρωση ορισμένου έργου.
4. ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων

απασχόλησης, η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης και η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, ως μορφές στις οποίες δε διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη, αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες (Δασκαλάκης 1995)

Δ.1. Μερική απασχόληση, εκ περιτροπής ή εναλλασσόμενη απασχόληση ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing) και διαλείπουσα απασχόληση

Δ.1.1. Η μερική απασχόληση

Μερική απασχόληση είναι η υποχρέωση και το δικαίωμα παροχής εργασίας στον εργοδότη με καθορισμένη ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια, βάση μίας ενιαίας σύμβασης εργασίας, με ώρες λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ή ο νόμος, όταν αυτή δεν περιέχει σχετική ρύθμιση), με αντάλλαγμα μειωμένο ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό (μικρότερο από το μισθό ο οποίος χορηγείται σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή την πρακτική της επιχειρήσεως στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας που απασχολούνται πλήρως) και στη βάση συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο (Γεωργακοπούλου 1997).

Σημειώνεται ότι η βασική της διαφορά από την τυπική σχέση εργασίας έγκειται στο ότι η μερική απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει καθολική συμφωνία όσον αφορά στον αριθμό των εργάσιμων ωρών ανάμεσα στις διάφορες χώρες, η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται συχνά σε χρονικό

διάστημα που κυμαίνεται από 30 έως 35 ώρες εβδομαδιαίως (International Labour Office 1989).

Όπως κι αν έχει, οι ώρες εργασίας είναι ουσιαστικά λιγότερες και οι εθνικές νομοθεσίες συχνά καθορίζουν ότι η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης πρέπει να είναι τουλάχιστον κατά 20% βραχύτερη της πλήρους. Η απασχόληση στο πλαίσιο αυτού του χρονικού διαστήματος είναι «κανονική», υπάρχει δηλαδή τυπική συνεχής σχέση εργασίας. Πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία (Δασκαλάκης 1995).

Ανάλογα με τη χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:

- I. την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- II. την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- III. τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- IV. την ετήσια, στην οποία οι μήνες της ετήσιας εργασίας είναι λιγότεροι από δώδεκα ή οι εργάσιμες εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα στο έτος (Γκούτος 1997).

Εφόσον ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης είναι δυνατό να προσδιοριστεί σε πολλαπλές βάσεις, γενικά μιλώντας, μερικώς απασχολούμενος μπορεί να θεωρείται ο εργαζόμενος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης (Κουζής 2001).

Δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται μερικές

μόνο εργάσιμες ώρες ή ημέρες, αλλά δικαιούται μισθό πλήρους απασχόλησης. Επίσης δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται πλήρως κάποιες περιόδους συνεχών ημερών ή εβδομάδων ή μηνών, αλλά αυτές οι περίοδοι δεν είναι συναπτές και κατά την απασχόληση σε καθεμία από αυτές καταρτίζεται χωριστή σύμβαση εργασίας.

Ο μισθωτός που απασχολείται μερικώς δεν αποκλείεται να αναλάβει παράλληλα κατά την ίδια περίοδο και μερική απασχόληση είτε στον ίδιο εργοδότη - με διαφορετική επαγγελματική ειδικότητα- είτε σε άλλο εργοδότη με την ίδια ή διαφορετική επαγγελματική ειδικότητα.

Η μερική απασχόληση, εφόσον συμφωνήθηκε ως όρος μιας σύμβασης εργασίας και επαναλαμβάνεται κατά τρόπο όμοιο ή σχεδόν όμοιο, δηλαδή με κάποιο ρυθμό, σε καθεμία από τις χρονικές μονάδες αναφοράς της, λέγεται σταθερή ή τακτική. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν η επαναλαμβάνεται χωρίς ρυθμό, λέγεται διαλείπουσα ή άτακτη απασχόληση.

Η μερική απασχόληση μπορεί να συνδυάζεται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή και με κάποια άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Η εφαρμογή επιβάλλεται είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού (συμβατική μερική απασχόληση) είτε από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες (μη συμβατική μερική απασχόληση) και μπορεί να αφορά σε ένα μόνο μισθωτό, σε περισσότερους ή και σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης. Παρ'όλα αυτά, πρέπει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις τέτοιου είδους συνδυασμών είναι δυνατό να εμφανίζονται μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και αντίστοιχα πλεονεκτήματα για τον εργοδότη (Γκούτος 1997).

4.1.1.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Τα πλεονεκτήματα που δυνητικά έχει η μερική απασχόληση είναι ποικίλα. Ως βασική θετική επίπτωση αναφέρεται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία η προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο μεγάλο μέρος το εργατικού δυναμικού, και το γεγονός ότι στην περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Επίσης, η ανάγκη προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων μια πραγματικότητα. Έτσι, οι νέοι, καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά της εργασίας αργότερα (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Η άνθιση της μερικής απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων σε μερικές χώρες και η αναλογία αυτή είναι εντυπωσιακή. Η συντριπτική πλειοψηφία των μερικά απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Οι ευθύνες και υπευθυνότητες οι οποίες απορρέουν τόσο από το γονικό και το συζυγικό, όσο και από τον κοινωνικό και τον εργασιακό τους ρόλο, τις επιφορτίζει με πλείστες όσες ευθύνες και επιλέγουν περιορισμένες ώρες εργασίας προκειμένου να ανταπεξέλθουν και να επιτύχουν μια εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η τελευταία «ειδική» ομάδα εργαζομένων είναι οι ηλικιωμένοι, για τους οποίους η μερική απασχόληση ενδέχεται να αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην ομαλή αποχώρηση από τον εργασιακό στίβο. Όσοι βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ίσως επιθυμούν να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ κάποιοι συνταξιούχοι ίσως θέλουν να προσθέσουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους, ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία αυτή είναι χαμηλή.

Επιπλέον, η μερική απασχόληση ανταποκρίνεται στην ανάγκη που εκφράζει μια ολοένα κι αυξανόμενη μερίδα ανθρώπων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου -σε σχέση με την πλήρη απασχόληση- μισθού, προκειμένου να διαθέτουν τον απαραίτητο για αυτούς χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Η ισχυρή θέληση των ατόμων των ειδικών αυτών κατηγοριών πηγάζει από την επιθυμία τους για δίκαιο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις, την επιθυμία για πραγματικά ελεύθερο χρόνο και τη θέληση για καλύτερη διαχείριση της προσωπικής τους ζωής. Εξάλλου, ο σκοπός της εργασίας είναι να παράσχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απολαύσει μια ικανοποιητική ζωή και η δέσμευση στην εργασία δεν πρέπει να λειτουργεί σε βάρος άλλων τομέων (Jallade 1982).

Το εάν ωστόσο τα άτομα θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μερική απασχόληση εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως την πολιτική των εργοδοτών και τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, το αν η απασχόληση είναι καθημερινή, το αν είναι οικειοθελής επιλογή, αν μπορεί να μετατραπεί σε πλήρης -αν το επιθυμεί εργαζόμενος, το είδος της θέσης, οι προοπτικές για κατάρτιση

και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α. είναι κρίσιμοι, γιατί καθορίζουν ουσιαστικά τα πιθανά οφέλη. Γενικά, όσο πιο ισότιμη μεταχείριση υπάρχει ανάμεσα τους μερικώς και τους πλήρως απασχολούμενους από το σύστημα, τόσο περισσότερο επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που επιλέγουν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Δυστυχώς, ένα σοβαρό μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα. Αντιθέτως, με την τυπική σχέση εργασίας διασφαλίζεται ένα σχετικά επαρκές εισόδημα στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο μερικά απασχολούμενος σπάνια κατοχυρώνεται απέναντι στη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωρίες, και μάλιστα να τις πληρωθεί κανονικά (Γεωργακοπούλου 1997).

Επιπροσθέτως, η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή, και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος για την υπαμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι (International Labour Office 1989).

Σε ότι αφορά τον ισχυρισμό ότι η μερική απασχόληση αποτελεί μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής, υπάρχει από κάποιους και ο αντίλογος που διαρθρώνεται σε δύο άξονες. Το πρώτο επιχείρημα είναι ότι η άποψη αυτή διαιωνίζει κι αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων σε βάρος τους, αντιστρατευόμενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών. Η συμφιλίωση μέσω της μερικής απασχόλησης

μπορεί να επέλθει μόνο μέσα από την πραγματική εθελοντική επιλογή της και όχι από την κατ' ανάγκη προσφυγή σε αυτή, διότι η συμφιλίωση πρέπει να συνδέεται με τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που παρέχει η εργασία και ως προς την επάρκεια εισοδήματος για κάλυψη αναγκών κι αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή (Κουζής 2001).

Δεύτερον, πολλές γυναίκες εργαζόμενες με καθεστώς μερικής απασχόλησης, δε θέλουν ή δε μπορούν να αφοσιωθούν σε μια επαγγελματική σταδιοδρομία και παραμένουν στάσιμες σε θέσεις μερικής απασχόλησης, δίχως να προσπαθούν ή να έχουν τη δυνατότητα να προσπαθήσουν να προωθήσουν την επαγγελματική τους καριέρα. Αυτό δε μεταφράζεται σε εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά σε αναγκαστικό συμβιβασμό (Jallade 1982).

Ακόμα, η επιτάχυνση των τεχνολογικών εξελίξεων συμπαρασύρει στη δίνη της και τις δεξιότητες των εργαζομένων, που απαρχαιώνονται πολύ πιο γρήγορα από ότι στο παρελθόν. Η αντιστοίχιση του επιπέδου, του είδους και της διάρθρωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δε μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο με τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση είτε στα πλαίσια της επιχείρησης είτε εκτός αυτής. Πάρα ταύτα, οι μερικώς απασχολούμενοι συχνά αποκλείονται από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων λόγω περιορισμένης απόσβεσης του κόστους (Τουτζιαράκης 1991).

Οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη, οι οποίες εξαρτώνται και από την απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας, είναι σαφώς λιγότερες από τις αντίστοιχες των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι, παραμερίζονται σε θέματα προαγωγών και μονιμότητας, αφού οι εργοδότες προτιμούν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Jallade 1982).

Έρευνες που διεξήχθησαν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατέδειξαν

μερικές από τις πλέον σημαντικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης για τους ίδιους τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς αυτό: περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας -λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο.

Στα ανωτέρω προστίθενται και δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης –ακόμα και κοινωνική απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης, ψυχολογικά προβλήματα -λόγω του μη-ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του πρόσκαιρου της απασχόλησης (Κουζής 2001).

Στα πλεονεκτήματα που παρέχει η υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης για την πλευρά της εργοδοσίας εξέχουσα θέση κατέχει η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης. Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται με σχετικά πιο γρήγορο ρυθμό στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτονται οι ανάγκες του οργανισμού και μάλιστα με μειωμένο κόστος .

Το μειωμένο κόστος καθαυτό αναφέρεται ως σημαντική αιτία επιλογής της μερικής απασχόλησης από την πλευρά του εργοδότη. Πέραν του ότι πολλοί μερικώς απασχολούμενοι σε διάφορες χώρες λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερη αμοιβή από

αντίστοιχους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, προκύπτουν σημαντικά οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση αφ' ης στιγμής στη θέση των μερικά απασχολούμενων δεν εργάζονται πλήρως απασχολούμενοι, που μεταφράζονται σε υψηλότερο κόστος όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση και στις λοιπές παροχές.

Επιπλέον, στις θετικές για τον οργανισμό επιπτώσεις συγκαταλέγονται η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, το μειωμένο ποσοστό απουσιασμού, και η κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται το ότι η μερική απασχόληση επιτυγχάνει μεγαλύτερη «εκμετάλλευση» του εργαζόμενου, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του –περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο- προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του (Bevan 1999).

Τέλος, η μερική απασχόληση υποστηρίζεται ότι συμβάλλει στην εξασφάλιση κάποιων σπάνιων ειδικοτήτων στις μικρότερες –κυρίως- επιχειρήσεις, για τις οποίες η πλήρης απασχόληση ενός τέτοιου εργαζόμενου –λόγω και πάλι του υψηλού κόστους απασχόλησής του- δε θεωρείται συμφέρουσα ή είναι πραγματικά αδύνατη, εξαιτίας ακριβώς της σπανιότητας της ειδικότητας.

Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι, εφόσον η μερική απασχόληση είναι σε πολλές περιπτώσεις συνυφασμένη με την ανειδίκευτη εργασία, την έλλειψη εκπαίδευσης, εξειδίκευσης και κινήτρων, μπορεί να βοηθά βραχυπρόθεσμα στην αντιμετώπιση πρόσκαιρων προβλημάτων, αδυνατεί όμως να παράσχει μια μόνιμη λύση. Το χαμηλό επίπεδο απόδοσης και η παρεπόμενη χαμηλή ποιότητα της εργασίας αντανακλώνται μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγεται και το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση – επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων

επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, ιδίως στις περιπτώσεις που δεν είναι εξ αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνει στον οργανισμό ο εργαζόμενος, καθώς σε κάποιες τέτοιου είδους θέσεις είναι σύνηθες το φαινόμενο συχνής ανακύκλωσης εργαζομένων (International Labour Office 1989).

4.1.1.2. Το προφίλ των μερικώς απασχολούμενων

Παρά το ότι οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα ως προς πολλά χαρακτηριστικά, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε το προφίλ τους, πράγμα που ενέχει τους συνήθεις κινδύνους κάθε υπεργενίκευσης. Η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες, συνήθως παντρεμένες, με ανήλικα παιδιά που απασχολούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών, σε θέση που απαιτεί περιορισμένα προσόντα, με χαμηλές απολαβές και χωρίς την πραγματική προοπτική προαγωγής. Για τους άνδρες, η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα μικρότερο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση, γιατί αναζητούν ενεργά και καταλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης που θεωρούνται η πρόπουσα εργασία για τους επικεφαλής των νοικοκυριών. Επίσης, η μερική απασχόληση είναι ευρέως αποδεκτή στους άνεργους και σε όσους αναζητούν εργασία (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι, και κυρίως οι άνδρες, αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης, διότι οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο της Ελλάδας. Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους που η μερική απασχόληση στην Ελλάδα έχει χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής

Ένωσης. Εξάλλου, πολλές σχετικές με το θέμα της μερικής απασχόλησης έρευνες καταδεικνύουν ότι η πρωταρχική αιτία που οδήγησε τους εργαζόμενους σε αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι ότι δε βρήκαν πλήρη απασχόληση και αποτελεί δεύτερη επιλογή, δηλαδή λύση ανάγκης. Υπογραμμίζουν ακόμα ότι η πλήρης απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ατόμων και ότι η οικειοθελής μερική απασχόληση συγκεντρώνεται στις φθίνουσες οικονομικές δραστηριότητες, ενώ η μη-οικειοθελής στις αναπτυσσόμενες υπηρεσίες (Μετζητάκος 2002).

4.1.1.3. Το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του ΑΚ). Στην πράξη, ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιες. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με τη ψήφιση του νόμου 1892 / 1990 για «τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 38, παρ. 1). Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο 2639 / 1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 2) και το 2000, με τον νόμο 2874 / 2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 7) (Μετζητάκος 2002).

Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης είναι:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία ανάμεσα στους συμβαλλόμενους.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15ημέρου από την

έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής, κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι η ημερήσια απασχόληση, η εβδομαδιαία, η δεκαπενθήμερη και η μηνιαία.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα..
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων (π.χ δικαίωμα σε άδεια, κατάρτιση, ασφάλιση).
- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η εισαγωγή της στον δημόσιο τομέα (εκτός από την Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο για όσους αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές και με ωράριο απασχόλησης μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως (Κουζής 2001).

4.1.1.4. Η κυβερνητική πολιτική και η στάση των συνδικάτων απέναντι στη μερική απασχόληση

Η κυβερνητική πολιτική προώθησε τη μερική απασχόληση στο πλαίσιο αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, τη μείωση της ανεργίας, τη βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης και τη κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων, με κύριο στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Το άρθρο 7 του Ν 2874 / 2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Με την άνοδο των ποσοστών ανεργίας και τη συνεπακόλουθη σταθεροποίηση τους σε υψηλά επίπεδα στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και του ΟΟΣΑ, καθώς και με τη στασιμότητα που παρατηρείται στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση προέβαλε ως ένα μέσο αναδιανομής της απασχόλησης προς όφελος περισσότερων ατόμων και, επομένως, ως ένα τρόπο μείωσης του αποθέματος των ανέργων (Μετζίτάκος 2002).

Οι φορείς των εργαζομένων εμφανίζονται ιδιαίτερα επιφυλακτικοί απέναντι στην μερική απασχόληση, επειδή θεωρούν ότι είναι συνώνυμη με την υποβάθμιση της εργασίας και ότι είναι αδύνατο να επεκταθεί λόγω των χαμηλών αποδοχών -ακόμη και των πλήρως απασχολούμενων- στην Ελλάδα. Ωστόσο, η μερική απασχόληση δεν φαίνεται να είναι καθ' αυτή έκφραση μίας νεοφιλελεύθερης πολιτικής απορύθμισης της αγοράς εργασίας, ούτε η διάχυση της συνδέεται άμεσα με το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων. Αποφασιστική σημασία έχει μάλλον ο τρόπος εφαρμογής της, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που την συνοδεύουν, καθώς και η κοινωνική θέση που της αποδίδεται σε κάθε χώρα (Γάβρογλου 2003).

Η βασική θέση των συνδικάτων για τη μερική απασχόληση είναι ότι πρέπει να

λειτουργεί σε πλαίσιο που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση. Η διεύρυνση της με ελκυστικές ρυθμίσεις, σε συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας, αυξάνει τη ζώνη της φτώχειας χωρίς να μειώνει την πραγματική ανεργία (Μετζητάκος 2002).

4.1.1.5. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της μερικής απασχόλησης

Προκειμένου για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία της μερικής απασχόλησης, είναι απαραίτητο να διασφαλίζονται κάποιες προϋποθέσεις, με κυριότερη το να εφαρμόζεται όπου και όταν είναι πραγματικά απαραίτητη για την επιχείρηση, με τη σύμφωνη γνώμη και του συνδικάτου, χωρίς να ξεπερνά ορισμένο ποσοστό του συνόλου του κανονικού προσωπικού (συνήθως το 3%). Πρέπει ακόμα να είναι οικειοθελής, στο πλαίσιο σαφώς καθορισμένων ευθυνών, περιγραφής της εργασίας και ωραρίων που θα συμφωνηθούν γραπτά εκ των προτέρων, να μην υιοθετείται στις χειρότερα αμειβόμενες εργασίες, να μην εφαρμόζεται για συνολικό αριθμό εβδομαδιαίων ωρών μικρότερο από εκείνων που διασφαλίζει τα βασικά ασφαλιστικά και εργατικά δικαιώματα και να αποφεύγεται ο συνδυασμός της με άλλες μορφές σύμβασης, γιατί τότε τα μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο είναι σωρευτικά.

Επιπλέον, είναι αναγκαίο να διασφαλίζονται ίσα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα και ίση μεταχείριση με τους πλήρως απασχολούμενους, να μην επιβάλλονται υπερωρίες, ούτε να υφίσταται κυρώσεις ο εργαζόμενος αν αρνείται υπερωρίες πέρα από το συμφωνημένο, οι μερικώς απασχολούμενοι να έχουν προτεραιότητα στην κατάληψη κενών θέσεων πλήρους απασχόλησης εφόσον το

επιθυμούν, να διασφαλίζονται τα δικαιώματα σε άδειες διακοπές, αργίες κτλ., να διασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης επιμόρφωσης και επαγγελματικής εξέλιξης και η αμοιβή να ακολουθεί την αρχή της αναλογικότητας με άξονα αναφοράς το μηνιαίο μισθό πλήρους απασχόλησης και όχι το ωρομίσθιο (Γεωργακοπούλου 1997).

Στην ιδανική περίπτωση, για να αναδειχθεί η μερική απασχόληση, σε εργαλείο διευκόλυνσης τόσο των ίδιων των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών, είναι απαραίτητο να τεθεί σε εθελοντική βάση και οι κρατικές πολιτικές να είναι σε θέση να αναπληρώνουν την απώλεια εισοδήματος του εργαζόμενου -με παροχές με τη μορφή επιδόματος, αναγνώριση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για το χρόνο φροντίδας εξαρτημένων μελών στην οικογένεια κλπ. Αντίστοιχες για παράδειγμα, πρακτικές εφαρμόζονται στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου παρατηρούνται και τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με την Ελλάδα, καθώς η επιλογή της από το εργατικό δυναμικό δεν συμβάλει - τουλάχιστον στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με την Ελλάδα - στα φαινόμενα φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των μελών των νοικοκυριών.

4.1.2. Η εκ περιτροπής ή εναλλασσόμενη απασχόληση ή διαμοιρασμός θέσεως εργασίας (job sharing)

Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτήν και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που, όπως ακριβώς και η μερική απασχόληση, διαφέρουν από την τυπική απασχόληση κατά το ότι δεν είναι χρονικά

πλήρεις. Πρόκειται κυρίως για την εκ περιτροπής και τη διαλείπουσα εργασία (Κουζής 2001).

Δεν υπάρχει σύμπτωση απόψεων όσον αφορά στην ονομασία του πρώτου είδους απασχόλησης, καθώς στην ελληνική βιβλιογραφία συναντώνται πολλοί όροι για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο, όπως «εκ περιτροπής απασχόληση», «εναλλασσόμενη απασχόληση», «διαμοιρασμός θέσεως εργασίας» και «μοίρασμα θέσεως εργασίας». Προφανώς, όλοι αυτοί οι όροι αποτελούν απόπειρες μετάφρασης του αγγλικού όρου «job sharing». Στην παρούσα εργασία θα υιοθετηθεί ο όρος «εκ περιτροπής» απασχόληση, ως πλέον δόκιμος.

Η εκ περιτροπής απασχόληση εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Καλιφόρνια στα τέλη του 1960 και από τότε έχουν ιδρυθεί σε αρκετές περιοχές ειδικά γραφεία που μεσολαβούν να βρουν τους «ιδανικούς συνεταίρους» για την ίδια θέση εργασίας σε διάφορα επαγγέλματα (Λυμπερόπουλος 1990).

Στην εκ περιτροπής εργασία τα καθήκοντα και οι ευθύνες μιας θέσεως μοιράζονται ανάμεσα σε δυο -και πολύ σπάνια περισσότερους- εργαζόμενους. Ο τρόπος αυτής της διευθέτησης μπορεί να είναι ανά ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνα ή έτος. Διαφοροποιείται από τη μερική απασχόληση ως προς το ότι οι απασχολούμενοι δεν έχουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα, αλλά μοιράζονται τις αυτές εργασίες (International Labour Office 1989).

Αυτό σημαίνει ότι η εργασία παρέχεται από τον έναν απασχολούμενο κατά μερικές ώρες της ημέρας ή ημέρες της εβδομάδας, του δεκαπενθήμερου, του μήνα ή του έτους και τις υπόλοιπες παρέχεται η ίδια εργασία από τον άλλο εργαζόμενο. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, που προσφέρονται είναι σε μια συνεχή βάση και η απασχόληση των μισθωτών παρέχεται εναλλάξ (Γαμβρούδης 2000).

Τα δύο άτομα που μοιράζονται τη θέση εργασίας μοιράζονται και το μισθό

που αντιστοιχεί σε αυτή και τις επιπλέον παροχές, ανάλογα με τις ώρες που ο καθένας εργάζεται. Επιπλέον, έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων (Μετζητάκος 2002).

4.1.2.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Η εισαγωγή μιας τέτοιου είδους ευέλικτης μορφής απασχόλησης έχει για τον εργαζόμενο τα ίδια πλεονεκτήματα που αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω για τη μερική απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και κάποια επιπλέον. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συνεισφέρει στο να γίνει η αποχώρηση του εργαζομένου που έχει φτάσει κοντά στη συνταξιοδότηση πιο ήπια. Η αύξηση του ορίου ζωής κάνει την αναγκαστική αποχώρηση από την εργασία οικονομικά ασύμφορη και υποκειμενικά παράλογη. Αυτό το δημιουργικό ανθρώπινο κεφάλαιο δεν υπάρχει λόγος να αδρανοποιείται αναγκαστικά. Η χρησιμότητα της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας (Τουτζιαράκης 1991).

Σύμφωνα με έρευνες, η πλειοψηφία των εργαζομένων με το καθεστώς αυτό είναι γυναίκες και συνήθως με παιδιά, διότι έτσι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώσουν περισσότερες ώρες σε αυτά και στο νοικοκυριό. Αξιοσημείωτο είναι ότι υπάρχει και ένα ποσοστό εργαζομένων που είναι παντρεμένοι μεταξύ τους και που επέλεξαν αυτή

τη μορφή απασχόλησης προκειμένου για να διευθετήσουν το θέμα της φροντίδας των ανήλικων μελών της οικογένειας. Εξάλλου, για την πλειοψηφία των απασχολούμενων, ο διαμοιρασμός των ωρών ή των ημερών μεταφράζεται σε ποιότητα ζωής (Λυμπερόπουλος 1990).

Η ιδέα του να μοιράζεται η διαθέσιμη εργασία, προφανώς είναι θέλητρο για τις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μεγάλη ανεργία -καθώς δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης σε άτομα που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να μην εργάζονταν καθόλου- και όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας -που σημαίνει ότι οι ώρες που θα έπρεπε να εργάζονταν ένα άτομο, αν είχε μόνο του την ευθύνη της θέσης, θα ήταν εξουθενωτικές και αντικοινωνικές (Smith 1997).

Τέλος, η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης προσφέρει μεγάλη ευελιξία, διότι οι διακανονισμοί μπορούν να γίνουν ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζομένους, χωρίς απαραίτητως να συμβουλευόνται τη διεύθυνση της επιχείρησης. Είναι εύκολο να εφαρμοστεί σε γραμματειακή, νομική ή διδακτική εργασία, καθώς και σε άλλες δουλειές που απαιτούν υψηλό επίπεδο προσόντων (International Labour Office 1989).

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες. Πρέπει να υπάρχει ένα συνεργατικό κλίμα επικοινωνίας μεταξύ τους για να διεκπεραιώνουν την εργασία αποδοτικά κι αποτελεσματικά, να μην μεταβιβάζουν την ευθύνη για τυχόν κακώς κείμενα ο ένας στον άλλο και να συμφωνούν για τις ώρες ή τις ημέρες που ο καθένας θα παρέχει την εργασία του. Επιπλέον, το μερίδιο ευθύνης καθενός είναι μεγάλο, διότι ο ένας εργαζόμενος πρέπει να συνεχίσει την εργασία αν ο άλλος αρρωστήσει ή πάρει άδεια αναψυχής ή τοκετού.

Όσον αφορά στις θετικές συνέπειες για τον οργανισμό, είναι εμφανές ότι η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο διατήρησης προσωπικού υψηλών δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να αποχωρούσε. Επίσης, δύο

άνθρωποι έχουν μεγαλύτερο εύρος δεξιοτήτων, εμπειρίας και ιδεών από έναν, με αποτέλεσμα να αυξάνει η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος.

Οι εργαζόμενοι με αυτή τη μορφή απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πιο παραγωγικοί από τους πλήρως απασχολούμενους, κατά 33 – 60% ,εξαιτίας του ότι έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, απουσιάζουν σπανιότερα για ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν μικρότερο ποσοστό αποχωρήσεων και μεγαλύτερη δυνατότητα κάλυψης θέσεων σε περιόδους αδειών.

Σε πολλούς οργανισμούς η εκ περιτροπής απασχόληση χρησιμοποιείται ως δοκιμαστικό στάδιο πριν την πλήρη απασχόληση παρέχοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να ελέγξει τις δυνατότητες και ικανότητες του εργαζομένου προτού του αναθέσει εργασία πλήρους απασχόλησης. (Λυμπερόπουλος 1990).

Στα μειονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγονται το κόστος πρόσληψης κι εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να ανακύψει πρόβλημα αν τα άτομα που μοιράζονται μια δουλειά εργάζονται κι αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο κι αυτό δίνει μη συνεπές αποτέλεσμα. Αυτοί που μοιράζονται την ίδια θέση εργασίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στη μεταξύ τους επικοινωνία και αν ένας από τους δύο φύγει, ίσως είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιος άλλος που θα είναι πρόθυμος να αναλάβει τις ώρες του. Επίσης, το μοίρασμα της ευθύνης για μια θέση εργασίας μπορεί να καταλήξει στο να μην την αναλαμβάνει τελικά κανείς, ενώ μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχει και ο επιβλέπων, που πρέπει να βεβαιωθεί ότι η δουλειά διεκπεραιώνεται κανονικά και ότι αυτοί που τη μοιράζονται έχουν ουσιαστική επικοινωνία.

Το μοίρασμα της ίδιας θέσης εργασίας εγείρει πολλά και περίπλοκα θέματα που πρέπει να χειριστεί η διεύθυνση και που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο μοιράζεται η δουλειά, στα προγράμματα, στην αντικατάσταση ενός απόντος εργαζομένου, στην αξιολόγηση της παρεχόμενης εργασίας, στις συνέπειες

παραίτησης ή μετατροπής της εκ περιτροπής σε πλήρη εργασία και σε άλλα συναφή θέματα (International Labour Office 1989).

4.1.2.2. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην εκ περιτροπής απασχόληση

Τα εργατικά συνδικάτα τοποθετήθηκαν αρνητικά απέναντι στην εκ περιτροπής απασχόληση, διότι υποστηρίζουν ότι επιβραδύνει την εξέλιξη προς τη μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα, αποτελεί κίνδυνο για τις θέσεις πλήρους απασχόλησης, δεν παρέχει όλες οι κοινωνικές παροχές στους εργαζομένους και μειώνει τη δύναμη και επιρροή των συνδικάτων στους χώρους εργασίας (Λυμπερόπουλος 1990).

4.1.2.3. Το θεσμικό πλαίσιο της εκ περιτροπής απασχόλησης

Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της εκ περιτροπής απασχόλησης διαμορφώνεται το 1954 με το Νομοθετικό Διάταγμα 2961/54 (αρθρ. 13 παρ. 7) και συμπληρώνεται το 1998 με τη ψήφιση του νόμου 2639/98 (αρθρ. 2 παρ. 2). Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της είναι:

- εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση που χαρακτηρίζεται, στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης, από εναλλαγές χρονικών διαστημάτων εργασίας πλήρους ημερήσιου ωραρίου με μη εργασία,
- εφόσον η υπηρεσία στην οποία απασχολείται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος, είναι συνεχής και η θέση του καλύπτεται από άλλους εργαζομένους όταν

αυτός δεν απασχολείται.

- Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με την εκπροσώπηση των εργαζομένων (Κουζής 2001).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.Δ. 2961/54 άρθρ. 13 παρ. 7, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν, είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας είτε όσο διαρκεί αυτή, να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης φύσεως, εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη αμοιβή, βάσει των εκάστοτε ισχυόντων ημερομισθίων ή μισθών.

Ως εργασία εκ περιτροπής εννοείται στη διάταξη αυτή η μερική απασχόληση με την έννοια που ορίστηκε στο κεφάλαιο για τη μερική απασχόληση, αλλά και με τις εξής διαφορές: εδώ η απασχόληση χαρακτηρίζεται από κάποια ρυθμιστικότητα ή κανονικότητα ως προς την εναλλαγή των διαστημάτων απασχολήσεως και των διαστημάτων μη-απασχολήσεως μέσα στον εργάσιμο χρόνο της ημέρας, της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους και δεν απαιτείται να τελούν υπό μερική απασχόληση και άλλοι μισθωτοί της επιχειρήσεως, ούτε ενδιαφέρουν οι λόγοι για τους οποίους συμφωνήθηκε αυτό το σύστημα.

Η νομολογία κατά το μεγαλύτερο μέρος της συμφωνεί βασικά με αυτή την ερμηνεία, αλλά θεωρεί ότι δεν πρόκειται για εργασία εκ περιτροπής όταν ο μισθωτός απασχολείται με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με μισθό αναλόγως μειωμένο ή δεν απασχολείται ολόκληρο τον εργάσιμο χρόνο του μήνα ή του έτους και λαμβάνει μισθό αναλόγως μειωμένο (Κουζής 2001).

4.1.2.4. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εκ περιτροπής απασχόλησης

Για να έχει ικανοποιητικό αποτέλεσμα αυτή η μορφή εργασίας είναι απαραίτητο να διασφαλιστούν κάποιες προϋποθέσεις, όπως ο δίκαιος διαμοιρασμός του φόρτου εργασίας και η ύπαρξη σαφούς περιγραφής εργασίας που αποσαφηνίζει τις ευθύνες καθενός. Επίσης, χρειάζεται μεγάλη προσοχή στην επιλογή αυτών που θα συνεργαστούν. Πρέπει να επιλέγονται άτομα που θα είναι συμβατά μεταξύ τους, ώστε να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η επικοινωνία ανάμεσα στους δύο εργαζόμενους. Τέλος είναι απαραίτητο να τους παρέχεται η ίδια εκπαίδευση και να εξασφαλίζονται ίδιοι όροι και συνθήκες εργασίας με τους πλήρως απασχολούμενους.

4.1.3. Η διαλείπουσα απασχόληση

Η διαλείπουσα εργασία εντάσσεται και αυτή στη μερική απασχόληση και διαφέρει από την τυπική απασχόληση κατά το ότι δεν είναι χρονικά πλήρης. Με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς να έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων οι συγκεκριμένες περίοδοι εργασίας, δηλαδή δεν παρουσιάζει καθημερινή απασχόληση και λαμβάνει χώρα ατάκτως με διακοπές ενδιάμεσες ή περιοδικές Έτσι μπορεί λ.χ. να εργάζεται ο εργαζόμενος σαράντα ώρες τη μια εβδομάδα, είκοσι την επόμενη και δέκα τη μεθεπόμενη (Κουζής 2001).

Οριζόμενη κατ' αυτόν τον τρόπο αυτή η μορφή ευέλικτης απασχόλησης αφορά σε μια σταθερή και δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Αυτή είναι και η ειδοποιός διαφορά της από την εποχιακή και την περιστασιακή απασχόληση (Γεωργακοπούλου 1997).

Η διαλείπουσα εργασία, αν και ουσιαστικά αποτελεί μορφή μερικής απασχόλησης, δεν αντιμετωπίζεται μέχρι σήμερα ως τέτοια από την ελληνική νομοθεσία, ώστε οι απασχολούμενοι με το καθεστώς αυτό να τυγχάνουν των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων. Για τη μορφή αυτή απασχόλησης δεν υπάρχει ειδικό πλαίσιο λειτουργίας της, αλλά πτυχές της ρυθμίζονται από γενικές και ειδικότερες διατάξεις. Ομοιάζει με την εκ περιτροπής εργασία, με την διαφορά ότι η δεύτερη παρέχεται διαδοχικά, με πλήρες ημερήσιο ωράριο και σε επιχείρηση με σταθερή δραστηριότητα.

Ο μισθωτός δικαιούται ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό μικρότερο από το μισθό ο οποίος χορηγείται βάσει της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της πρακτικής της επιχείρησης στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας που απασχολούνται πλήρως, δηλαδή απασχολούνται καθ' όλες τις εργάσιμες ώρες και μέρες (Κουζής 2001).

4.2. Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν και εργασία εξ αποστάσεως ή τηλεργασία

4.2.1. Το φασόν

Το φασόν συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κυρίως με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη με τη μορφή εργολαβίας, στο χώρο του απασχολούμενου. Το γεγονός ακριβώς ότι η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι η ειδοποιός διαφορά του από την τυπική σχέση απασχόλησης.

Το φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ακόμα και σε ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που επιδιώκουν τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας (Κουζής 2001).

Συσχετίζεται με χαμηλά αμειβομένη εργασία και εκμετάλλευση και συγκεντρώνεται σε ορισμένες περιοχές, ιδιαίτερα σε αστικές και σε περιφερειακές και λιγότερο σε βιομηχανικές περιοχές. Είναι ένα αστικό φαινόμενο το οποίο παίρνει πλέον παγκόσμιες διαστάσεις και εμφανίζεται κυρίως στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Β. Αμερικής και της Ευρώπης αλλά και στις αναπτυσσόμενες χώρες του τρίτου κόσμου.

Η κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γυναικικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας. Επίσημα στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη του φασόν δεν υφίστανται. Σύμφωνα, όμως, με εκτιμήσεις, οι εργαζόμενοι στο φασόν σήμερα απασχολούνται κυρίως στον κλάδο του ιματισμού (Peck 1996).

Είναι παραδεκτό ότι οι στατιστικές σε συνολικούς πληθυσμούς υποεκτιμούν σημαντικά την απασχόληση στο σπίτι, διότι αυτή είναι συχνά παράνομη ή παράτυπη, αφού αφορά δραστηριότητες που εντάσσονται στην παραοικονομία ή είναι καθαρά παράνομες (Σαλαμούρης 2001).

Λόγω του ότι η εργασία παρέχεται σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος

και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κτλ).

Οι επιμέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην γκριζα ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές (Κουζής 2001).

4.2.1.1. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Η κατ' οίκον απασχόληση με το κομμάτι -είτε είναι νόμιμη είτε παράνομη- παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να καταστούν οικονομικά ενεργές, σε περιοχές όπου υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας ή η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί (Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

Επιπλέον, το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ωράριο, αλλά συνήθως συμφωνείται κάποια διορία, συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να διαχειρισθεί όπως επιθυμεί το χρόνο του και να συνδυάσει αποτελεσματικά την εργασία με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις και ενασχολήσεις του (Λαδάς 2001).

Από την άλλη πλευρά, το μεγάλο ποσοστό γυναικών στους κατ' οίκον εργαζόμενους, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αυτή η μορφή απασχόλησης προσφέρεται ιδιαίτερα για τις βιομηχανίες εντάσεως εργασίας, ενισχύει τις διακρίσεις ανάμεσα στα

δύο φύλα.

Επιπλέον, εγγενές χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η εξαρτημένη, υποδεέστερη και απομονωμένη οικονομική θέση των εργαζομένου -που σχεδόν πάντα είναι γυναίκες- μια και είναι αποκομμένοι από την πώληση ή την εμπορία των προϊόντων τους.

Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί μια από τις λιγότερο προστατευμένες μορφές απασχόλησης διότι είτε δεν υπάρχει νομική προστασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων είτε οι υπάρχοντες νόμοι και κανονισμοί δεν εφαρμόζονται σωστά.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η εξαιρετική ικανότητα προσαρμογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής. Η πρόσληψη κατ' οίκον εργαζομένων υποκαθιστά την επένδυση κεφαλαίων, εφ' όσον η κατοικία των εργαζομένων υποκαθιστά το κόστος των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, που μετακυλύετε στους εργαζόμενους (Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

Επιπροσθέτως, ελαττώνεται το κοινωνικό κόστος της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, αφού οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν υπερωρίες, άδεια αναψυχής και ασθενείας. Επίσης το φασόν εξυπηρετεί τους εργοδότες στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς οι εργαζόμενοι παράγουν με το κομμάτι (Peck 1996).

Τα αρνητικά στοιχεία για τον εργοδότη είναι ότι δεν έχει τη δυνατότητα να εποπτεύσει και να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο, ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανακύκλωσης εργαζομένων -που μεταφράζεται σε κόστος και χρόνο εκπαίδευσης, ότι το παραγόμενο αποτέλεσμα είναι συχνά χαμηλής ποιότητας και ότι παρατηρείται έλλειψη συνέπειας τήρησης των προθεσμιών από τον εργαζόμενο λόγω και της έλλειψης άμεσου ελέγχου.

4.2.1.2. Το προφίλ των απασχολούμενων με εργασία από το σπίτι με το κομμάτι

Αυτή τη μορφή απασχόλησης προτιμούν εργαζόμενοι που είναι στη συντριπτική πλειοψηφία τους γυναίκες, με χαμηλό κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο, ανειδίκευτες που χρειάζονται ένα συμπληρωματικό εισόδημα για τη συμπλήρωση του κυρίου, που συνήθως παρέχει ο άντρας. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες επιλέγουν το φασόν για να εργάζονται από το σπίτι τους και να μπορούν έτσι να συνδυάζουν τη φροντίδα των παιδιών και τις δουλειές του νοικοκυριού με μια μορφή αμειβόμενης απασχόλησης.

4.2.1.3. Το θεσμικό πλαίσιο του φασόν

Η μορφή αυτή απασχόλησης, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, θεωρείται ότι αποτελεί σύμβαση έργου -αμοιβή με το κομμάτι- και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Διάφορες αποσπασματικές ρυθμίσεις (π.χ για την κοινωνική ασφάλιση, για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων) επιχειρούν να επεκτείνουν διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων που συγκεντρώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στο περιεχόμενο της απασχόλησης της με έντονο το στοιχείο της εκμετάλλευσης (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια).

Με το νόμο 2639/98 (αρθρ. 1) οι περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν) και κατ' οίκον απασχόλησης για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εντάσσονται στην κατηγορία των τεκμηρίων περί εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις κύριας

ή αποκλειστικής απασχόλησης για λογαριασμό ενός εργοδότη θεωρείται ότι παρέχεται εξαρτημένη εργασία. Η εφαρμογή του νόμου είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω τις περιορισμένης παρουσίας και ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ η ύπαρξη νομικών κενών καθιστά ιδιαίτερα προβληματική την προστατευτική ρύθμιση υπέρ αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων (Κουζής 2001).

4.2.2. Η εξ αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία

Η έμφαση στην τηλεργασία, στο πλαίσιο της προώθησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αποτελεί κεντρικό στοιχείο των στρατηγικών επιλογών που διατυπώνονται στη Λευκή Βίβλο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης. Όμως, η Λευκή Βίβλος δεν δίνει ακριβή ορισμό της έννοιας της τηλεργασίας. Φαίνεται ότι, η λέξη αυτή χρησιμοποιείται με ευρεία έννοια για να περιγράψει μία ποικιλία μεθόδων με τις οποίες η φύση του τόπου εργασίας μπορεί να μεταβληθεί, ως αποτέλεσμα της χρήσης υψηλής τεχνολογίας τηλεπικοινωνιακών δικτύων σε συνάρτηση με τις εξελίξεις των νέων τεχνολογιών του τομέα αυτού.

Από τα ανωτέρω, συνάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας της έννοιας ενός γραφείου, μίας τράπεζας, ενός καταστήματος ή άλλου χώρου εργασίας σε ένα καθορισμένο και γεωγραφικά ορισμένο τόπο, αλλά απομακρυσμένο από το κέντρο της επιχειρησιακής δραστηριότητας. Αντί ο τόπος εργασίας να ορίζεται με βάση τον εργασιακό χώρο ενός κτιρίου όπου είναι εγκατεστημένη μια επιχείρηση, η επιχείρηση όλο και περισσότερο προσδιορίζεται από ένα δίκτυο σχέσεων το οποίο αποκτά συνοχή λόγω του συστήματος τηλεπικοινωνιών από τη μια και λόγω της ποικιλίας των συμβατικών σχέσεων από

την άλλη.

Άλλες πτυχές αυτής της δυνατότητας επαναπροσδιορισμού του τόπου εργασίας έχουν περιληφθεί σε μία ποικιλία ορολογίας. Έτσι, έχει χρησιμοποιηθεί ο όρος «τηλεκοινωνία», επισημαίνοντας την δυνατότητα αντικατάστασης της φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας με τις τηλεπικοινωνίες και ο όρος «ηλεκτρονικό σπιτάκι», φανερώνοντας τη δυνατότητα του επιχειρηματία να δημιουργεί επιχείρηση ακόμα και σε απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές, με τον όρο ότι είναι συνδεδεμένος ηλεκτρονικά με πελάτες και προμηθευτές. Άλλες φράσεις που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αυτό το πλαίσιο είναι «ευέλικτος τόπος», «δικτύωση», «αφηρημένο γραφείο» και «ηλεκτρονική εργασία στο σπίτι» ή «τηλε-οικιακή εργασία».

Η ποικιλία και επικάλυψη των εννοιών και της ορολογίας που χρησιμοποιήθηκε και η μεγάλη ποικιλία των μορφών απασχόλησης που αυτή συνεπάγεται καθιστούν εξαιρετικά δύσκολο το να καταλήξουμε σε ένα ορισμό της τηλεεργασίας, ο οποίος να αποτελέσει μια γενικά αποδεκτή βάση για έρευνα και χάραξη πολιτικής (Huws 1994).

Αυτή η προσπάθεια διατύπωσης ακριβούς ορισμού δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο, αφού απαιτείται λειτουργικός ορισμός, λόγω του ότι η τηλεεργασία δεν συνιστά ανεξάρτητη νομική κατηγορία. Πάντως, για τον ορισμό της τηλεεργασίας είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις: ο χώρος εργασίας πρέπει να βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και η εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει τη χρήση των τηλεπικοινωνιών.

Για την παρούσα εργασία υιοθετούνται οι όροι «εξ αποστάσεως εργασία» ή «τηλεεργασία». Αυτή η πλέον σύγχρονη μορφή απασχόλησης από το σπίτι ορίζεται ως η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, της

πληροφορίας και της επικοινωνίας, στοιχείο που αποτελεί ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της, σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Πρόκειται, δηλαδή, για ένα συνδυασμό της χρήσης της νέας τεχνολογίας με την αποδέσμευση του εργαζομένου από το συμβατικό χώρο εργασίας, στοιχείο που τη διαφοροποιεί και από την τυπική σχέση εργασίας (Γεωργακοπούλου 1997).

Η μοντέρνα τηλεργασία εμφανίστηκε την εποχή της βιομηχανίας του υπολογιστή. Καθώς οι προγραμματιστές υπολογιστών γινόντουσαν όλο και πιο απαραίτητοι, οι εταιρίες άρχισαν να επεξεργάζονται την ιδέα να στρατολογήσουν εργαζομένους που θα δούλευαν από το σπίτι.

Η βιομηχανία των υπολογιστών σύντομα ενώθηκε με τη βιομηχανία των τηλεπικοινωνιών και δημιουργήθηκαν πιλοτικά προγράμματα τηλεργασίας. Τη δεκαετία του 1990 θέματα όπως η μόλυνση του περιβάλλοντος, η αύξηση του πληθυσμού, η οικονομία πηγών ενέργειας πίεσαν τη βιομηχανία και τα κράτη να εξετάσουν την τηλεργασία ως επιλογή. Η εξέλιξη της οικονομίας, η ανάγκη για παραγωγικότητα και η ικανοποίηση και το κίνητρο των εργαζομένων έκαναν τους ίδιους τους οργανισμούς να προωθήσουν την τηλεργασία.

Προς το τέλος της δεκαετίας του '90 υπήρχαν διαφημίσεις οργανισμών για την τηλεργασία στην τηλεόραση, σχετικά άρθρα και ρεπορτάζ στις εφημερίδες και μια γενικότερη ενημέρωση του ευρέως κοινού για τη νέα επιλογή που τους προσφέρονταν (Piskurich 1998).

Σήμερα, η παροχή των υπηρεσιών των εργαζομένων μπορεί να γίνεται και από το σπίτι μέσω μιας δικτυακής σύνδεσης. Εξάλλου, το κόστος εγκατάστασης και μετεγκατάστασης μηχανολογικού εξοπλισμού έχει περιορισθεί σημαντικά, η οργάνωση και η παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας ελέγχεται πλήρως από μηχανολογικά μέσα, ενώ η πληροφόρηση και η προσαρμογή των επιχειρήσεων

στις νέες καινοτομικές πρακτικές γίνεται σε ελάχιστο χρονικό διάστημα ή στον αποκαλούμενο «στιγμιαίο» χρόνο (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Η καθημερινή επικοινωνία μπορεί να γίνει μέσω τηλεφώνου και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), το οποίο είναι ιδανικό για παροχή πληροφοριών και επίλυση μικρής έκτασης προβλημάτων. Μερικές φορές η συνδιάσκεψη μέσω video (video conference) θεωρείται καλή εναλλακτική λύση -αν και εγείρει θέμα παραβίασης του προσωπικού χώρου.

Η αγορά εργασίας έχει υποστεί μεγάλες αλλαγές ως αποτέλεσμα της αναπτυσσόμενης τεχνολογίας. Η τηλεργασία έχει διαδοθεί και θα διαδοθεί ακόμη περισσότερο ως πρακτική και οι δυνατότητες που προσφέρει θα γίνουν ρουτίνα για τις επιχειρήσεις. Θεωρείται ότι θα επηρεάσει την αντίληψη της οργάνωσης του χρόνου, θα ανατρέψει πολλές από τις κατεστημένες δομές των εργασιακών σχέσεων και την ίδια της φύσης της εργασίας. Απομακρυσμένες περιοχές είναι πολύ πιθανό να αποκτήσουν νέα δυναμική, εργασιακή και οικονομική υπόσταση. Η φυγή από τις μεγαλουπόλεις και η αναζωογόνηση της περιφέρειας αποτελεί προοπτική του μέλλοντος. Υπολογίζεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στο απώτερο μέλλον θα εργάζεται μ' αυτόν τον τρόπο (Κατσανέβας 2002).

4.2.2.1. Οι μορφές της τηλεργασίας

Η τηλεργασία λαμβάνει πολλές επιμέρους εκφράσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, το χώρο που εκτελείται η εργασία, το βαθμό ελέγχου του περιεχομένου της εργασίας από τον εργοδότη κτλ. Προωθημένες πρακτικές τηλεργασίας σήμερα εντοπίζονται σε

περιπτώσεις γραφείων παροχής υπηρεσιών από γεωγραφικούς χώρους απομακρυσμένους σε σχέση με εκείνον του εργοδότη.

Οι επιμέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τη συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεεργαζομένων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού. Ήδη αναπτύσσονται θεωρητικοί προβληματισμοί για την υπό όρους απεξάρτηση του τύπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, πόσο μάλλον όταν πρόκειται για την περίπτωση μόνιμης σύνδεσης των δικτύων τηλεεργαζομένων και εργοδότη (on-line) (Κουζής 2001).

Μία εμπειρική μελέτη για τις μορφές της τηλεργασίας οδηγεί στην κατάταξή της στις ακόλουθες κατηγορίες:

- **Η τηλεργασία στο σπίτι.**

Αποτελεί μία ευρεία κατηγορία που περιέχει μεγάλης κλίμακας δραστηριότητες τις οποίες αναλαμβάνουν υψηλής εξειδίκευσης επαγγελματίες και διευθυντικά στελέχη, αλλά και χαμηλού επιπέδου προσωπικό γραφείου. Η ανάλυση απαιτεί την δημιουργία επί μέρους υποκατηγοριών:

(α) Τηλεργασία εν μέρει στο σπίτι και εν μέρει στο χώρο εργασίας του εργοδότη, η οποία ονομάζεται «τηλεργασία μερικής απασχόλησης στο σπίτι». Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι ο όρος «μερική απασχόληση» και «πλήρης απασχόληση» δεν αναφέρεται στο πλήρες ωράριο απασχόλησης, αλλά στο ποσοστό του εργάσιμου χρόνου που προσφέρεται εργασία από το σπίτι. Ο εργαζόμενος, πάντως, μπορεί να είναι πλήρως ή μερικά απασχολούμενος.

(β) Τηλεργασία στο σπίτι, η οποία απευθύνεται αποκλειστικά σε έναν εργοδότη και ονομάζεται «πλήρης τηλεργασία στο σπίτι για τον ίδιο εργοδότη».

(γ) Τηλεργασία στο σπίτι, η οποία διεξάγεται από ελεύθερο επαγγελματία για

μεγάλο αριθμό εργοδοτών ή πελατών και ονομάζεται «ελεύθερη απασχόληση με τηλεργασία στο σπίτι».

Στην τηλεργασία «μερικής απασχόλησης» στο σπίτι, η εργασία που παρέχεται στο χώρο που διαθέτει ο εργοδότης συνδυάζεται με την απασχόληση στο σπίτι ή στην εγκατάσταση του πελάτη. Σε αυτή την απασχόληση δραστηριοποιείται προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης, που συνήθως είναι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Τυπικό χαρακτηριστικό είναι ότι αυτοί οι απασχολούμενοι, εργάζονται μία έως δύο ημέρες την εβδομάδα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τις υπόλοιπες στην εγκατάσταση του πελάτη ή στο σπίτι.

Η συγκεκριμένη μορφή ανταποκρίνεται στις ανάγκες εργαζομένων υψηλού κύρους, οι οποίοι έχουν υψηλό βαθμό εργασιακής ασφάλειας και αμοιβή όμοια με αυτούς που εργάζονται στο χώρο του εργοδότη.

Αυτή η κατανομή ποικίλει, ανά επάγγελμα και συνδυάζει τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης στο σπίτι και της απασχόλησης στο γραφείο. Επίσης αποτρέπει το προβλήματα του κοινωνικού αποκλεισμού του τηλεεργαζόμενου και αναφέρεται ότι μειώνεται ο αριθμός των διευθυντικών ιεραρχικών βαθμίδων και δημιουργείται πιο οριζόντια ιεραρχική δομή. Τίθενται όμως μια σειρά ζητημάτων, όπως αυτό έλλειψης σωστού εργασιακού χώρου και της υγιεινής και ασφάλειας του χώρου αυτού.

Η «πλήρης τηλεργασία στο σπίτι για το ίδιο εργοδότη» γίνεται από χαμηλής εκπαίδευσης προσωπικό γραφείου, με ανάθεση απλών εργασιών, όπως εισαγωγή στοιχείων στον υπολογιστή, δακτυλογράφηση, κωδικοποίηση ερωτηματολογίων, τηλεπωλήσεις ή διοικητική εργασία ρουτίνας.

Σε μερικές περιπτώσεις δεν υπάρχει σαφήνεια στη συμβατική σχέση εργοδότη κι εργαζόμενου και πολλές φορές πρόκειται για δραστηριότητες άτυπης οικονομίας χωρίς αμοιβή, φορολόγηση και κοινωνική ασφάλιση.

«Ελεύθερη απασχόληση με τηλεργασία στο σπίτι» σημαίνει παροχή εργασίας για πολλούς πελάτες. Υπάρχει ποικιλία ως προς την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Μερικοί εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους σε πολλούς εργοδότες με μικρή διάρκεια συνεργασίας, ενώ άλλοι έχουν στενές σχέσεις με έναν κύριο εργοδότη.

Συχνά απασχολούνται σε «νέα» επαγγέλματα που αναδείχθηκαν με την εξέλιξη τα πληροφορικής και της τεχνολογίας, όπως ανάπτυξη τράπεζας πληροφοριών για άμεσο μάρκετινγκ και συγκέντρωση πληροφοριών και ερευνητικών δεδομένων με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Σε μερικές περιπτώσεις αυτοί οι εργαζόμενοι είχαν προηγουμένως εξαρτημένη σχέση εργασίας που εξελίχθηκε σε ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών στον προηγούμενο εργοδότη, και ταυτόχρονα αναζητούν ευκαιρίες απασχόλησης και σε άλλους πελάτες.

- **Η μετακινούμενη τηλεργασία.**

Αποτελεί μορφή τηλεργασίας που ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του από έναν συγκεκριμένο τόπο αλλά από διάφορες τοποθεσίες, όντας όμως πάντα όμως σε επικοινωνία με τον εργοδότη.

Η αυξημένη χρήση των κινητών τηλεφώνων, των τηλεφώνων αυτοκινήτου, των φορητών τηλεομοιοτυπικών μηχανών, των φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών και άλλων μέσων τεχνολογίας έχουν μεταβάλλει τις μεθόδους απασχόλησης, με άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, αλλά κυρίως την ταχύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη.

Οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι είναι κατά κανόνα απασχολούμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, αν και συχνά η αμοιβή τους εμπίπτει στο σύστημα αμοιβής με προμήθεια ή αποζημίωσης συσχετισμένης με το αποτέλεσμα.

- **Η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη.**

Υπάρχουν μορφές τηλεργασίας που αφορούν εργαζόμενους οι οποίοι εγκαθίστανται σε ένα συγκεκριμένο χώρο, που όμως δεν είναι οι εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η πρόοδος των τηλεπικοινωνιών έχει καταστήσει δυνατή την παροχή υπηρεσιών με ηλεκτρονική τράπεζα δεδομένων, που μπορεί να συνδεθεί με οποιοδήποτε σημείο του κόσμου ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης του εργοδότη.

Κάποιοι εργοδότες μεταφέρουν τις δραστηριότητές τους στα προάστια της πόλης που βρίσκεται η κύρια εγκατάσταση της επιχείρησης κι έτσι μπορούν να αξιοποιήσουν τη γειτνίαση με μεγάλες κατοικημένες περιοχές. Κάποιοι άλλοι επιλέγουν άλλες περιοχές της ίδιας χώρας ή ακόμα και άλλης χώρας.

Οι εργαζόμενοι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη, αλλά λόγω του ότι αποτελούν διασκορπισμένο εργατικό δυναμικό, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη συλλογική τους οργάνωση.

- **Η τηλεργασία από «τηλεσπιτάκια» ή «τηλεκέντρα».**

Υπάρχουν διάφοροι τύποι τηλεσπιτιού. Τα περισσότερα είναι εγκατεστημένα σε κεντρικές περιοχές και εξυπηρετούν διάφορους οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς, όπως την προαγωγή της κοινωνικής ενσωμάτωσης ομάδων της κοινωνίας, την ενθάρρυνση της οικονομικής αλληλεγγύης, την προώθηση των νέων τεχνολογιών στις υπηρεσίες των τοπικών επιχειρήσεων, την ενθάρρυνση δημιουργίας νέων επιχειρήσεων και θέσεων απασχόλησης και τη δημιουργία υπηρεσιών για την φροντίδα των παιδιών, ώστε να διευκολύνονται οι γονείς στην εργασία τους.

Το ίδιο το τηλεσπίτι μπορεί να λειτουργήσει ως «πρακτορείο απασχόλησης», φέρνοντας σε επικοινωνία τον εν δυνάμει εργαζόμενο με κάποιον εργοδότη,

αφήνοντας ,όμως σε αυτούς την δυνατότητα να διαπραγματευθούν τους όρους εργασίας. Επίσης, υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες τα τηλεσπίτια διαθέτουν μισθωμένους χώρους σε εργαζόμενους, οι οποίοι, απασχολούνται σ' αυτά για την τοπική αγορά εργαζόμενοι ολόκληρη ή μέρος της εβδομάδας εκεί.

Η έννοια του τηλεκέντρου είναι κάπως διαφορετική από εκείνη του τηλεσπιτιού. Αποτελεί συνήθως ένα κέντρο γειτονιάς ή ευρύτερης περιοχής, που στις περισσότερες περιπτώσεις διαθέτει και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, στις οποίες οι κάτοικοι της περιοχής ή οι εργοδότες μπορούν να ενοικιάσουν χώρο και εξοπλισμό νέας τεχνολογίας, ώστε να εργάζονται χωρίς να πηγαίνουν στον πραγματικό τόπο της εργασίας τους και να επικοινωνούν με τα κεντρικά γραφεία στο κέντρο της πόλης.

Τα τηλεκέντρα θεωρούνται προτιμότερα από την εργασία στο σπίτι, διότι επιτρέπουν την κοινωνική δραστηριότητα και συνδυάζουν τις ευκολίες για τη φύλαξη των παιδιών. Παρ' όλα αυτά, οι προσπάθειες για τη δημιουργία τους δεν ήταν επιτυχείς (Huws 1994).

4.2.2.2. Οι υπηρεσίες που παρέχονται με την τηλεργασία και το προφίλ των τηλεεργαζομένων

Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους η τηλεργασία αναπτύσσεται γρηγορότερα είναι οι ασφάλειες, οι τράπεζες, τα τμήματα υπηρεσιών διάφορων επιχειρήσεων και οι τηλεπικοινωνίες.

Σε επαγγελματικούς όρους, οι τηλεεργαζόμενοι είναι κυρίως υψηλής ειδίκευσης, με αντικείμενο διανοητική εργασία, με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή

προστιθέμενη αξία όπως προγραμματιστές, αναλυτές μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικοί πράκτορες, δικηγόροι, σύμβουλοι και άλλοι. Ωστόσο, σε κάποιες χώρες εξαπλώνεται σε κατηγορίες υπαλλήλων μέτριας ειδίκευσης με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας -και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία- όπως γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

4.2.2.3. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Τα πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο με μορφή τηλεργασίας είναι ποικίλα και καλύπτουν πολλούς τομείς. Οι τηλεεργαζόμενοι βιώνουν, σύμφωνα με έρευνες, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την οικογενειακή τους ζωή, λόγω της καλύτερης διευθέτησης των οικογενειακών και προσωπικών τους υποχρεώσεων, όπως τη φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων, τις δουλειές του νοικοκυριού, τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα ιατρικά ραντεβού, που μπορούν να διευθετηθούν σε ώρες που οι άλλοι εργάζονται.

Άμεση απόρροια αυτού είναι ότι οι γυναίκες, ιδίως όσες έχουν μικρά παιδιά, και ομάδες μειονεκτούντων ατόμων, όπως άτομα με κινητικές δυσκολίες ή κάποιου άλλου είδους αναπηρία, διατηρούν την θέση τους ως εργαζόμενοι, παρέχουν αποτελεσματική εργασία, είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας, δε βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό και, συνεπακολούθως, δε χάνεται ένα σημαντικό κομμάτι εργατικού δυναμικού.

Η απασχόληση με τη μορφή τηλεργασίας δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να υποβάλλουν αίτηση για κάποια θέση εργασίας χωρίς να δεσμεύονται από

γεωγραφικούς περιορισμούς. Εφόσον η παροχή εργασίας γίνεται έτσι κι αλλιώς εξ αποστάσεως, οι γεωγραφικοί περιορισμοί αίρονται και οι επιλογές του ατόμου διευρύνονται.

Επιπλέον, η τηλεργασία επιτρέπει στους τηλεεργαζομένους να διατηρούν περισσότερη πρωτοβουλία όσον αφορά την κατανομή του χρόνου της εργασίας τους, καθώς δεν είναι απαραίτητο να εργάζονται τις ίδιες ώρες με αυτές του γραφείου. Μάλιστα, τα άτομα που είναι πιο παραγωγικά τις απογευματινές και βραδινές ώρες έχουν πλέον τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας τους, χωρίς να πιέζονται από ένα δεδομένο ωράριο.

Ο έλεγχος του περιβάλλοντος εργασίας (θερμοκρασία, φωτισμός, μουσική, προσωπικός χώρος), η σωστή και τακτική διατροφή και το μειωμένο κόστος της, η μείωση του αριθμού των μη προγραμματισμένων και μη παραγωγικών εργασιακών συναντήσεων είναι παράγοντες που δεν πρέπει να θεωρηθούν αμελητέοι, αφού επιδρούν τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στην ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος.

Αναφέρεται ότι οι τηλεεργαζόμενοι που έχουν ένα καλά σχεδιασμένο πρόγραμμα επικοινωνίας με τους επιβλέποντές τους και τους συναδέλφους τους επικοινωνούν πιο ουσιαστικά με αυτούς, από ότι στην περίπτωση κατά την οποία θα εργαζόντουσαν στο γραφείο. Επιπλέον, δέχονται λιγότερες ενοχλήσεις από το τηλέφωνο, εξαιτίας του ότι αυτοί που εργάζονται στο γραφείο καλούν τον τηλεεργαζόμενο μόνο αν προκύψει κάτι πραγματικά σημαντικό.

Η τηλεργασία επιτρέπει στον εργαζόμενο να μη χρειάζεται να μετακινείται προς και από το γραφείο κάθε μέρα. Η μετακίνηση δεν είναι ούτε χρόνος εργασίας ούτε όμως προσωπικός χρόνος. Είναι συχνά ένα κενό χρονικό διάστημα που απλώς προξενεί άγχος. Άρα, με την τηλεργασία δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να

έχει καλύτερο έλεγχο του χρόνου του. Ο αποτελεσματικός χειρισμός του χρόνου και η αυξημένη παραγωγικότητα αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και όλα τα παραπάνω συμβάλλουν άμεσα στη μείωση του άγχους των εργαζομένων (Piskurich 1998).

Πάρα ταύτα, η έλλειψη σαφών ορίων ανάμεσα στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή, σε συνδυασμό με την εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας και την επιμήκυνση των ωραρίων, δημιουργούν σύγχυση ως προς το περιεχόμενο των δυο αυτών πτυχών της καθημερινής ζωής του εργαζομένου, με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στον ελεύθερο χρόνο και στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, των οποίων η επάρκειά δεν εξασφαλίζεται εύκολα στους ιδιωτικούς χώρους των απασχολουμένων (Κουζής 2001).

Στα μειονεκτήματα που αφορούν στον εργαζόμενο συγκαταλέγονται ακόμα η έλλειψη άμεσης καθοδήγησης και ανατροφοδότησης, καθώς και η κοινωνική απομόνωση, λόγω της ανυπαρξίας διαπροσωπικής αλληλόδρασης με έτερους εργαζομένους. Συνεπακόλουθο αυτού μπορεί να είναι σε κάποιες περιπτώσεις η ανάπτυξη αρνητικών συναισθημάτων, όπως μειονεξία και επαγγελματική ανεπάρκεια. Σύνηθες είναι και το αίσθημα της απομόνωσης, λόγω του εγκλεισμού στο σπίτι, ιδίως στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται και διαμένει στον ίδιο χώρο που σημαίνει ότι μπορεί να περάσουν μέρες χωρίς να βγει από το σπίτι του.

Επίσης, έχει υποστηριχθεί ότι η τηλεεργασία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου, λόγω της φυσικής του απουσίας από το χώρο του γραφείου, της απώλειας καθημερινής επαφής κι επικοινωνίας και της ενδεχόμενης έλλειψης σεβασμού κι εκτίμησης από τους συναδέλφους. Ακόμα και σε ένα καλά οργανωμένο περιβάλλον τηλεεργασίας, ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να παραμεληθεί. Αυτό μπορεί να αποτελέσει ανάσχεση για προαγωγή ή ανάθεση πιο

ενδιαφερόντων έργων.

Ορισμένοι τηλεργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από ότι οι συνάδελφοί τους στο γραφείο –προκείμενου να αποδείξουν ότι πραγματικά παράγουν έργο, πράγμα που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία τους. Ακόμα, το γεγονός ότι η δουλειά που εκκρεμεί είναι πάντα δίπλα τους, μπορεί να τους απασχολεί και να τους προκαλεί άγχος.

Τέλος, στις αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο πρέπει να αναφερθούν και οι «ενοχλήσεις» που μπορεί να προέλθουν από τα μέλη της οικογένειας, τα οποία δεν είναι πάντα εύκολο να κατανοούν ότι πρέπει να αντιμετωπίζουν τον απασχολούμενο σαν να βρίσκεται στο γραφείο του. Εξάλλου, το πρόγραμμα των υπολοίπων μελών της οικογένειας σπάνια είναι ίδιο με αυτό του τηλεργαζόμενου. Έτσι, τα παιδιά επιστρέφουν από το σχολείο την ώρα που πρέπει ένα έργο να παραδοθεί ή κάποιος είναι άρρωστος χρειάζεται βοήθεια κατά τη διάρκεια μιας τηλεδιάσκεψης. Η πειθαρχία από την πλευρά του τηλεργαζόμενου είναι απαραίτητη για να μειώσει τις οικογενειακές αποσπάσεις στο ελάχιστο κατά τις εργάσιμες ώρες (Piskurich 1998).

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η μείωση του εργασιακού και λειτουργικού κόστους αποτελεί την πιο σημαντική θετική συνέπεια. Η δυνατότητα επέκτασης των δραστηριοτήτων σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές, η στρατολόγηση εργαζομένων χωρίς τον περιορισμό της απόστασης και η συνεπακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας των τελευταίων, παρέχουν μεγάλα περιθώρια ευελιξίας.

Μέσω της τηλεργασίας, ο οργανισμός μπορεί να αναζητήσει εργατικό δυναμικό σε οποιοδήποτε σημείο της ευρύτερης περιοχής, χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς και επωφελούμενος από τις ιδιαίτερες συνθήκες των νέων περιοχών

άντλησης εργατικού δυναμικού. Η επέκταση των χρονικών ορίων εύρεσης και επιλογής προσωπικού, σε συνδυασμό με την άρση των περιορισμών ωραρίου, δίνει τη δυνατότητα δημιουργίας καλύτερων ομάδων εργασίας (Σαλαμούρης 2001).

Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν στο σπίτι παίρνουν λιγότερες άδειες λόγω ασθενείας, αδιαθεσίας, ανάγκης χειρισμού οικογενειακών προβλημάτων ή εξαιτίας του ότι απλά δεν έχουν τη διάθεση να πάνε στο γραφείο. Τα μικρότερα ποσοστά απουσιασμού και η μείωση του κόστους των υπερωριών -λόγω της αυξημένης αποδοτικότητας- μεταφράζονται σε κέρδος για τον οργανισμό (Piskurich 1998).

Η τηλεργασία σχετίζεται με την αύξηση της παραγωγικότητας καθώς οι εργαζόμενοι δεν αποσπώνται και έχουν περισσότερο έλεγχο στη ζωή τους και στον τρόπο με τον οποίο οργανώνουν τη δουλειά τους. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν ανθρώπους με κάποια αναπηρία ή άτομα που έχουν ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις επωφελούνται από τις επιπρόσθετες δεξιότητες και γνώσεις αυτών των εργαζόμενων, των οποίων η «παρουσία» στον εργασιακό χώρο δε θα ήταν εφικτή υπό άλλες συνθήκες (Han et al. 1999).

Η μείωση του κόστους για επενδύσεις σε κτίρια και γραφεία είναι σημαντικό κίνητρο για κάθε επιχείρηση. Με την τηλεργασία ο οργανισμός μειώνει τα έξοδα που έχουν σχέση με το χώρο του γραφείου, τη μεταφορά εργαζομένων σε υποκαταστήματα μακριά από το κεντρικό γραφείο -ανάλογα με τις ανάγκες των πελατών, τους μισθούς και τα έξοδα αυτών που αναγκαστικά μετακομίζουν μόνιμα ή για κάποιο χρονικό διάστημα σε άλλη περιοχή για να καλύψουν τις ανάγκες του οργανισμού.

Ένα ακόμα θετικό σημείο είναι η αποδοτικότερη εξυπηρέτηση των πελατών. Οι μεγάλοι οργανισμοί με πολλούς τηλεεργαζομένους μπορούν να εξυπηρετούν τους πελάτες τους πιο αποτελεσματικά σε ώρες αιχμής, αλλά ακόμα και σε ώρες μη

αιχμής, δηλαδή επί 24ώρου βάσης, επειδή αυτοί παρέχουν την εργασία τους από το σπίτι τους και δε χρειάζεται με μετακινηθούν στο χώρο του γραφείου (Piskurich 1998).

Από την άλλη πλευρά, η ελαστικότητα εγκυμονεί κινδύνους, όπως την έλλειψη άμεσης εποπτείας της εργασίας και του χώρου εργασίας, την αδυναμία συνεχούς ελέγχου του τεχνολογικού εξοπλισμού, το κόστος συντήρησής του και το χρόνο που χάνεται μέχρι την επιδιόρθωση τυχόν βλαβών, το ενδεχόμενο δυσκολίας ένταξης του εργαζόμενου στην εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης, τις μεγάλες ανάγκες συντονισμού και την πιθανή απώλεια επικοινωνίας ανάμεσα στον τηλεεργαζόμενο και στο γραφείο.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην προστασία δεδομένων και πληροφοριών, οι οποίες καθίσταται απόλυτα αναγκαίο να προστατεύονται με κωδικούς, ώστε να μην μπορεί κανείς τρίτος να έχει πρόσβαση σε αυτές. Η διοίκηση θα πρέπει να υιοθετεί συγκεκριμένες προδιαγραφές ασφαλείας και να μην επιτρέπεται η χρήση εταιρικού εξοπλισμού για ιδιωτική χρήση.

4.2.2.4. Οι κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις της τηλεργασίας

Η τηλεργασία αποτελεί αποτελεσματικό τρόπο για την προστασία του περιβάλλοντος, αφού συμβάλλει στη μείωση των μετακινήσεων από και προς τον παραδοσιακό εργασιακό χώρο, με άμεση συνέπεια την μειωμένη εκπομπή ρύπων και χρήση πηγών ενέργειας, τη μικρότερη ανάγκη κατασκευής νέων οδών και συντήρηση των ήδη υπαρχόντων, τη μείωση του συνωστισμού στα μέσα μαζικής μεταφοράς και την πιθανότητα ατυχημάτων.

Εάν τα αποτελέσματα της γενικής αύξησης της παραγωγικότητας που συναρτώνται με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών κατανεμηθούν ισόρροπα, είναι δυνατόν να επιφέρουν γενική ευημερία, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φτωχότερων και πλουσιότερων περιοχών.

Με την τηλεργασία οι επιχειρήσεις της περιφέρειας μπορούν να λύσουν το πρόβλημα της ανεύρεσης στελεχών, ενώ παράλληλα δίνονται κίνητρα στους επιστήμονες να δουλεύουν στον τόπο καταγωγής τους, χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθούν προς τα αστικά κέντρα. Έτσι, μετατρέπονται απομακρυσμένες, ορεινές ή νησιωτικές περιοχές σε χώρους δυναμικής ανάπτυξης εργασίας, καθώς μεταφέρεται εύελικτα η εργασία στον χώρο διαμονής των εργαζομένων.

Οι νέες μορφές απασχόλησης αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες μπορούν να επιφέρουν βελτίωση στην ποιότητα ζωής του ανθρώπου με την εισαγωγή νέων υπηρεσιών, όπως η τηλε-ιατρική, οι τηλε-τραπεζικές υπηρεσίες, οι τηλε-αγορές, που διευρύνουν τις επιλογές για τον τόπο όπου μπορεί κανείς να διαμένει και την διάθεση νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

Επίσης, η τηλεργασία μπορεί να διευκολύνει την αποσπασματικότητα της κατανομής της απασχόλησης, συμβάλλοντας στην καλύτερη κατανομή των θέσεων εργασίας στις οικονομικά αποκλεισμένες περιοχές. Αυτή η εξέλιξη μπορεί να δημιουργήσει θέσεις εργασίας σε περιοχές όπου υπάρχει ανεργία. Στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές, θα δοθεί δυνατότητα αναδιάρθρωσης των οικονομιών και δημιουργίας εναλλακτικών δραστηριοτήτων στον τομέα της γεωργίας και του τουρισμού. Στις αποβιομηχανοποιημένες περιοχές θα δοθεί η δυνατότητα ανάπτυξης επιχειρήσεων χαμηλής έντασης κεφαλαίου -ενθαρρύνοντας τις τοπικές αναπτυξιακές πρωτοβουλίες (Huws 1994).

4.2.2.5. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα

Η Ελλάδα, της οποίας το μεγαλύτερο μέρος καταλαμβάνεται από νησιωτικές και ορεινές περιοχές, είναι ίσως το ιδανικό έδαφος για την εφαρμογή και ανάπτυξη της τηλεργασίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η νέα αυτή μορφή απασχόλησης μεταφέρει την εργασία στον χώρο διαμονής των εργαζομένων, μειώνοντας τις δυσκολίες ανάπτυξης της απασχόλησης που συσχετίζονται με την υλοποίηση επενδύσεων μεγάλου κόστους και βαριάς μορφής.

Παρόλα αυτά, σήμερα οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων και των τοπικών αρχών διοίκησης, όπως επίσης και οι επιχειρήσεις και βιομηχανίες βρίσκονται εγκατεστημένες στα μεγάλα αστικά κέντρα, τα οποία έχουν σημαντική οικιστική πυκνότητα. Κατά συνέπεια, οι κάτοικοι των επαρχιακών περιοχών πρέπει να μετακινούνται προς τα αστικά κέντρα για να μπορούν να έχουν καλύτερες δυνατότητες απασχόλησης. Αυτό οδηγεί σε μία βαθμιαία υποβάθμιση του ρόλου των επαρχιακών περιοχών στην οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη της χώρας, η οποία συνοδεύεται και από μία μη ελεγχόμενη ανάπτυξη και επέκταση των αστικών κέντρων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του INE ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται περιορισμένα, αφού μόλις το 1,1% των επιχειρήσεων την υιοθετεί. Επιπλέον, εκεί που καταγράφονται πρακτικές τηλεργασίας παρουσιάζεται και διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησης, δηλαδή οι μισές επιχειρήσεις συνδέουν την τηλεργασία με τη μισθωτή απασχόληση και οι άλλες μισές με την εργολαβία και την αυτοαπασχόληση.

Όσον αφορά στον προβληματισμό περί του επιπέδου τεχνολογικής γνώσης των Ελλήνων, παρατηρείται αυξανόμενη συμμετοχή της εκπαίδευσης στην

πληροφορική. Κάποιες κοινωνικές ομάδες, όπως μαθητές, φοιτητές, επιχειρηματίες και υπάλληλοι ενδιαφέρονται για την εκμάθηση της τεχνολογίας της πληροφορικής. Όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, από τα απλά προγράμματα εκμάθησης χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών μέχρι σχετικές σπουδές πανεπιστημιακού επιπέδου, βρίσκονται σε τροχιά ανοδικής επέκτασης.

Δημιουργούνται, λοιπόν, κρίσιμα ερωτήματα και προβληματισμοί σχετικά με την τηλεργασία και τους λόγους για τους οποίους έχει τόσο χαμηλή ανάπτυξη στην Ελλάδα. Βασική αιτία είναι η χαμηλή -σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό- εξοικείωση με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ακόμα ένας λόγος είναι η έλλειψη ενημέρωσης των επιχειρήσεων και η κυρίαρχη πεποίθηση ότι αν κάποιος δουλεύει στο σπίτι του δεν μπορεί να ελεγχθεί σχετικά με το τι κάνει.

Η τηλεργασία στην Ελλάδα τον τελευταίο καιρό, τράβηξε την προσοχή του κράτους, του ιδιωτικού τομέα και των συνδικάτων. Η αλλαγή στάσης βασίστηκε κυρίως στην εκτεταμένη χρήση των πολλά υποσχόμενων νέων τεχνολογιών, καθώς και στα προσδοκώμενα οφέλη από την χρήση της τηλεργασίας ως εναλλακτικής μορφής απασχόλησης (Ρωμανιάς 2002).

4.2.2.6. Το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας

Η τηλεργασία συμπεριλαμβάνεται στην περιπτωσιολογία του Ν. 2639/98 περί ειδικών μορφών απασχόλησης. Ο νόμος την αναγνωρίζει επίσημα ως έναν εναλλακτικό τρόπο εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών. Κατοχυρώνει την ισότητα των παραδοσιακά εργαζομένων και των τηλεεργαζομένων και καθιστά υποχρεωτική την

έγγραφη σύμβαση εργασίας. Πάρα ταύτα, η έννοια και το περιεχόμενο της δεν έχει ορισθεί από την ελληνική νομοθεσία. Εξάλλου, το χαμηλό επίπεδο εφαρμογής της σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφειλόταν και στην παντελή μέχρι πρόσφατα έλλειψη θεσμικού πλαισίου.

Το νέο θεσμικό πλαίσιο από μόνο του αποτελεί μία αναγκαία, όχι όμως και ικανή συνθήκη για την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Ο ρόλος της πολιτείας πρέπει να είναι η προώθηση και η εφαρμογή πιλοτικών εφαρμογών με στόχο τη δημιουργία υποδομών, όπως κέντρα τηλεργασίας, και την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις και εργαζόμενους, ιδιαίτερα στις παραμεθόριες περιοχές (Σαλαμούρης 2001).

Το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας ποικίλει από χώρα σε χώρα. Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακού καθεστώτος μπορούν σε αδρές γραμμές να διαιρεθούν σε δύο βασικές ομάδες: στις περιπτώσεις όπου υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και σε αυτές όπου υπάρχει σχέση ελεύθερου επαγγελματία.

4.2.2.7. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην τηλεργασία

Τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν την τηλεργασία με αμφιλεγόμενο τρόπο, αντανakλώντας και τις νέες ευκαιρίες που αναδύονται και τους κινδύνους που ενυπάρχει σε αυτή. Δέχονται ότι δημιουργούνται ευνοϊκές προϋποθέσεις για αρκετούς εργαζόμενους, οι οποίοι θέλουν είτε ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον, είτε μία ισορροπία ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο τους. Ωστόσο, εκφράζουν ανησυχία για την αυξανόμενη αστάθεια των εργασιακών συνθηκών από την εξωτερικοποίηση της εργασίας. Κοινό αίτημα είναι η αποφυγή της υποχρεωτικής μεταφοράς των τηλεεργαζομένων σε καθεστώς

αυτοαπασχόλησης και η διασφάλιση ίσων δικαιωμάτων με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

4.2.2.8. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της τηλεργασίας

Για να είναι αποτελεσματικό ένα πρόγραμμα τηλεργασίας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η καταλληλότητα τόσο των ατόμων όσο και του αντικειμένου, η ορθή οργάνωση της επιχείρησης και η ύπαρξη του κατάλληλου μηχανισμού υποστήριξης και ελέγχου.

Όσον αφορά στον ίδιο τον τηλεεργαζόμενο, πρέπει να έχει καλές οργανωτικές ικανότητες, ώστε να χειρίζεται τον όγκο της εργασίας, να βάζει προτεραιότητες, να θέτει μακροπρόθεσμους στόχους, να είναι συνεπής στους στόχους και στις προθεσμίες του και να οργανώνει αποτελεσματικά τις επισκέψεις του στο γραφείο, ώστε να διεκπεραιώνει αποτελεσματικά την εργασία του.

Επίσης, πρέπει να διαθέτει εσωτερικά κίνητρα για να ωθεί τον εαυτό του, να αντιμετωπίζει τις εξωτερικές αποσπάσεις, να ξεχωρίζει την εργασία από το οικογενειακό πρόγραμμα -τα τηλεφωνήματα, τις δουλειές του σπιτιού, το φαγητό κλπ, να επικοινωνεί με την οικογένειά του -να εξηγεί τι σημαίνει εργασία στο σπίτι, να διατηρεί τον εργασιακό χώρο άθικτο, να θέτει κανόνες σχετικά με τον εργασιακό χώρο και με τις διακοπές εν ώρα εργασίας, να εργάζεται κανονικές ώρες, να αξιοποιεί τον προσωπικό του χρόνο και να χειρίζεται το άγχος και την απομόνωση.

Τέλος, είναι απαραίτητο να μη χάνει την επαφή με το γραφείο, δηλαδή να παρευρίσκεται στις σημαντικές συναντήσεις και στις κοινωνικές συγκεντρώσεις, να μιλά με τον επιβλέποντά του τακτικά, να επικοινωνεί με τους συναδέλφους του

τμήματος συχνά -ώστε να τηρούνται οι ώρες γραφείου ως ώρες επικοινωνίας- και να έχει καλή σχέση με την τεχνολογία (Piskurich 1998).

Μια επίσης σημαντική προϋπόθεση για να είναι η τηλεργασία αποδοτική, είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς και ικανοποιητικού χώρου εργασίας στο σπίτι, μακριά από τις λοιπές οικογενειακές δραστηριότητες, με τον απαραίτητο εξοπλισμό - υπολογιστή, κατάλληλο λογισμικό, εκτυπωτή, fax, δεύτερη τηλεφωνική γραμμή, κινητό τηλέφωνο και σύστημα τηλεδιάσκεψης- με ηλεκτρικές εγκαταστάσεις για να υποστηρίξουν τον εξοπλισμό, με εργονομικά σχεδιασμένα έπιπλα και με επαρκή και κατάλληλο φωτισμό (Σαλαμούρης 2001).

Για να είναι αποδοτική η τηλεργασία για τον οργανισμό είναι απαραίτητο να σχεδιαστεί πολύ προσεκτικά: να υπολογιστούν το κόστος και τα οφέλη, να υπάρχει επικοινωνία και καθοδήγηση από τη διοίκηση, τους ίδιους τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα, να υπάρχει αποδοτική διαχείριση, ανάπτυξη κι επικοινωνία όσον αφορά στους στόχους και την επίτευξη αυτών (Han et al. 1999).

Επίσης, η διοίκηση θα πρέπει να προσαρμόσει τον τρόπο αξιολόγησης των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να κρίνονται επί του πραγματικού αποτελέσματος και όχι επί του αναμενόμενου. Σε πολλούς οργανισμούς έχει υιοθετηθεί η αξιολόγηση των 360 μοιρών που σημαίνει ότι συνάδελφοι, οι προϊστάμενοι, οι υφιστάμενοι, αλλά και πελάτες αξιολογούν την επίδοση των εργαζομένων.

Ο οργανισμός θα πρέπει μέσα από την εφαρμογή τυποποιημένων διαδικασιών να αντιμετωπίσει ζητήματα πρακτικού ελέγχου του τηλεργαζόμενου, κινδύνου διαρροών εμπιστευτικών πληροφοριών, πιθανών οικονομικών επιβαρύνσεων λόγω κακής χρήσης του ηλεκτρονικού εξοπλισμού και αυξημένου κόστους πρόωρης αντικατάστασής του λόγω πλημμελούς συντήρησης.

Τέλος, σημαντικός παράγοντας είναι ο τύπος διοίκησης του οργανισμού. Εάν

είναι αυστηρά ιεραρχικός ή γραφειοκρατικός, η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι δύσκολη. Μεγαλύτερες δυνατότητες επιτυχίας έχουν οι οργανισμοί όπου ο εργαζόμενος είναι εξουσιοδοτημένος να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να ενεργεί σχετικά πιο αυτόνομα, ενώ το ενδιαφέρον της διοίκησης είναι στο αποτέλεσμα και όχι στη φυσική παρουσία του εργαζομένου (Ρωμανιάς 2002).

4.3. Προσωρινή απασχόληση: σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) και εποχική απασχόληση

Με τον όρο προσωρινή απασχόληση εννοούμε την απασχόληση που η διάρκειά της περιορίζεται εξαιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου και η σχέση λύεται με την επέλευση ορισμένου γεγονότος, ορισμένου χρόνου ή την ολοκλήρωση ορισμένου έργου. Η διαφοροποίησή της από την τυπική εργασιακή σχέση έγκειται ακριβώς στο ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Προσωρινά εργαζόμενοι είναι, λοιπόν, αυτός που εργάζεται μόνο για μια καθορισμένη περίοδο και μπορεί να προσληφθεί είτε άμεσα από τον εργοδότη είτε από γραφείο. Τα γραφεία συχνά στρατολογούν, επιλέγουν και μερικές φορές εκπαιδεύουν άτομα για να προσληφθούν ως προσωρινοί εργαζόμενοι.

Στην προσωρινή απασχόληση δεν υπάρχει ενιαία σύμβαση και δεν είναι δεδομένη ούτε και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας. Οι περιστασιακά απασχολούμενοι περνούν συνεχώς και σε ακανόνιστα διαστήματα από την κατάσταση του εργαζόμενου σε εκείνη του ανέργου, μην έχοντας συνήθως καμία εργασιακή – ασφαλιστική κάλυψη ή αποζημίωση, γεγονός που αποσταθεροποιεί την

εργασιακή τους υπόσταση (Γεωργακοπούλου 1997).

Η αιτία επιλογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης για τους περισσότερους από τους μισούς προσωρινώς απασχολούμενους είναι ότι δεν κατάφεραν να εξασφαλίσουν κάποια μόνιμη θέση. Το εύρημα αυτό, χωρίς να μειώνει τη συμβολή ή τη δυνητική συμβολή της προσωρινής απασχόλησης στο συνολικό επίπεδο της απασχόλησης, αναδεικνύει την τελευταία σε λύση ανάγκης (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το μερίδιο της προσωρινής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση είναι οι κοινωνικές συνήθειες και συμβάσεις, η διάρθρωση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, η οικονομική συγκυρία και η ισχύουσα νομοθεσία (Γαλατά 1996).

4.3.1. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ)

Κυριότερη έκφρασή της προσωρινής απασχόλησης είναι η σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ). Η ΣΟΧ είναι μια σύμβαση εργασίας για μια συγκεκριμένη περίοδο που ορίζεται εξ αρχής. Όταν η ημερομηνία παρέλθει η συνεργασία λύεται χωρίς να υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης.

Διαφέρει από την «τυπική σχέση εργασίας» ως προς τη διαδικασία λύσης της σύμβασης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή. Αυτό σημαίνει ότι η σχέση λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα που είχε προβλεφθεί κατά τη σύναψή της, χωρίς να γίνει καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Αν μετά τη λήξη της συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά η συνέχισή της, μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου (ΣΑΧ). Εάν κάποιο από τα μέρη θελήσει να λύσει τη σύμβαση πριν

από τη λήξη της, πρέπει να αποδείξει ότι έχει σοβαρό λόγο διαφορετικά οφείλει αποζημίωση στον άλλο (Γεωργακοπούλου 1997).

Η αιτιολογική βάση της έγκειται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης, ενώ συνεπάγεται μειωμένο κόστος εργασίας, εφόσον δε δημιουργεί προϋπόθεση για χορήγηση επιδόματος προϋπηρεσίας και η λήξη της σύμβασης δεν υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημίωσης. Οι ευκολίες αυτές οδηγούν σε κάποιες περιπτώσεις στην καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όταν χρησιμοποιείται ο τύπος αυτός της προσωρινής απασχόλησης για την κάλυψη πάγιων αναγκών από σταθερό κατ' ουσία εργατικό δυναμικό.

Η ΣΟΧ αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα και συνιστά την πλέον διαδεδομένη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης. Κατά την δεκαετία του '80 παρουσίασε ιδιαίτερα αυξημένα ποσοστά, υπερδιπλάσια εκείνων της Κοινότητας, σε συνδυασμό με την ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου στο δημόσιο τομέα της οικονομίας. Από την δεκαετία του '90 σημείωσε σταθερή μείωση και σήμερα κινείται στα ίδια περίπου επίπεδα με τον κοινοτικό μέσο όρο. Το ποσοστό της είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες, σχετικά υψηλό στην βιομηχανία, και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (Κουζής 2001).

4.3.2. Η εποχική απασχόληση

Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε

συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό (Κουζής 2001).

Οι εποχιακά απασχολούμενοι εργάζονται για μικρότερα χρονικά διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους (International Labour Office 1989).

Στην εποχιακή απασχόληση υπάρχει δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, αλλά ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που ο νόμος προβλέπει μια σχετική προτεραιότητα του εποχικά εργαζόμενου για επαναπρόσληψη από την ίδια επιχείρηση, κατά την επόμενη περίοδο (Γεωργακοπούλου 1997).

4.3.3. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα να συνδυάζουν την εργασία με τις σπουδές τους ή με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως γυναίκες, σπουδαστές και συνταξιούχοι, μπορούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να αποκτήσουν, έστω και πρόσκαιρα, κάποιο εισόδημα, αφού η μόνιμη απασχόληση αυτών των ομάδων είναι δύσκολη και κάποτε ανέφικτη (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Επίσης, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί προσωρινή λύση για την ανεργία, εφόσον φέρει τον άνεργο σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα και δημιουργεί προϋποθέσεις για τη μετέπειτα ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Πάρα ταύτα, δε μπορεί να παραγνωριστεί το γεγονός ότι οι διάφορες μορφές προσωρινής απασχόλησης εμπεριέχουν ανασφάλεια και αβεβαιότητα, που καθιστά τους εργαζομένους ευάλωτους απέναντι στην εργοδοσία. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, οι προσωρινώς εργαζόμενοι απασχολούνται στις πλέον επιβαρυντικές για την υγεία τους θέσεις, έχουν τον υψηλότερο βαθμό εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας και δεν αναπτύσσουν ιδιαίτερους δεσμούς με την επιχείρηση (Κουζής 2001).

Στις αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους συγκαταλέγονται η δημιουργία ανασφάλειας, άγχους και ψυχολογικών προβλημάτων, η έλλειψη εξειδίκευσης και απόκτηση εμπειρίας από την συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου, τα μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και το πλήγμα στο συνδικαλιστικό κίνημα -λόγω των αντικειμενικά περιορισμένων δυνατοτήτων των συνδικάτων να συσπειρώσουν τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εξαιτίας της ευάλωτης θέσης τους απέναντι στον εργοδότη και της έλλειψης δεσμών με την επιχείρηση (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Όσον αφορά στον οργανισμό, οι προσωρινά εργαζόμενοι παρέχουν μεγάλη ευελιξία, διότι ο αριθμός αυτών που προσλαμβάνονται μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις. Μπορούν να καλυφθούν κενά που δημιουργούνται όταν το μόνιμο προσωπικό πάρει άδεια αναψυχής, τοκετού ή ασθένειας, όταν υπάρχει επιπλέον φόρτος εργασίας ή ανάγκη για κάποιες εξειδικευμένες δεξιότητες ή για κάποιο εξειδικευμένο έργο.

Κάποιοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τη ΣΟΧ ως μέσο ανίχνευσης για στρατολόγηση των μελλοντικών μόνιμων εργαζομένων τους, δοκιμάζοντας τους εργαζομένους πριν από τη μόνιμη πρόσληψη, προκειμένου να διασφαλιστούν ότι επιλέγουν τους καταλληλότερους των εργαζομένων, και μάλιστα χωρίς το κόστος που θα συνεπαγόταν η απόλυση ενός εργαζομένου με ΣΑΧ, αν αποδεικνυόταν ακατάλληλος.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η πειθαρχία, η συνέπεια και η εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας των απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με εποχική απασχόληση, εξαιτίας της αβεβαιότητας και της ανασφάλειάς που βιώνουν για το πρόσκαιρο της εργασίας τους.

Από την άλλη πλευρά, μερικοί εργαζόμενοι με ΣΟΧ ίσως υπολείπονται εμπειρίας, κινήτρου ή δέσμευσης, παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την απόδοση και με την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού -λόγω του ότι η επιχείρηση δεν επιλέγει εύκολα την επένδυση σε έκτατα απασχολούμενο προς εξοικονόμηση πόρων- και εξειδικευμένων προσόντων οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με χαμηλή παραγωγικότητα που εγκυμονεί κινδύνους για τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα του οργανισμού (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

4.3.4. Το προφίλ των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση

Με προσωρινή απασχόληση εργάζονται κυρίως νεαρά άτομα, προφανώς στα πρώτα βήματα της επαγγελματικής τους καριέρας, σε μια προσπάθεια συγκερασμού των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων και της εξοικονόμησης πόρων. Επίσης, οι γυναίκες

υπεραντιπροσωπεύονται, λόγω της ανάγκης να ισορροπήσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το γονικό και συζυγικό ρόλο με την επαγγελματική ζωή. Η επαγγελματική και κλαδική διάρθρωση των προσωρινά απασχολούμενων ανέδειξε την ύπαρξη τάσεων κατάτμησης και επαγγελματικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

4.3.5. Το θεσμικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ΣΟΧ απαρτίζεται από ένα σύνολο αποσπασματικών διατάξεων του αστικού κώδικα (άρθρ. 361, 648, 669) και ρυθμίσεων των Ν. 2112/1920 (άρθρ.8) και Ν. 2639/98 (άρθρ. 2), που δεν εντάσσονται σε ένα ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων. Επίσης, σημαντικές παράμετροι του περιεχομένου της μορφής αυτής εργασίας αντιμετωπίζονται, λόγω νομοθετικού κενού, από την ελληνική νομολογία (αποφάσεις των δικαστηρίων) (Κουζής 2002).

Πάντως, έχει θεσπιστεί ότι ο καθορισμός του περιεχομένου της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου πρέπει να δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης και να μην τίθεται σκόπιμα από τον εργοδότη. Έτσι, αποτελεί καταστρατήγηση του νόμου η ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που μπορεί να συγκαλύπτει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί «ευέλικτα» τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλλει σχετική αποζημίωση με αλλεπάλληλες -συνεχόμενες ή μη-, συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτή η σχέση μπορεί να συνάπτεται χωρίς την «ελεύθερη συγκατάθεση» του εργαζόμενου, αν ο τελευταίος δεν έχει άλλη επιλογή.

Εξάλλου, ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης

της συγκάλυψης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο δικαστήριο, αν θελήσει να διεκδικήσει αποζημίωση. Θα πρέπει να αποδείξει δηλαδή ότι κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης και όχι περιορισμένης διάρκειας καθήκοντα, που να δικαιολογούνται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (Γεωργακοπούλου 1997).

Αν και η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει την αναλογία των δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας (π.χ. δικαίωμα στην αμοιβή, στις συνθήκες εργασίας, στον χρόνο εργασίας κ.λπ.), στην πράξη συναντά κανείς μια σειρά από διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων που απορρέουν -άμεσα ή έμμεσα- από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις και συχνά εκδηλώνονται με πρακτικές που είτε αξιοποιούν τα κενά της νομοθεσίας, είτε καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα (Κουζής 2002).

Όσον αφορά στις διακρίσεις σε βάρος των προσωρινώς απασχολούμενων, οι επιχειρήσεις συχνά αποκλείουν το έκτακτο προσωπικό από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, διατηρώντας το επίπεδο εκπαίδευσης τους σε χαμηλά επίπεδα, με αποτέλεσμα τη συχνή εναλλαγή του εν λόγω εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και ανεργίας. Τα προβλήματα πολλαπλασιάζονται αν η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι ιδιαίτερα βραχύβια, οπότε δεν πληρούνται οι όροι υπαγωγής του εργαζόμενου στο ΙΚΑ και σε μια σειρά ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων (Γεωργακοπούλου 1997).

Επίσης οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές από το τακτικό προσωπικό, λόγω του γεγονότος ότι δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας που αυξάνουν το μισθό, αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους. Τέλος, οι προσωρινά

απασχολούμενοι συνήθως εργάζονται σε δυσμενέστερο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) σε σύγκριση με το τακτικό προσωπικό.

Ορισμένες επιμέρους περιπτώσεις που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων είναι ότι η κατοχύρωση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές προϋποθέτει την συνεχή 12μηνη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη -γεγονός που αποκλείει την μεγαλύτερη κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων από τη χρήση αυτού του δικαιώματος, και ότι η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την παρέλευση της συμφωνημένης διάρκειας δε στοιχειοθετεί δικαίωμα στην αποζημίωση για τον μισθωτό (Κουζής 2002).

Σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπονται ρυθμίσεις για τη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου και για το πόσες φορές μπορεί να ανανεωθεί χωρίς να μετατραπεί αυτοδίκαια σε σύμβαση αορίστου χρόνου (Γεωργακοπούλου 1997).

Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΟ δεν έχει ακόμα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Κυριότερες ρυθμίσεις που θα επηρεάσουν θετικά το εσωτερικό δίκαιο είναι εκείνες που αναφέρονται στον όρο 5 της οδηγίας που αφορά στα μέτρα πρόληψης κατά της καταχρηστικής λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως είναι οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων, η ανώτατη συνολική διάρκεια των ΣΟΧ, ο συνολικός αριθμός ανανεώσεων κτλ. (Κουζής 2002).

4.3.6. Η στάση των συνδικάτων απέναντι στην προσωρινή απασχόληση

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, η προσωρινή απασχόληση αποσταθεροποιεί όχι μόνο την εργασιακή (ατομική και συλλογική) υπόσταση του απασχολούμενου, αλλά

και την ίδια την αναπαραγωγή του (ακανόνιστο εισόδημα, ανεπαρκές για την κάλυψη και των περιόδων ανεργίας, κενά στην ασφαλιστική κάλυψη αν υπάρχει κτλ.) (Γεωργακοπούλου 1997).

Εκφράζεται ακόμα ο φόβος ότι η επέκτασή της θα ενισχύσει τις υπάρχουσες διαιρέσεις στην αγορά εργασίας και ότι θα ενδυναμώσει το δυαδικό χαρακτήρα της τελευταίας μέσω της επέκτασης της ανασφαλούς, με λίγα δικαιώματα, με χαμηλές αποδοχές και με μικρή επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο διαρκώς ανακυκλούμενης απασχόλησης (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

4.3.7. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της προσωρινής απασχόλησης

Απέναντι στην αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων που επιχειρείται μέσω της καταχρηστικής προσφυγής στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου για την αντιμετώπιση παγίων και όχι εκτάκτων αναγκών, θα ήταν σκόπιμη η λήψη μέτρων, όπως ο προσδιορισμός του ανωτάτου χρόνου διάρκειας των εκτάκτων αναγκών, η απεξάρτηση της σύμβασης δοκιμής από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου και η καθιέρωση του διμήνου ως ανώτατης διάρκειας δοκιμής του μισθωτού -πέραν, άλλωστε, του οποίου υπολογίζεται και ο χρόνος απασχόλησης για την καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου, η θέσπιση ανωτάτου ορίου διαδοχικών συμβάσεων -αν δεν πρόκειται για εποχική εργασία, η αναγνώριση του στοιχείου της διαδοχής σε περίπτωση συνεχόμενων συμβάσεων - ακόμη και αν έχουν μεσολαβήσει μικρά κενά χρονικά διαστήματα- και η πρόβλεψη καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση λήξης συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνολικής διάρκειας μεγαλύτερης του 12μήνου (Κουζής 2001).

Για να λειτουργήσει αποδοτικά η προσωρινή απασχόληση είναι απαραίτητο να αποφεύγεται η χρήση της όταν η εργασία είναι πραγματικά μόνιμη, να λαμβάνεται υπόψη το πραγματικό κόστος της, να υπάρχει συνεννόηση με τη διεύθυνση και τα συνδικαλιστικά όργανα για τις πιθανές συνέπειες και να δίνεται στους εργαζόμενους μια γραπτή δήλωση των κύριων όρων απασχόλησής τους, όπου θα αναφέρεται η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απασχόλησης και οι όροι λήξης της συνεργασίας.

Δ.4. Δανεισμός εργαζομένων: κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων

Δ.4.1. Ο δανεισμός εργαζομένων

Η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού στον τρίτο. Η διαφορά από την τυπική σχέση απασχόλησης έγκειται στο ότι δε διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη, αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες (Δασκαλάκης 1995, Λεβέντης 2001).

Επειδή η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως, δεν είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να υποχρεωθεί στην παροχή της εργασίας του χωρίς τη συναίνεση του. Η συναίνεση παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση είτε μεταγενέστερα και μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή (Λεβέντης 2001).

Ο δανεισμός εργαζομένων έχει πολλές εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό

την ουσιαστική εμπλοκή περισσοτέρων του ενός εργοδοτών στην εργασιακή σχέση. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας (Κουζής 2001).

Δ.4.1.1. Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης

Ιδιαίτερη μορφή του δανεισμού αποτελεί ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης. Τα πρακτορεία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, δηλαδή προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν -έναντι αμοιβής- για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν προσωρινές ανάγκες τους. Έτσι, τις απαλλάσσουν από τη χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης εργατικού δυναμικού.

Το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλει, κατά κανόνα, με τη δανειζόμενη επιχείρηση, παρά το ότι η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το μεγαλύτερο μέρος ή το σύνολο του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή ο εργαζόμενος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Τυπικά, εργοδότης θεωρείται πάντα η δανείζουσα επιχείρηση, ενώ η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού (Κουζής 2001).

Όταν η πρόσληψη γίνεται από επιχείρηση που έχει σκοπό την αποκόμιση οφέλους από την διάθεση υπηρεσιών έμμισθου προσωπικού σε άλλες επιχειρήσεις, ο δανεισμός ονομάζεται μη γνήσιος, κατά επιχείρηση ή κατά επάγγελμα δανεισμός. Ο προμηθευτής εργασίας μπορεί να ονομαστεί άμεσος εργοδότης και ο αποδέκτης της εργασίας έμμεσος ή ανάδοχος εργοδότης (Βάγιας 2001).

Δ.4.1.2. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης

Στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, ο οργανισμός αναθέτει -υπό μορφή εργολαβίας- μέρος της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρία, η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, στις εγκαταστάσεις της αναθέτουσας το έργο, αλλά με δικό της προσωπικό. Έτσι, εργοδότης θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση και υπάρχει δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από αυτή, και όχι προσωπικός δανεισμός. Η εργολαβική επιχείρηση ασκεί προφανώς και το διευθυντικό δικαίωμα.

Οι συνηθέστερες δραστηριότητες των εργολαβικών εταιριών είναι:

- Ανάλυση υπηρεσιών που παρέχονται από το προσωπικό της εργολαβικής επιχείρησης, το οποίο εκτελεί εντολές της χωρίς την άμεση εποπτεία του έργου -όπως επιχειρήσεις φύλαξης χώρων, καθαρισμού κτλ.- από την εργοδότη εταιρία.
- Εκτέλεση εργασιών που έχουν στενή σχέση με την παραγωγική λειτουργία ή με το έργο της επιχείρησης, η οποία δέχεται τις υπηρεσίες και ασκεί μέρος της συνολικής εποπτείας επί του προσωπικού του εργολάβου, όπως συντήρηση εγκαταστάσεων.
- Ανάλυση εκτέλεσης ενός μέρους ή ενός τμήματος του συνολικού έργου μιας επιχείρησης.

Για να είναι επιτυχημένη αυτή η μορφή απασχόλησης πρέπει να χρησιμοποιείται στην περίπτωση κατά την οποία το δανειζόμενο προσωπικό είναι πιο πιθανό να είναι πιο αποδοτικό κι αποτελεσματικό από το μόνιμο προσωπικό, για παράδειγμα όταν πρέπει να γίνει ένα έργο και το υπάρχον προσωπικό δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις, κατάρτιση, δεξιότητες ή ικανότητες (Κουζής 2001).

4.4.1.3. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων

Στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, το προσωπικό προσλαμβάνεται από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων και παρέχει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις - μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες καθενός από αυτά. Η ευελιξία έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια και μόνη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συναπαρτίζουν το δίκτυο. Ο απασχολούμενος ενδέχεται να μη συμβάλλεται με το δίκτυο με σύμβαση εργασίας, αλλά με σύμβαση δραστηριότητας, στις οποίες το πλαίσιο περιλαμβάνονται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτισή του κ.τ.λ. (Κουζής 2001).

Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του στον κεντρικό οργανισμό, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε μέλος του δικτύου, υπάρχει γνήσιος δανεισμός. Στον γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, η επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους για ειδικευμένο -κατά κανόνα- προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων που είναι διατεθειμένες να τους το παραχωρήσουν. Η διάρκεια του δανεισμού αυτού συμφωνείται μεταξύ των τριών εμπλεκόμενων μερών, δηλαδή του αρχικού εργοδότη, του εργαζομένου και του τρίτου ή μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του τρίτου αλλά και πάλι καθίσταται αναγκαία η συναίνεση του εργαζόμενου στη συμφωνία αυτή (Βάγιας 2001, Λεβέντης 2001).

Δ.4.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης αποτελεί μια προσωρινή λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς δίνει τη δυνατότητα στον άνεργο να έρθει σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα κι έτσι να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για τη μελλοντική οριστική ένταξή του στην αγορά εργασίας. Επίσης, ισχύει και για αυτή η μορφή απασχόλησης ότι αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια για την περίπτωση των νέων, των εργαζόμενων μητέρων και των ηλικιωμένων, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα συμπληρώσουν το εισόδημά τους και να προσαρμόσουν την εργασία στις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995, Κουζής, 2001).

Όσον αφορά στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης και στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία από πολλά επαγγελματικά περιβάλλοντα, να γνωρίσει την κουλτούρα πολλών επιχειρήσεων και να γίνει ο ίδιος περισσότερο ευέλικτος και κοινωνικός -εφόσον είναι απαραίτητο να έρχεται σε επικοινωνία και να συνεργάζεται με άτομα από πολλούς χώρους. Όλα τα προαναφερθέντα τον καθιστούν περισσότερο καταρτισμένο, πράγμα που μπορεί να αξιοποιηθεί στη μελλοντική επαγγελματική του πορεία.

Από την άλλη πλευρά, ο δανεισμός εγκυμονεί κινδύνους για τον εργαζόμενο που αφορούν στην άνιση μεταχείρισή του σε σύγκριση με τους μόνιμους συναδέλφους του στον εργοδότη στον οποίο παραχωρείται. Σε αρκετές περιπτώσεις σημειώνεται η διατήρηση διαφορετικών επιπέδων αμοιβής και συνθηκών εργασίας - ακόμα και σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (Κουζής 2001, Λεβέντης 2001).

Επιπλέον, πάντα υπάρχει το αίσθημα ανασφάλειας του εργαζόμενου, λόγω της πιθανής υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή, αν η τρίτη επιχείρηση που απασχολεί τον μισθωτό δεν προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζόμενους με δανεισμό για σύντομα χρονικά διαστήματα, τους οποίους κατόπιν αντικαθιστά με άλλους.

Άλλες αρνητικές συνέπειες του δανεισμού εργαζομένων είναι η έλλειψη περιθωρίου εξειδίκευσης και απόκτησης εμπειρίας από τη συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου, η έλλειψη δεσμών με την επιχείρηση και η δημιουργία εργαζομένων δεύτερης ταχύτητας, το άγχος, τα ψυχολογικά προβλήματα και η ψυχολογική απομόνωση του δανειζόμενου προσωπικού -εξαιτίας των συνεχών αλλαγών εργασιακού περιβάλλοντος και της υπαγωγής του σε εργασιακό καθεστώς επιχείρησης στην οποία δεν προσφέρει ουσιαστικά την εργασία του- και η ανάπτυξη αίσθησης εμπορευματοποίησης της ανθρώπινη εργασίας (Λεβέντης 2001).

Επίσης δυσκολία παρουσιάζεται και στην ένταξη του απασχολούμενου στο συνδικαλιστικό κίνημα -αφού δεν ενσωματώνεται πλήρως στην εσωτερική ζωή καμίας επιχείρησης- και στο ότι το συνδικαλιστικό κίνημα έχει περιορισμένο ρόλο, από τη στιγμή που οι έκτακτοι εργαζόμενοι έχουν μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και βρίσκονται σε ευάλωτη θέση απέναντι στον εργοδότη.

Στα πλεονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγονται η πειθαρχία, η συνέπεια και η εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας του δανειζόμενου προσωπικού, καθώς η συμπεριφορά τους υποκινείται κυρίως από το αίσθημα αβεβαιότητας και τη διαρκή προσπάθειά τους να «νομιμοποιήσουν» την ύπαρξή τους στο χώρο εργασίας τους (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Στην περίπτωση απασχόλησης προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, υπάρχει το πλεονέκτημα ότι η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται από

την πρόσληψη σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών, και απασχολεί εργολαβική επιχείρηση όταν ανακύψει ένα έργο. Αυτή η τακτική συμβάλλει στην μείωση του κόστους, διότι προσλαμβάνεται κάποιος που να μπορεί να παράσχει έτοιμο και εκπαιδευμένο προσωπικό για μια μικρή χρονική περίοδο (Κουζής 2001).

Σε ότι αφορά στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό ο κύριος αρνητικός παράγοντας είναι η συνήθης έλλειψη εξειδικευμένων προσόντων και η απουσία προοπτικής απόκτησής τους που οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με συνεπακόλουθη επίπτωση στην παραγωγικότητα. Άλλωστε, η επιχείρηση δεν επενδύει εύκολα σε έκτακτο προσωπικό και το στοιχείο αυτό θεωρείται αντίφαση της πολιτικής των επιχειρήσεων, από τη στιγμή που η ανάγκη εξοικονόμησης πόρων από αυτή τη μορφή απασχόλησης δημιουργεί προβλήματα στην παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητά τους (Γεωργακοπούλου & Κουζής, 1995, Κουζής 2001).

Άλλες αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση είναι η έλλειψη δεσμών των εργαζομένων με την επιχείρηση και ο περιορισμός του ρόλου τους στο σχεδιασμό, η πιθανή έλλειψη κίνητρου, η διαφορετική κουλτούρα εργασίας από το μόνιμο προσωπικό και το θέμα του σε ποιον αναφέρεται άμεσα ο εργαζόμενος. (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

4.4.3. Το θεσμικό πλαίσιο του δανεισμού

Το φαινόμενο του "δανεισμού" προσωπικού εκδηλώνεται με πολλές επί μέρους εκφράσεις. Κυρίως συναντάται είτε υπό τη μορφή του συμπτωματικού

δανεισμού, είτε ως αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας. Για τις περιπτώσεις αυτές δεν υπήρχε ειδικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, γεγονός που οδήγησε στην ύπαρξη νομοθετικών κενών με συνεπακόλουθες αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους.

Και τούτο διότι η γενική διάταξη του αρθρ. 651 ΑΚ -περί της συναίνεσης των εμπλεκομένων στον δανεισμό- δεν επαρκούσε για την κατοχύρωση δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Η τριμερής αυτή σχέση εργασίας απαντάται -στην Ελλάδα- κυρίως με τη μορφή του δανεισμού ανάμεσα σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Ο θεσμός του κατ' επιχείρηση δανεισμού -μέσω πρακτορείων απασχόλησης- αναπτύχθηκε σε περιορισμένη κλίμακα, παράλληλα με την άσκηση πιέσεων για την δημιουργία σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου (Κουζής 2001).

Το 2001, όμως, ψηφίσθηκε νόμος (ΦΕΚ 258Α) με τον γενικό τίτλο «Ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις», που ορίζει το ειδικό νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των πρακτορείων απασχόλησης και του θεσμού της ενοικίασης προσωπικού. Ο θεσμός των πρακτορείων απασχόλησης περιλαμβάνεται στο τέταρτο κεφάλαιο του σχετικού νόμου (άρθρ. 20, 26).

Η πρόσφατη ρύθμιση υιοθέτησε μια σειρά από σχετικές προτάσεις των συνδικάτων, όπως η τήρηση προϋποθέσεων για την λειτουργία των πρακτορείων και για την προστασία των αμοιβών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος για τον μισθωτό ανάμεσα σε εκείνο της δανείζουσας και δανειζόμενης επιχείρησης, ο περιορισμός του χρόνου του δανεισμού, η υπό προϋποθέσεις μετατροπή των ΣΟΧ μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και η

απαγόρευση προσφυγής στο θεσμό σε περιπτώσεις, όπως αντικατάσταση απεργών ή ομαδικές απολύσεις (Κουζής 2002).

Όταν πρόκειται για τριμερή σχέση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος βρίσκεται έναντι του εργοδότη στο γνωστό από τη διμερή εργασιακή σχέση νομικό καθεστώς, εκτός συγκεκριμένων εξαιρέσεων, όπως η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Η νομολογία έχει διευκρινίσει ότι ο εργοδότης του μισθωτού παραμένει το προσλαμβάνων αυτό πρόσωπο.

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε κάθε μορφή τριμερούς σχέσης εξαρτημένης εργασίας και παραμένει ενεργός σε όλη τη χρονική διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ρυθμίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών.

Η ελληνική νομολογία θεωρεί ότι ο αρχικός εργοδότης διατηρεί την εργοδοτική ιδιότητα απέναντι στο μισθωτό, αναλαμβάνοντας την ευθύνη μισθοδοσίας του, εκτός εάν με ειδική συμφωνία μεταφερθεί στον αποδέκτη των υπηρεσιών του μισθωτού, την οποία ο άμεσος εργοδότης θα μπορεί να αντιτάξει στον εργαζόμενο μόνο εάν αυτός την έχει αποδεχτεί. Το ίδιο ισχύει στην περίπτωση που η μισθοδοσία επιμεριστεί ανάμεσα στον άμεσο και τον ανάδοχο εργοδότη (Βάγιας 2001).

Ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται εκτός από την ανάληψη της ευθύνης μισθοδοσίας του εργαζόμενου και με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας (άδεια, επίδομα άδειας). Οι όροι της σύμβασης εργασίας που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ αρχικού εργοδότη και εργαζόμενου δεσμεύουν και τον τρίτο ο οποίος δεν επιτρέπεται να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας. Επίσης, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.

Το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις και δικαιώματα και για τον τρίτο και για τον εργαζόμενο. Ο δανειζόμενος εργοδότης αποκτά παράλληλη εργοδοτική ιδιότητα και υποχρεώσεις σχετικά με την τήρηση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, τα μέτρα πρόνοιας και ασφάλειας, την παροχή στον εργαζόμενο ελεύθερου από την εργασία χρόνου -για να ασκεί αυτός το δικαίωμά του για ετήσια άδεια- καθώς και την παροχή εργασίας πέραν της συμβατικής ή της νόμιμης απασχόλησης, όπως είναι οι υπερωρίες και η εργασία την Κυριακή. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση πίστεως προς τον τρίτο.

Όσον αφορά στη διάρκεια της απασχόλησης του δανειζόμενου μισθωτού, το σχέδιο νόμου προβλέπει ότι δεν επιτρέπεται αυτή να είναι μεγαλύτερη από οχτώ μήνες. Πάρα ταύτα, επιτρέπεται η εφάπαξ ισόποση έγγραφη ανανέωσή της για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε αορίστου χρόνου. Αν η απασχόληση υπερβεί αυτά τα χρονικά διαστήματα κατά δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη (Λεβέντης 2001).

Η πλειοψηφία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διαμορφώσει ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο για τους όρους λειτουργίας του θεσμού, με νομοθετικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμφωνίες, που έχουν συνήθη αντικείμενα ρύθμισης το πεδίο δραστηριότητας των πρακτορείων απασχόλησης, τις προδιαγραφές λειτουργίας τους, τις προϋποθέσεις προσφυγής σε αυτές, το περιεχόμενο της σύμβασης, το καθεστώς απασχόλησης και αμοιβής, τα δικαιώματα και το χρόνο του δανεισμού. Η αυστηρότητα των προϋποθέσεων λειτουργίας των πρακτορείων αυτών ποικίλει ανά χώρα (Κουζής 2001).

Δ.4.4. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής του δανεισμού

Το ευρύ φάσμα περιπτώσεων που καλύπτονται από το δανεισμό προσωπικού συνδέεται με αρνητικά φαινόμενα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Αναγκαία καθίσταται η λήψη και κυρίως η πραγματική εφαρμογή μέτρων, όπως η θέσπιση αυστηρών κανόνων λειτουργίας των επιχειρήσεων δανεισμού προσωπικού, η καταβολή οικονομικών εγγυήσεων για την έναρξη λειτουργίας τους, η καθιέρωση συγκεκριμένων και αυστηρών προϋποθέσεων για την προσφυγή σε αυτές, η θέσπιση ως ανωτάτου χρόνου δανεισμού τους τρεις μήνες με εξαίρεση τις εργασίες κατασκευής τεχνικών έργων, η θέσπιση ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου ως προς το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στη δανείζουσα και δανειζόμενη επιχείρηση, η καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης για τους δύο εργοδότες ως προς την διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβής, η παγίωση του εγγράφου τύπου σε περιπτώσεις παραχώρησης προσωπικού και η κατοχύρωση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στους ομίλους επιχειρήσεων (Κουζής 2001).

Δ.5. Συμβοηθούντα μέλη οικογενείας, παράνομη ευελιξία – πολλαπλή απασχόληση, συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages) και άλλες μορφές μη τυπικής απασχόλησης

Δ.5.1. Τα συμβοηθούντα μέλη οικογενείας

Τα συμβοηθούντα μέλη οικογενείας παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες με τους

απασχολούμενους που παρέχουν την εργασία τους από το σπίτι όσον αφορά στη θέση τους στην αγορά εργασίας, παρά τη συγκέντρωσή τους σε διαφορετικούς τομείς. Ο όρος «συμβοηθούντα μέλη οικογενείας» χρησιμοποιείται γενικά για την κάλυψη –σε αδρές γραμμές– τριών κατηγοριών οικονομικά ενεργών ατόμων: τις γυναίκες που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις, τους συγγενείς που εργάζονται σε επιχειρήσεις της οικογένειάς τους, τους βοηθούς που εργάζονται χωρίς σύμβαση εργασίας σε έναν αυτοαπασχολούμενο.

Αυτή η μορφή μη αμειβόμενης απασχόλησης αντιστοιχεί σε ένα μικρό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με εξαίρεση την Ιταλία, την Ισπανία και την Ελλάδα, στις οποίες αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης.

Η πλειοψηφία των γυναικών με αυτή τη μορφή απασχόλησης βοηθούν τους συζύγους τους ή τους συγγενείς τους στις οικογενειακές επιχειρήσεις, αναλαμβάνοντας εργασία κατ' οίκον σε άτακτα χρονικά διαστήματα ή απασχολούμενες σε εποχιακή βάση στον τομέα του τουρισμού. Η εργασία αυτού του τύπου αποτελεί γι' αυτές στρατηγική επιβίωσης στις κατακερματισμένες αγορές εργασίας των λιγότερο αναπτυγμένων περιοχών. Η κατάσταση των γυναικών που βοηθούν την οικογενειακή επιχείρηση με πλήρες ωράριο στις πόλεις, λίγα κοινά στοιχεία έχει με την προηγούμενη, παρά το ότι υπάγονται στην ίδια ευρεία κατηγορία.

Αν και παρατηρείται υπεραντιπροσώπηση των γυναικών στη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, αυτό, δε σημαίνει ότι είναι αμελητέα η συμμετοχή των ανδρών, που δικαιολογείται από την οικονομική ευρωστία των μικρών επιχειρήσεων και των βιοτεχνιών, καθώς και από την ύπαρξη μικρών γεωργικών εκμεταλλεύσεων των οποίων τη διαχείριση έχουν ζευγάρια. Σημειώνεται, βέβαια, ότι όσο μειώνεται ο

αριθμός των απασχολούμενων στη γεωργία, φθίνει αντίστοιχα και ο αριθμός των συμβοηθούντων μελών.

Τα συμβοηθούντα μέλη οικογένειας προστατεύονται λίγο από την κοινωνική ή την εργατική νομοθεσία, εκτός αν υπαχθούν σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης ή εάν αποκτήσουν δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης από την απασχόληση του συζύγου τους, όπως έχουν τη δυνατότητα να κάνουν στην Ελλάδα (Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

4.5.2. Η παράνομη ευελιξία - η πολλαπλή απασχόληση

Παράλληλα με την εμφάνιση και επέκταση των -λίγο έως πολύ- θεσμοθετημένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εντοπίζεται ένα ποσοστό παράνομης ευελιξίας, το οποίο αφορά το ελληνικό, και ιδιαίτερα το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό. Υπάρχουν περίπου 450 χιλιάδες παράνομοι αλλοδαποί στην Ελλάδα, σε ένα σύνολο 4,5 εκατομμυρίων ελληνικού εργατικού δυναμικού.

Το φαινόμενο της αδήλωτης, ανασφάλιστης εργασίας ευνοείται από την ιδιαίτερη ανάπτυξη της παραοικονομίας και της λεγόμενης «μαύρης εργασίας», που με τη σειρά της οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην απουσία ή ανεπάρκεια της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από το κράτος (Κουζής 2000).

Οι διακυμάνσεις στην έκτασή της παράνομης ευελιξίας -τόσο για το εγχώριο εργατικό δυναμικό όσο και τους αλλοδαπούς- εξαρτάται αποκλειστικά από τις συνθήκες ζήτησης -δηλαδή την ανάγκη επιβίωσης παραδοσιακών δραστηριοτήτων, την ύφεση στην αγορά, την ένταση του ανταγωνισμού και τις συνθήκες προσφοράς - δηλαδή την προθυμία ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού να εργαστούν κάτω από αυτούς τους όρους. Στην περίπτωση παράνομης εργασίας αλλοδαπών, η

πολιτική απελάσεων και η ανοχή του κράτους απέναντι στην παράνομη εργασία αποτελεί έμμεση πολιτική προώθησής της (Καραμεσίνη 1999).

Η πολλαπλή απασχόληση αφορά στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους από έναν εργοδότες με ή χωρίς συμβάσεις εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι συνταξιούχοι, η εργασία των οποίων αποτελεί οικονομική λύση για τους εργοδότες. Το συγκεκριμένο φαινόμενο εντάσσεται στο πλαίσιο της παραοικονομίας, αφού τις περισσότερες φορές η εργασία δε δηλώνεται (Γεωργακοπούλου 1997).

4.5.3. Οι συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages)

Πρωταρχικός και κύριος στόχος της σύμβασης μαθητείας είναι η εκπαίδευση του μαθητευόμενου από τον εργοδότη για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Κατά τη διάρκεια αυτού του διαστήματος δεν παρέχεται άλλη αμοιβή, πέραν της προσφοράς γνώσεων και πρακτικών ικανοτήτων, ενώ η εκτέλεση των εργασιών από τον εκπαιδευόμενο στοχεύει στο να συνδυάσει τη θεωρία με την πράξη, να γνωρίσει τη λειτουργία και τις απαιτήσεις του εργασιακού χώρου και να δοκιμαστεί σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες, ώστε να κατανοήσει πληρέστερα το εργασιακό αντικείμενο, και όχι να αποδώσει παραγωγικό έργο (European Employment Observatory 2002).

Οι συμβάσεις πρακτικών (stages) είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αφορούν σε εργασιακές θέσεις τις οποίες επιδοτεί το κράτος, αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους απασχόλησης των ατόμων στις επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, οι επιχειρήσεις ωφελούνται, καθώς μειώνεται το εργασιακό κόστος και οι αναζητούντες

εργασία έχουν τη δυνατότητα να έρθουν σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα (Κουζής 2001).

4.5.4. Άλλες μορφές μη τυπικής απασχόλησης

Παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζεται από Δευτέρα έως και Παρασκευή, κατά τις πρωινές ή και απογευματινές ώρες, υπάρχει ένα ποσοστό των απασχολούμενων, των οποίων η εργασία παρέχεται σε ώρες και ημέρες της εβδομάδας εκτός συμβατικού ωραρίου και ημερών. Σε ορισμένους μάλιστα κλάδους ή επαγγέλματα αυτή η εκτός καθιερωμένων ωρών και ημερών απασχόληση συνιστά τον κανόνα παρά την εξαίρεση. Η συγκεκριμένη κατηγορία άτυπης απασχόλησης μπορεί να λάβει τη μορφή της εργασίας με βάρδιες, της εργασίας τη νύχτα, της εργασίας το Σάββατο ή την Κυριακή κ.τ.λ.

Παρά το γεγονός ότι η παροχή εργασίας σε «μη – κοινωνικές ώρες», όπως ονομάζονται, έχει σωρευτικές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, γίνεται χρήση της, διότι θεωρείται ότι προσθέτει στην υπάρχουσα οικονομική αποτελεσματικότητα και ότι εξασφαλίζει την πληρέστερη αξιοποίηση των παραγωγικών μέσων και τη μέγιστη ικανοποίηση της καταναλωτικής ζήτησης (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Ε. Γυναίκες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Ε.1. Η γυναίκα στη εργασία

Σύμφωνα με ευρήματα ερευνών υφίσταται σύγκρουση επαγγελματικού και οικογενειακού ρόλου για τις γυναίκες-μητέρες σε μια ποικιλία επαγγελμάτων. Τα αισθήματα ενοχής που βιώνουν και η υπερπροσπάθεια που καταβάλλουν για να εξισορροπήσουν τις καταστάσεις επιφορτίζουν το ρόλο τους. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι και οι άντρες βιώνουν σύγκρουση ρόλων. Οι Greenhaus και Kopelman (1981) δεν αναφέρουν διαφορές σε θέματα σύγκρουσης εργασιακής κι επαγγελματικής ζωής ανάμεσα σε άντρες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις και είναι παντρεμένοι με εργαζόμενες και σε άντρες-διευθυντές με μη εργαζόμενες γυναίκες. Ωστόσο, αυτοί που είναι παντρεμένοι με γυναίκες που κατέχουν διευθυντική θέση βιώνουν μεγαλύτερη σύγχυση ρόλου από τους υπόλοιπους. Αυτό σημαίνει ότι το να εργάζονται και οι δύο σύζυγοι σε απαιτητικά επαγγέλματα δημιουργεί σημαντική σύγκρουση για τους άντρες, ενώ οι γυναίκες βιώνουν σύγκρουση άσχετα με τον τύπο απασχόλησης του συζύγου τους.

Οι έρευνες που ασχολούνται με τη μελέτη της σύγκρουσης ρόλων σε ζευγάρια – και όχι μεμονωμένα σε άντρες ή γυναίκες- δείχνουν ότι η σύγχυση ρόλων που βιώνουν οι γονείς είναι πολύ μεγαλύτερη όταν εργάζονται και οι δυο, παρά όταν εργάζεται μόνο ο ένας –συνήθως ο άντρας- και είναι πιο έντονη για τις μητέρες παρά για τους πατέρες.

Γενικά, και για τους άνδρες και για τις γυναίκες, οι εργασιακοί και οικογενειακοί ρόλοι σχετίζονται και τείνουν να ανταγωνίζονται ο ένας τον άλλο όσον αφορά στο χρόνο και στην ενέργεια. Παρόλα αυτά, στην περίπτωση των γυναικών

προέχει ο οικογενειακός ρόλος κι αυτός καθορίζει το ρυθμό και τη φύση της απασχόλησης. Η δόμηση της διαφορετικής κοινωνικής ταυτότητας των δύο φύλων αποτελεί ιστορικό και διαπολιτισμικό φαινόμενο, το οποίο υπαγορεύει διαφορετικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά για κάθε φύλο. Ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά στη διαμόρφωση της γυναικείας ταυτότητας είναι η παροχή της «κοινωνικής μητρότητας», η οποία καθορίζει και την πρωταρχική θέση της γυναίκας στην οικογένεια.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών παρεισφρύουν εμφανώς στην επαγγελματική τους δραστηριότητα. Η άδεια για την εγκυμοσύνη, για την ανατροφή του νεογνού και για τη φροντίδα ενός άρρωστου παιδιού δεν είναι διαπραγματεύσιμη. Η διαπαιδαγώγηση των ανήλικων μελών της οικογένειας και οι υπόλοιπες «αποκλειστικά γυναικείες» υποχρεώσεις έχουν προτεραιότητα και οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αντιμετωπίζουν την εργασία τους από τη σκοπιά του ρόλου τους ως μητέρες.

Αυτή η «φυσική υποχρέωση» των γυναικών καθορίζει τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, το είδος, τις συνθήκες και τα ωράρια της απασχόλησης. Στην πλειοψηφία τους επιλέγουν πιο «εύκολες» δουλειές, με βολικά ωράρια, κοντά στον τόπο κατοικίας τους και με ευχάριστους συνεργάτες, όχι διότι στερούνται πρωτοβουλίας, αλλά γιατί ο συνδυασμός των κοινωνικών ρόλων τους είναι δύσκολος. Εξάλλου, οι γυναίκες παραμένουν «δανεισμένες» στην αγορά εργασίας και, εφόσον η οικογένεια τις χρειάζεται, επιστρέφουν σε αυτή και στο ρόλο της φροντίδας (Gutek, Stromberg & Larwood 1998, Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

Αν και το μοντέλο των «οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας», κατά το οποίο και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, κατακτά όλο και περισσότερες χώρες, το κόστος της

ταυτόχρονης εξω-οικογενειακής και ενδο-οικογενειακής απασχόλησης αποτελεί την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας. Και όσο ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας πλησιάζει το πλήρες ωράριο, τόσο αυξάνει και η ποινή (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου 2001).

Παρά την τάση για επαναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που αφορά στα δύο φύλα, εξακολουθεί να παρατηρείται διαφοροποίηση στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, στις μορφές εργασίας, στις συνθήκες ανέλιξης και στην αναπαραγωγή πρακτικών κατά τις οποίες η μόνιμη και πλήρης απασχόληση είναι κυρίως ανδρικό χαρακτηριστικό. Έτσι, η επιλογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελούν κυρίως γυναικείο χαρακτηριστικό και σε κάποιες περιπτώσεις είναι προϋπόθεση για την αυξανόμενη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Με την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες όχι πλέον με το παλιό δίλημμα «εργασία ή οικογένεια», αλλά με το καινούριο: «εργασία σε γυναικείες θέσεις» -που συνεπάγεται χαμηλότερη εξειδίκευση, αμοιβή, περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης και αστάθεια της απασχόλησης- ή «εργασία σε ανδρικές θέσεις» -που σημαίνει μεγαλύτερες αμοιβές και προοπτικές καριέρας, αλλά και μεγαλύτερες ευθύνες, δέσμευση και δυσανάλογα υπερβολικές απαιτήσεις χρόνου (Γεωργακοπούλου, 1998).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση των γυναικών είναι το ευνοϊκό οικογενειακό περιβάλλον -που συναινεί υπέρ της απασχόλησης, η αντίληψη της κοινωνίας για τη θέση της γυναίκας, η επιθυμία των γυναικών για οικονομική και κοινωνική χειραφέτηση, το οικογενειακό ή ατομικό εισόδημα, ο αριθμός των παιδιών και οι οικογενειακές υποχρεώσεις (φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων, παροχή υπηρεσιών στις οικογενειακές επιχειρήσεις) -δηλαδή η δυνατότητα συμφιλίωσης της

οικογενειακής με την εργασιακή ζωή, η διάθεση επαρκών επαγγελματικών τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων και η επιθυμία για επαγγελματική ανέλιξη (Χλέτσος 2003, Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

Στο διεθνή, ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας παρουσιάζεται ποσοτικά και ποιοτικά βελτιωμένη. Τα βασικότερα στοιχεία μεταβολής της απασχόλησης των γυναικών είναι η αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό, η μεγαλύτερη συμμετοχή τους στον τριτογενή τομέα και η αντίστοιχη μείωση της απασχόλησης τους στη γεωργία, η βελτίωση του επιπέδου κατάρτισης και εκπαίδευσης -ειδικότερα στις ανώτατες βαθμίδες- και η αύξηση της απασχόλησης τους σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες με ρυθμούς ταχύτερους από αυτούς των ανδρών, ιδιαίτερα σε αυτή των επιστημόνων-ελευθέρων επαγγελματιών (Γαλατά 1996).

Γενικά, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι στενά συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου ζωής τους και η απόφαση για το αν θα σταματήσουν ή θα συνεχίσουν να εργάζονται μετά το γάμο και κυρίων μετά την απόκτηση παιδιών είναι πολύ σημαντική για τη μετέπειτα επαγγελματική τους δραστηριότητα. Στην Ελλάδα -σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης- όσες γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους για τους προαναφερθέντες λόγους, συνήθως δεν επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό. Πιθανές ερμηνείες του παραπάνω φαινομένου είναι η ανελαστικότητα της αγορά εργασίας, η έλλειψη κρατικών φορέων φύλαξης παιδιών και η απουσία προγραμμάτων συνεχόμενης κατάρτισης και εξειδίκευσης για μακροχρόνια άνεργες γυναίκες (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

E.2. Ο αντίκτυπος της επιλογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τις γυναίκες

Η εμφάνιση και εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνέβαλε στη μείωση της γυναικείας ανεργίας και στην ταχύτερη επέκταση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους από αυτή. Είναι πλέον δυνατό να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και να έχουν κάποια συνέχεια στην επαγγελματική τους πορεία, χωρίς όμως να κάνουν μεγάλες θυσίες που αφορούν στο χρόνο που διαθέτουν για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Η προώθηση της ελαστικότητας ενεργοποιεί μορφές απασχόλησης που διευκολύνουν τη γυναίκα να ανταποκριθεί στο ρόλο της ως εργαζόμενη και μητέρα-νοικοκυρά. Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν επίγνωση των μειονεκτημάτων, αυτές οι μορφές εργασίας αποτελούν επιλογή τους και τις επιζητούν για να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους, συνδυάζοντας την επαγγελματική απασχόληση με την οικογενειακή ζωή.

Επιπλέον, η προαναφερθείσα εναρμόνιση των εργασιακών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αποτελεί προτεραιότητα για τις γυναίκες όχι μόνο διότι τις διευκολύνει, αλλά και γιατί αυτό είναι κοινωνικά επιθυμητό και –κυρίως– αποδεκτό. Αφ' ης στιγμής η μητέρα-εργαζόμενη μπορεί να ανταποκριθεί σε όλους τους ρόλους που αυτή έχει αναλάβει, οι επιλογές της δεν είναι μεμπτές. Βέβαια, το μειονέκτημα στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι θα πρέπει μόνη της να χειριστεί τις εντάσεις που ενίοτε ανακύπτουν και από τους δύο χώρους, προκειμένου να μην της ζητηθεί να εγκαταλείψει την επαγγελματική της δραστηριότητα για να αντεπεξέλθει (Schweitzer 2002).

Με την εισαγωγή της γυναίκας στην εργασία, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για την ουσιαστική βελτίωση της σχέσης των δύο φύλων, εξαιτίας μιας περισσότερο συμμετρικής κατανομής της οικιακής εργασίας. Ο καταμερισμός των ευθυνών για τις δουλειές που αφορούν στο σπίτι δεν αποτελεί πλέον αποκλειστική ευθύνη της γυναίκας, αλλά διαμοιράζεται -αν και όχι πάντα ακριβοδίκαια. Το κοινωνικο-μορφωτικό επίπεδο του συζύγου και το κατά πόσον ο τελευταίος ενέκρινε ή όχι την επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας, είναι οι δύο παράγοντες που καθορίζουν τη συμμετοχή του στις δουλειές του νοικοκυριού.

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στη δομή της οικογένειας και γενικότερα στις αντιλήψεις της κοινωνίας, είναι αδύνατο να περιορίσουν πλέον τη γυναίκα μόνο στο βοηθητικό ρόλο της νοικοκυράς και μητέρας, ρόλος ο οποίος είναι θεμιτός και ικανοποιητικός, αλλά δεν αρκεί για τη μορφοποίηση μιας ολοκληρωμένης ταυτότητας της σύγχρονης γυναίκας. Στην προσπάθεια της να ανακαλύψει μια νέα ταυτότητα, η γυναίκα επιλέγει και να προσαρμοστεί στο παραδοσιακό πρότυπο της γυναικείας προσφοράς που βιώνει από τη μητέρα της, αλλά να ικανοποιήσει τις προσωπικές της ανάγκες, στρεφόμενη στην εξω-οικογενειακή απασχόληση και στην ανάληψη επιπλέον ευθυνών.

Η έννοια και η εμπειρία της εργασίας για τη γυναίκα είναι πολύ πιο σύνθετες από την έννοια της «αμειβόμενης απασχόλησης», καθότι περιλαμβάνουν διαδικασίες και σχέσεις που δύσκολα εντάσσονται σε δυϊστικές ταξινομήσεις του τύπου: χρόνος εργασίας - χρόνος ανάπαυσης, χώρος δουλειάς - χώρος κατοικίας, μητρότητα - καριέρα ή ιδιωτική - δημόσια σφαίρα. Τα όρια συχνά συγχέονται, διευρύνονται ή συρρικνώνονται, και δύσκολα μπορούν να ερμηνευθούν με βάση τις καθιερωμένες αναλυτικές κατηγορίες. Για παράδειγμα, η «μητρότητα» ως βιολογική κατάσταση της γυναίκας ανήκει στη σφαίρα του ιδιωτικού. Στο βαθμό, όμως, που η γέννηση και το

φαινόμενο της υπογεννητικότητας απασχολούν την κρατική πολιτική, εμπλέκεται με την άσκηση της δημόσιας εξουσίας και άρα ανήκει στη δημόσια σφαίρα.

Σύμφωνα με κάποιους μελετητές, η υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνεπιφέρει πολλές αρνητικές επιπτώσεις. Η σημαντικότερη είναι ότι αυτές οι μορφές εργασίας τείνουν να ενισχύουν και να αναπαράγουν τον «παραδοσιακό» ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέπουν, διότι αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες και τους όρους με τους οποίους αυτές εισέρχονται στην εν λόγω αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, κυρίαρχη είναι η άποψη ότι με την επέκταση αυτών των μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή τους στην παραγωγή.

Έτσι, οι γυναίκες αποτελούν συχνά προσωπικό «εκτάκτου ανάγκης» ή συγκαταλέγονται σ' ένα εργατικό δυναμικό που λειτουργεί ως «εφεδρικός στρατός», αφού απασχολούνται με μορφές προσωρινών και ευκαιριακών συμβάσεων, γεγονός που αποτρέπει την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία (Γαλατά 1996).

Επίσης, η συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση και έτσι συντηρείται ή και ενισχύεται ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο και η παραδοσιακή διάκριση των επαγγέλμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Η αγορά εργασίας διαιρείται σε έναν κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού, που απολαμβάνει πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ικανοποιητικές αμοιβές, και σε μία περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού, με μη προστατευόμενες θέσεις εργασίας, χαμηλές αμοιβές, ανυπαρξία κοινωνικής ασφάλισης, επιδομάτων, προοπτικών εξέλιξης και δυνατότητας άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Υποστηρίζεται ακόμα ότι οι νέες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στο φαινόμενο της «νέας φτώχειας» των γυναικών. Οι φτωχοί εργαζόμενοι είναι αυτοί που αποκλείστηκαν μέσα από την ενσωμάτωση και ,ενώ δεν είναι άνεργοι, δεν καταφέρνουν να κερδίσουν τα προς το ζειν (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενες στο σπίτι δύσκολα μπορούν να διαχωρίσουν τους όρους εργασίας της «νοικοκυράς» και της «εργαζόμενης» με αμοιβή, καθώς παραβιάζονται τα όρια και αλληλοδιαπλέκονται ο ιδιωτικός χώρος με το χώρο εργασίας. Στην προσπάθεια να συνδυαστούν οι δύο αυτοί κόσμοι, οι κατά φύλο ανισότητες εντείνονται, δεδομένου ότι, ως εργαζόμενες στο σπίτι, οι γυναίκες δεν μπορούν να αποκτήσουν και να παγιώσουν την ταυτότητα της «εργαζομένης», ούτε απέναντι στον εαυτό τους, ούτε απέναντι στους άλλους.

Επιπροσθέτως, ο χώρος μισθωτής εργασίας είναι χώρος όπου δεν διαμορφώνονται μόνο σχέσεις παραγωγής, αλλά ασκούνται και σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Οι γυναίκες υποχρεώνονται να δεχθούν δουλειές με δυσμενέστερους όρους εργασίας, οι οποίες μπορούν να συνδυαστούν εύκολα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Πολλοί ερευνητές τονίζουν ότι η υποτίμηση αυτής της μορφής απασχόλησης διαιωνίζει την αντίληψη ότι στην πραγματικότητα τις γυναίκες αυτές τις συντηρούν οι άνδρες τους. Η υποτίμηση αυτή αποτελεί πηγή κοινωνικής υπεροχής για τους άνδρες, καθώς ενισχύει την παραδοσιακή ταύτιση των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού.

Τέλος, το γεγονός ότι η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές, έχει ως αποτέλεσμα να υποτιμάται περισσότερο η συνολική εργασία των γυναικών παρά των ανδρών. Έτσι, αναπαράγονται οι κατά φύλο ανισότητες βάσει των όρων με τους οποίους αυτές εργάζονται.

Ε.3. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: επιλογή ή καταναγκασμός;

Η πλειοψηφία των απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στις περισσότερες χώρες επιλέγουν να εργάζονται λιγότερες ώρες. Η έκταση της «εθελούσιας» αυτής επιλογής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε χώρα ξεχωριστά (International Labour Office 1989). Η έννοια της επιλογής χρησιμοποιείται συχνά σε συζητήσεις για την άτυπη απασχόληση και τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες επιλέγουν οικειοθελώς περιστασιακές θέσεις εργασίας ή θέσεις μερικής απασχόλησης για τις οποίες αμείβονται λιγότερο, προκειμένου να διατηρήσουν το ρόλο τους στο σπίτι ως μητέρες ή για να φροντίζουν εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς τους (Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

Εύλογο, πάντως, είναι ότι η επιλογή αυτή δεν είναι πάντα ηθελημένη, αλλά - ελλείψει εργασιακών ευκαιριών- μπορεί να καταλήξει σε αναγκαστική επιλογή, επιβαλλόμενη εξωτερικά (International Labour Office 1989).

Εάν η αποδοχή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβάλλεται από παράγοντες που βρίσκονται έξω από το πεδίο ελέγχου των γυναικών, όπως η έλλειψη κατάλληλης μέριμνας για τα παιδιά τους ή το πρόγραμμα του σχολείου, τότε το θέμα της επιλογής είναι πλαστό. Το ζήτημα αυτό μπορεί να εξεταστεί μόνο εάν είναι γνωστοί οι λόγοι, για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης (Ντούλια & Δόλγυρα 1997).

Αναφέρεται ότι η οικειοθελής απασχόληση σε ευέλικτες μορφές εργασίας αφορά αναλογικά περισσότερο τις γυναίκες σε φθίνουσες οικονομικά δραστηριότητες, ενώ η μη οικειοθελής και τους άνδρες και τις γυναίκες σε αναπτυσσόμενες δραστηριότητες (Γεωργακοπούλου 1998).

Ε.4. Τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων γυναικών

Πράγματι, οι πολλαπλοί ρόλοι που καλείται να διαδραματίσει σήμερα η γυναίκα δημιουργούν άγχος και ενοχές στις περισσότερες εργαζόμενες μητέρες. Αν η οικιακή εργασία αμειβόταν, θα εκτιμούταν περισσότερο η προσφορά της γυναίκας. Η καθιέρωση του «μητρικού ή οικογενειακού μισθού» παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα, όπως τη μείωση των πολλαπλών υποχρεώσεων της γυναίκας. Το μέτρο όμως αυτό παρουσιάζει αντικειμενικές δυσκολίες, ως προς το ποιος θα πληρώνει αυτό το μισθό, ποια θα είναι τα κριτήρια χορήγησης, πως θα ελέγχεται και τέλος το γεγονός ότι μπορεί να επαναφέρει πολλές γυναίκες σε παραδοσιακές ασχολίες, διαιωνίζοντας έτσι την ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

Αυτό που κυρίως θα ωφελήσει τις γυναίκες είναι η βελτίωση της κοινωνικής προστασίας όλων όσων ασκούν άτυπες επαγγελματικές δραστηριότητες. Η θέσπιση αυστηρότερων κανονιστικών διατάξεων που θα διέπουν τις προσωρινές μορφές απασχόλησης θα μπορούσε να παίξει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση της τάσης να θεωρούνται οι γυναίκες ως περιστασιακά απασχολούμενο τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Τα μέτρα που έχουν ήδη εφαρμοστεί για την ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών στην κατάρτιση και την απασχόληση, την εγγύηση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας, την εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και αμοιβών και την άμβλυνση της ανισότιμης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων είναι ένα αποφασιστικό βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση. Είναι όμως απαραίτητο να συνδυαστούν με την αντίστοιχη αλλαγή νοοτροπίας, διότι η απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης είναι

μεγάλη (Γαλατά 1996).

Επιπλέον, κρίνεται απαραίτητος ο διάλογος μεταξύ επιστημόνων από διαφορετικούς κλάδους των κοινωνικών επιστημών, προκειμένου να διεξαχθούν εμπειριστατωμένες και σύγχρονες έρευνες και να επιτευχθεί μια ολοκληρωμένη και σφαιρική προσέγγιση του φαινομένου της γυναικείας εργασίας στα συνεχώς μεταβαλλόμενα πολιτισμικά περιβάλλοντα των αστικών και αγροτικών περιοχών.

Τέλος, μια κάποια εφικτή λύση διαφαίνεται στα μέτρα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης, όπως η υποστήριξη της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών και η ενίσχυση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και εργασιακής ζωής, κυρίως μέσα από την υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια από τους οργανισμούς (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

ΣΤ. Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Καθίσταται φανερό από όσα προαναφέρθηκαν ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια ιδιαίτερη ευελιξία, τόσο ως προς τη νόμιμη όσο και ως προς την παράνομη διάστασή της. Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 γίνονται θεσμικές παρεμβάσεις με έμφαση στην απασχόληση, στις αποδοχές και στον εργάσιμο χρόνο, που στόχο έχουν την αύξηση της νόμιμης ευελιξίας στην αγορά εργασίας (Κουζής 2000).

Το φαινόμενο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν προσέλαβε μεγάλη ιδιαίτερη έκταση στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια υπήρξε διάλογος σχετικά με την ευελιξία σε πολιτικούς, και επιστημονικούς κύκλους. Έτσι, το κυρίαρχο πρότυπο απασχόλησης για τη χώρα μας παραμένει αυτό του μόνιμου, πλήρους απασχολούμενου και με πλήρεις αποδοχές εργαζόμενου.

Η καθυστέρηση ανάπτυξης κι εξάπλωσης του φαινομένου των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αλλά και ο ηπιότερος πολιτικός και επιστημονικός διάλογος, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οφείλεται σε πολλούς παράγοντες.

Ο σημαντικότερος παράγοντας είναι ότι η αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων δεν έχει λάβει ακόμα στην Ελλάδα την έκταση και την ένταση των άλλων χωρών. Άλλωστε, πολλά μέτρα εξωτερικής ευελιξίας εισήχθησαν ως αντιστάθμισμα για την αναδιάρθρωση. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των αποκρατικοποιήσεων, η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης προβάλλει ως μια εναλλακτική λύση για τις απολύσεις.

Επιπλέον, στη χώρα μας, η προσπάθεια επικεντρώθηκε τα τελευταία χρόνια

κυρίως στην ανάπτυξη και προώθηση της εσωτερικής ευελιξίας. Υπήρξε σημαντική κινητοποίηση κι έγιναν ουσιαστικές προσπάθειες για την εδραίωση ενός συστήματος αρχικής κατάρτισης, την καθιέρωση ενός αποτελεσματικού συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης και τη μετατροπή των παθητικών πολιτικών σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αλλά μέχρι ενός σημείου.

Εξάλλου, ο ίδιος ο χαρακτήρας της ελληνικής αγοράς εργασίας παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία, λόγω του ότι υπάρχει ένα εν δυνάμει ευέλικτο εργατικό δυναμικό -οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, ένας κατεξοχήν προνομιακός χώρος για την επίδειξη ευελιξίας -η παραοικονομία, μία ιδιότυπη παραγωγή εντός της μισθωτής / ιδιωτικής αγοράς εργασίας -που αρθρώνεται στη βάση μικρών, οικογενειακού χαρακτήρα επιχειρηματικών μονάδων- και μια ευρεία εξάπλωση της αυτοαπασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης. Όλα τα παραπάνω σημαίνουν ότι το σύγχρονο τμήμα της αγοράς εργασίας –το οποίο είναι αυτό που επιδέχεται ρυθμίσεων, είναι πολύ μικρότερο από το αντίστοιχο των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών και ίσως δεν προσφέρεται ιδιαίτερα για τη θέσπιση και κυρίως την αποδοχή μέτρων ευελιξίας.

Τέλος, υποστηρίζεται ότι η νομοθετική θέσπισή των νέων μορφών ευελιξίας δεν προήλθε τόσο από πιέσεις των επιχειρήσεων, διαδικασίες κοινωνικής διαβούλευσης ή πρωτοβουλία του κράτους να διευρύνει το περιορισμένο φάσμα επιλογών των εργαζομένων, αλλά από την ανάγκη εκσυγχρονισμού και εναρμόνισης του θεσμικού πλαισίου της Ελλάδας με το αντίστοιχο κοινοτικό, το οποίο ήταν πιο προωθημένο.

Παρ' ότι αναγνωρίζεται ότι η εισαγωγή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης θα μπορούσε δυνητικά να χρησιμοποιηθεί ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας, αυτό που προκαλεί ανησυχία είναι το κατά πόσον η επέκτασή τους θα οδηγήσει σε ενίσχυση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας ή ενισχύοντας μια

κατάτμηση ανάμεσα στους απασχολούμενους που απολαμβάνουν πλήρεις αποδοχές και μονιμότητα και στους απασχολούμενους που μετακινούνται διαρκώς σε διάφορες δουλειές με χαμηλές αποδοχές και προοπτικές ανέλιξης.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων εικοσιπέντε ετών, το θέμα της ευελιξίας έχει προκαλέσει αντιφατικές αντιδράσεις στο διεθνή χώρο και η έκταση της ενασχόλησης με αυτό διαφέρει όχι μόνο μεταξύ των μεγάλων κοινωνικο-οικονομικών σχηματισμών -όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Ηνωμένες Πολιτείες, αλλά και μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι σχετικές συζητήσεις των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ενταθεί ιδιαίτερα λόγω της διεθνοποίησης της παραγωγής και των αγορών και της αυξανόμενης ανεργίας. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι ένα χαρακτηριστικό που τη διαφοροποιεί από άλλους κοινωνικο-οικονομικούς σχηματισμούς, όπως οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία.

Η απαρχή του φαινομένου σημειώθηκε με την ενεργειακή - πετρελαϊκή κρίση του 1973-74. Κατά την περίοδο 1973-1985 η ανεργία στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημείωνε σταθερή αύξηση κάθε χρόνο, αν και η οικονομική ανάκαμψη του δεύτερου μισού της δεκαετίας του '80 επέφερε μείωσή της. Παρόλα αυτά, το ποσοστό ανεργίας παρέμεινε υψηλό ως το 1990, οπότε η οικονομική ανάκαμψη ανακόπηκε, για ν' ακολουθήσει η οικονομική ύφεση της περιόδου 1991-1994. Η ανεργία κορυφώθηκε το 1994, ενώ το 1995 μειώθηκε οριακά και αντιστοιχούσε σε 18 εκατομμύρια ανέργους.

Από την άλλη πλευρά, η κατάσταση στις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία ήταν διαφορετική. Στις Η.Π.Α, κατά την περίοδο 1973-1985 το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε, κι έπειτα ακολούθησε μια πτωτική πορεία, φτάνοντας το 1995 να είναι χαμηλότερο από το 6%. Στην Ιαπωνία, το ποσοστό ανεργίας κυμάνθηκε σε χαμηλά

επίπεδα καθ' όλη αυτή την περίοδο, αν και σημείωσε μια σχετικά μικρή αυξητική πορεία.

Τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναγνωρίζοντας την ανάγκη λήψης μέτρων, προτρέπουν τα κράτη μέλη να αναλάβουν δράση, ώστε να δημιουργήσουν ευνοϊκές προϋποθέσεις, προκειμένου να καταστεί η αγορά εργασίας ικανή να ανταποκρίνεται και να προσαρμόζεται στις αλλαγές της οικονομικής δραστηριότητας και να δημιουργεί απασχόληση. Η προώθηση της ευελιξίας είναι σήμερα κεντρική επιλογή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως φαίνεται από τις συνόδους κορυφής που ακολούθησαν τη συμφωνία του Μάαστριχτ, από τις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση (1993), και της Πράσινης Βίβλου για τις μορφές απασχόλησης, την οργάνωση του εργασιμου χρόνου, τις αμοιβές, το εργασιακό καθεστώς και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Παρότι όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα μεγαλύτερης ευελιξίας, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ τους. Έτσι, κάποια έχουν προχωρήσει περισσότερο στις απαραίτητες αλλαγές του θεσμικού πλαισίου, ενώ κάποια άλλα λιγότερο, λόγω του ότι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη αντίσταση, κάποια κράτη-μέλη έχουν εναποθέσει σχεδόν αποκλειστικά τις διαβουλεύσεις για την εφαρμογή των σχετικών μέτρων στους κοινωνικούς εταίρους, ενώ σε κάποια άλλα οι τελευταίοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό της μεταρρύθμισης του θεσμικού πλαισίου (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Ζ. Στατιστικά στοιχεία για την πλήρη και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα

Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Ελλάδας για το έτος 2006 είναι 4.452.817 που αποτελεί το 40,18% του συνολικού πληθυσμού της χώρας.

Οι πλήρως απασχολούμενοι αποτελούν το 94,13% του συνόλου απασχολουμένων, ενώ οι μερικώς απασχολούμενοι το 5%. Από αυτούς το 11,37% επέλεξε αυτή την ευέλικτη μορφή εργασίας εξαιτίας των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη φροντίδα ενήλικων παιδιών ή εξαρτωμένων ενηλίκων, το 6,64% εξαιτίας του ότι παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται, το 5,82% λόγω ασθένειας ή ανικανότητας, το 43,86 επειδή δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση και το 28,63% για άλλο λόγο που δεν δήλωσε.

Όσον αφορά στους άντρες οι πλήρως απασχολούμενοι αποτελούν το 61,21% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ενώ οι μερικώς το 1,82%. Σε σχέση με τις αιτίες επιλογής του καθεστώτος μερικής απασχόλησης η πλειοψηφία – με ποσοστό 44,84% - δήλωσε ότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση. Το 0,8% των ανωτέρω δήλωσε ότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενηλίκους, το 11,72% ότι παρακολουθεί μαθήματα, το 7,73% ότι έχει κάποια ασθένεια ή ανικανότητα και ένα μεγάλο ποσοστό δήλωσε κάποιον άλλο λόγο.

Αναφορικά με τις γυναίκες, το 38,79% του συνόλου των εργαζομένων έχει πλήρη απασχόληση, ενώ μερική μόλις το 4,04%. Οι αιτίες επιλογής της μερικής απασχόλησης κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα ποσοστό με αυτά των αντρών, με εξαίρεση τη φροντίδα των παιδιών που ανέρχεται σε 16,13%.

Οι προσωρινώς απασχολούμενοι ή οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι το 6,91% του συνόλου απασχολουμένων από το οποίο οι άντρες

καταλαμβάνουν το 3,4%. Αναφορικά με τις αιτίες επιλογής το 7,35% ανέφερε ότι είναι εκπαιδευόμενος ή μαθητευόμενος, το 70,52% ότι δεν μπόρεσε να βρει μόνιμη εργασία, το 3,20% ότι δεν επιθυμεί μόνιμη εργασία, το 4,48% ότι έχει σύμβαση δοκιμαστικού χρόνου και το 14,46% άλλους λόγους. Το ποσοστό γυναικών με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή προσωρινή απασχόληση είναι το 3,5% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ενώ τα ποσοστά των αιτιών επιλογής είναι περίπου τα ίδια με αυτά των αντρών.

Τέλος, οι απασχολούμενοι μέσω των πρακτορείων απασχόλησης αποτελούν το 0,16% του συνόλου απασχολούμενων, με τους άντρες να καταλαμβάνουν το 49,34% και τις γυναίκες το 50,65% (ΕΣΥΕ).

Η. Η συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής

Η.1. Θεωρητικές διαστάσεις

Τα χρόνια πριν τη βιομηχανική επανάσταση ένα μεγάλο μέρος προϊόντων παράγονταν μέσα στην οικογένεια, πρωταρχικά για την κάλυψη των δικών της αναγκών (Googins 1991). Μετά όμως από τη βιομηχανική επανάσταση οι επαγγελματικές και οικογενειακές δραστηριότητες διεξάγονταν σε διαφορετικό τόπο και χρόνο, με διαφορετικές ομάδες ανθρώπων και διαφορετικές νόρμες συμπεριφοράς και συναισθήματος (Morf 1989).

Εξαιτίας του ότι η εργασία και η οικογένεια αποτελούσαν ξεχωριστούς χώρους και λόγω του ότι –παραδοσιακά- ο άντρας είχε το ρόλο του να κερδίζει τα απαραίτητα για το σπίτι χρήματα και η γυναίκα αυτόν της νοικοκυράς, οι ερευνητές αρχικά θεώρησαν ότι το εργασιακό και το οικογενειακό σύστημα λειτουργούσαν ανεξάρτητα (Parsons & Bales 1955). Πάρα ταύτα, τη δεκαετία του '70 οι ερευνητές υιοθέτησαν την προσέγγιση των «ανοιχτών συστημάτων» (Katz & Kahn 1978), σύμφωνα με την οποία τα τεκταινόμενα στη δουλειά είχαν επιρροή στο σπίτι και το αντίστροφο.

Ένα παράδειγμα της ανωτέρω προσέγγισης είναι η θεωρία του «Spillover» (Staines 1980), η οποία υποστηρίζει ότι, παρά τα χρονικά και τοπικά όρια ανάμεσα στην οικογένεια και στην εργασία, τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές από τη μία σφαίρα θα μεταφερθούν και στην άλλη. Έτσι, αν ένας εργαζόμενος είχε μια άσκημη μέρα στον εργασιακό του χώρο, το πιο πιθανό είναι ότι θα έχει κακή διάθεση όταν επιστρέψει σπίτι του.

Μία θεωρία συμπληρωματική της προηγούμενης, είναι η «θεωρία της

αντιστάθμισης» (compensation theory), σύμφωνα με την οποία υπάρχει αντίστροφη σχέση ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία, τέτοια που οι άνθρωποι κάνουν διαφορετικού τύπου επένδυση σε καθεμία από αυτές σε μια προσπάθεια να αναπληρώσουν αυτό που λείπει από την άλλη. Έτσι, ένα άτομο που δεν έχει ικανοποιητική οικογενειακή ζωή, θα επιδιώξει εργασιακές δραστηριότητες που θα τον κάνουν να αισθανθεί ικανοποίηση και το αντίστροφο (Staines 1980).

Οι θεωρίες αυτές και οι έρευνες που τις στηρίζουν υπογραμμίζουν κάτι σημαντικό: ότι η επαγγελματική κι οικογενειακή ζωή επηρεάζουν η μια την άλλη, και έτσι ούτε οι εργαζόμενοι ούτε οι εργοδότες μπορούν να αγνοήσουν τη μια σφαίρα χωρίς να επηρεάσουν την άλλη.

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στην κοινωνία (μονογονεϊκές οικογένειες, συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μεγαλύτερη εμπλοκή των ανδρών-πατέρων στο σπίτι και ενδιαφέρον για ποιότητα ζωής), συνεπέφεραν αύξηση των υποχρεώσεων και στους δύο τομείς και κατέστησαν αναγκαία την περαιτέρω έρευνα για την αλληλεξάρτηση οικογενειακής και εργασιακής ζωής (Brief & Nord 1990).

Οι δύο προαναφερθείσες θεωρίες αποδεικνύουν την αλληλεξάρτηση εργασίας και οικογένειας, όμως αδυνατούν να εξηγήσουν επαρκώς, να προβλέψουν και να βοηθήσουν στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα όταν προσπαθούν να βρουν μια ισορροπία ανάμεσα στους δύο τομείς. Ίσως το πιο σοβαρό πρόβλημα είναι ότι εστιάζουν κυρίως στις συναισθηματικές σχέσεις (π.χ. ικανοποίηση, έκφραση θυμού) και εξετάζουν ελάχιστα τις τοπικές, χρονικές και κοινωνικές σχέσεις ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν το άτομο σα να αντιδρά μόνο σε αυτά που συμβαίνουν και ανίκανο να ορίσει ή να διαμορφώσει το περιβάλλον του. Τέλος, στο θέμα της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής

ζωής, αποτυγχάνουν να ερμηνεύσουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα εξετάζουν τις παραμέτρους και το πεδίο δραστηριοτήτων τους και τους δίνουν προσωπικό νόημα (Zedeck 1992).

Η έρευνα των δεκαετιών του '80 και του '90 έχει προσθέσει περισσότερες μεταβλητές για την κατανόηση του πώς η εργασία και η οικογένεια αλληλοεπηρεάζονται. Για παράδειγμα, μελετήθηκε η επιρροή του υποστηρικτικού περιβάλλοντος και από τους δύο χώρους, ο ρόλος που έχει ο διευθύνων του οργανισμού στη σύγκρουση (Galinsky & Stein 1990, Wells & Major 1996), η επιρροή των υποστηρικτικών οικογενειακών σχέσεων και της συνοχής της οικογένειας στο εργασιακό άγχος (Felstehausen 1990), η ταύτιση του ατόμου με τον οικογενειακό κι επαγγελματικό του ρόλο (Lobel 1991), η επιρροή της νοηματοδότησης του εργασιακού χώρου στην οικογενειακή ζωή (Thompson & Bunderson 1997), η επίδραση των αξιών του ατόμου στο ρόλο του εργαζόμενου και του μέλους της οικογένειας για την καλύτερη κατανόηση της σύγκρουσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Carlson & Kacmar 1996), οι πολιτικές του οργανισμού που επιδρούν αρνητικά και στη οικογένεια και στην εργασία (Greenhaus 1988, Kline & Cowan 1988) κ.α.

Αν και αυτές οι επιπλέον μεταβλητές μας βοηθούν να κατανοήσουμε καλύτερα την αλληλόδραση οικογένειας κι εργασίας, καμία τους δεν ερμηνεύει την ανάδυση της διαδικασίας συμφιλίωσης ή σύγκρουσης των δύο τομέων.

Η «θεωρία των ορίων εργασίας και οικογένειας» (work/family border theory) είναι μια πιο πρόσφατη θεωρία, που επιχειρεί να καλύψει τα κενά των προηγούμενων θεωριών. Ερμηνεύει το πώς τα άτομα καταφέρνουν να διαπραγματευτούν την επαγγελματική και οικογενειακή σφαίρα και τα μεταξύ τους όρια προκειμένου να επιτύχουν την ισορροπία. Κεντρική είναι η ιδέα ότι η εργασία και η οικογένεια

αποτελούν διαφορετικούς τομείς ή σφαίρες που όμως επηρεάζουν η μία την άλλη. Εξαιτίας της διαίρεσης που δημιουργήθηκε ανάμεσα στον εργασιακό και τον οικογενειακό χώρο -μετά τη βιομηχανική επανάσταση- αυτοί οι δύο χώροι γενικά διαφέρουν ως προς το σκοπό και την κουλτούρα τους. Δεδομένου αυτού, για κάποια άτομα η μετάβαση από τον ένα στον άλλο είναι εύκολη και για κάποια άλλα εξαιρετικά δύσκολη και απαιτεί μεγαλύτερη προσπάθεια. Τα άτομα περνούν καθημερινά τα όρια από τον ένα στον άλλο χώρο (border-crossers), προσαρμόζοντας τους στόχους και τον τρόπο συμπεριφοράς τους, ώστε να ταιριάζει στις μοναδικές ανάγκες του κάθε χώρου. Αν και πολλές πλευρές και της οικογένειας και της εργασίας είναι δύσκολο να μεταβληθούν, τα άτομα μπορούν -μέχρις ενός βαθμού- να αλλάξουν τη φύση των τομέων της εργασίας και του σπιτιού και των ορίων μεταξύ τους, ώστε να δημιουργήσουν την επιθυμητή για αυτούς ισορροπία, δηλαδή την ικανοποίηση και την καλή λειτουργία των δύο τομέων με ελαχιστοποίηση της μεταξύ τους σύγκρουσης (Cambell 2000).

H.2. Η σύγκρουση ρόλων

Είναι πλέον προφανές ότι σε μια εποχή που οι επαγγελματικές αξίες μεταβάλλονται και το μοντέλο οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας επεκτείνεται, είναι σημαντικό να κατανοηθούν οι αλληλεπιδράσεις της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται σε τρεις πλευρές της ζωής του ατόμου. Ειδικότερα, εξετάζονται οι σχέσεις ανάμεσα στους τρεις τύπους σύγκρουσης ρόλων (εντός εργασίας, εντός οικογένειας και μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής

ζωής) και ανάμεσα στους τρεις τύπους σύγκρουσης ρόλων και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Οι Kahn et al. (1964) ορίζουν τη σύγκρουση ρόλων ως την ταυτόχρονη εμφάνιση δύο ή περισσότερων ομάδων πίεσης, τέτοιων που η συμμόρφωση με τη μία θα κάνει τη συμμόρφωση με την άλλη πιο δύσκολη.

Επιπροσθέτως της σύγκρουσης ρόλων που μπορεί να υπάρχει μέσα στον επαγγελματικό ή μέσα στον οικογενειακό τομέα, η σύγκρουση μεταξύ των δύο παραπάνω τομέων μεταξύ τους (interrole conflict) αποτελεί πηγή πίεσης για πολλούς εργαζόμενους. Στη σύγκρουση μεταξύ των δύο τομέων, η πίεση ρόλου που σχετίζεται με τη συμμετοχή σε έναν οργανισμό, έρχεται σε σύγκρουση με την πίεση από τη συμμετοχή σε άλλη ομάδα. Οι απαιτήσεις από αυτούς που καθορίζουν το ρόλο (role senders) στην εργασία για υπερωρίες ή για συμπληρωματική εργασία στο σπίτι, έρχονται σε σύγκρουση με τις πιέσεις από το / τη σύντροφο για διεκπεραίωση οικογενειακών θεμάτων τις απογευματινές ώρες.

Όπως προαναφέρθηκε, η σύγκρουση ρόλων ανακύπτει λόγω ασυμβατότητας ρόλων. Υπάρχουν πολλοί τύποι σύγκρουσης ρόλων στον εργασιακό τομέα: σύγκρουση που προέρχεται από το γεγονός ότι δύο ή περισσότερα άτομα που καθορίζουν τον εργασιακό ρόλο του εργαζόμενου ασκούν ασύμβατες μεταξύ τους πιέσεις ρόλου (intersender conflict), σύγκρουση που προέρχεται από το γεγονός ότι αυτός που καθορίζει τον εργασιακό ρόλο του εργαζόμενου ασκεί ασύμβατες μεταξύ τους πιέσεις ρόλου (intrasender conflict) και σύγκρουση που προέρχεται από το γεγονός ότι υπάρχει ασυμβατότητα ανάμεσα στις απαιτήσεις του ρόλου και τις αξίες / ενδιαφέροντα του εργαζόμενου (person-role conflict).

Και η σύγκρουση ρόλων στον οικογενειακό τομέα μπορεί να ανακύψει ακριβώς με τις τρεις προαναφερθείσες μορφές.

Στην περίπτωση της σύγκρουσης ρόλων ανάμεσα στην επαγγελματική και στην οικογενειακή ζωή, αντιτιθέμενες πιέσεις ανακύπτουν από τη συμμετοχή σε πολλαπλούς ρόλους, που μπορεί να είναι ασύμβατοι τουλάχιστον κατά δύο τρόπους. Πρώτον, είναι πιθανό οι απαιτήσεις των διαφορετικών ρόλων να ανταγωνίζονται μεταξύ τους για τον περιορισμένο χρόνο του ατόμου. Δεύτερον, η ασυμβατότητα πίεσης ρόλων μπορεί να προέρχεται από τις πιέσεις που σχετίζονται με έναν ή περισσότερους ρόλους. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που βιώνουν μεγάλη πίεση στη δουλειά, μπορεί να δυσκολευτούν να είναι στοργικοί σύζυγοι ή γονείς στο σπίτι. Άρα, η πίεση σε έναν ρόλο μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση ανάμεσα σε αυτόν και σε έναν άλλο ρόλο.

Είναι σημαντικό να γίνει διαχωρισμός ανάμεσα στην αντικειμενική σύγκρουση ρόλων -που προκαλείται από εξωτερικό παράγοντα και στη βιωμένη ή ψυχολογική σύγκρουση -που βασίζεται στον τρόπο που το άτομο το ίδιο προσλαμβάνει τις περιβαλλοντικές πιέσεις.

Η παρούσα μελέτη ορίζει (και μετρά) τη σύγκρουση ρόλων ως υποκειμενική βίωση ασύμβατων πιέσεων ρόλων.

Οι λειτουργικοί ορισμοί των τριών μεταβλητών της σύγκρουσης ρόλων είναι:

1. Επαγγελματική σύγκρουση (work conflict). Ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο βιώνει ασύμβατες πιέσεις ρόλου στον επαγγελματικό τομέα. Η ασυμβατότητα μπορεί να απορρέει από πολλαπλούς αποστολείς ρόλων (role senders) ή από έναν ή από έλλειψη συμβατότητας του ατόμου και των απαιτήσεων του ρόλου.

2. Οικογενειακή σύγκρουση (family conflict). Ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο βιώνει ασύμβατες πιέσεις ρόλων στον οικογενειακό τομέα. Η ασυμβατότητα μπορεί να απορρέει από πολλαπλούς αποστολείς ρόλων

(role senders) ή από έναν ή από έλλειψη συμβατότητας του ατόμου και των απαιτήσεων του ρόλου.

3. Σύγκρουση μεταξύ ρόλων (interrole conflict). Ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο βιώνει πιέσεις μέσα σε έναν ρόλο που είναι ασύμβατες με τις πιέσεις που προέρχονται από έναν άλλο ρόλο (Kopelman, Greenhaus & Connolly 1983).

H.3. Η έννοια της συμφιλίωσης και της σύγκρουσης εργασίας και οικογένειας

Η συμφιλίωση προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής είναι ένας όρος που αναφέρεται στην εξισορρόπηση των εργασιακών υποχρεώσεων και των οικογενειακών-προσωπικών ευθυνών.

Η σύγκρουση προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις του εργασιακού και του οικογενειακού ρόλου είναι ασύμβατες ως ένα σημείο τέτοιο, που η συμμετοχή στον ένα ρόλο κάνει δύσκολη τη συμμετοχή στον άλλο, δηλαδή οι απαιτήσεις χρόνου κι ενέργειας που σχετίζονται με τις δραστηριότητες των δύο ρόλων είναι τόσο μεγάλες που το άτομο αδυνατεί να ανταποκριθεί σε αυτούς αποτελεσματικά. Αυτό μπορεί να συμβεί και προς τις δύο κατευθύνσεις, δηλαδή η εργασία μπορεί να επιδρά στην οικογένεια –που εμφανίζεται όταν οι εργασιακές απαιτήσεις και ευθύνες κάνουν δύσκολη την εκπλήρωση οικογενειακών υποχρεώσεων- και η οικογένεια μπορεί να επιδρά στην εργασία –που εμφανίζεται όταν οι οικογενειακές απαιτήσεις και ευθύνες κάνουν δύσκολη την εκπλήρωση των εργασιακών υποχρεώσεων.

Παραδείγματος χάριν, ένας τρόπος που μπορεί η οικογένεια να εμπλέκεται

στην εργασία είναι να αποσπάται τη προσοχή του εργαζόμενου εξαιτίας των οικογενειακών του υποχρεώσεων. Αντίστοιχα, η εργασία μπορεί να εμπλέκεται στην οικογένεια όταν το ωράριο εργασίας είναι τέτοιο, ώστε ο εργαζόμενος να μη μπορεί να παραβρεθεί σε γιορτές ή σχολικές εκδηλώσεις και να μην ανταποκρίνεται σε καθημερινές υποχρεώσεις για το σπίτι.

Η έρευνα των δύο τελευταίων δεκαετιών έχει καταδείξει ότι η σύγκρουση επαγγελματικής κι οικογενειακής ζωής έχει αυξητικές τάσεις και για τους άντρες και για τις γυναίκες (Duxbury et al. 2001), πράγμα που οδηγεί σε έλλειψη ικανοποίησης και στον εργασιακό χώρο και στο οικογενειακό περιβάλλον (Frone et al. 1997, Frone 2002, Greenhouse et al. 1999, Korabik, Lero & Ayman 2003)

Με την κατάσταση αυτή έρχονται αντιμέτωπα πολλά ζευγάρια εργαζομένων που έχουν παιδιά. Αποτελέσματα ερευνών καταδεικνύουν ότι υπάρχει μικρότερη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στις παραδοσιακές οικογένειες - όπου εργάζεται μόνο ο πατέρας- και μεγαλύτερη στις οικογένειες όπου εργάζονται και οι δύο γονείς (Higgins et al. 1992, Jacobs et al. 2001). Το πρόβλημα όμως είναι πολύ πιο έντονο για αυτούς που μεγαλώνουν μόνοι τους το παιδί τους, χωρίς το σύντροφό τους (Spector 2000, Joplin, Shaffer, Francesco & Lau 2003)

Επίσης, οι εργαζόμενες μητέρες και κυρίως αυτές που έχουν ανήλικα παιδιά βιώνουν περισσότερη σύγκρουση στην προσπάθεια επίτευξης επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας απ' ότι οι πατέρες (Higgins et al. 1994, Fu et al. 2001). Οι εργαζόμενες μητέρες θεωρούν ότι ο πρωταρχικός τους ρόλος είναι αυτός της μητέρας και ο εργασιακός τους ρόλος είναι δευτερεύοντας, αλλά εξαιτίας του ότι περνούν περισσότερο χρόνο στη δουλειά απ' ότι θα ήθελαν, βιώνουν σύγκρουση (Carlson et al. 1995, Maxwell 2004).

Παράγοντες της οικογενειακής ζωής που σχετίζονται με την σύγκρουση

επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ο γάμος, τα προσωπικά προβλήματα, - όπως διαζύγιο, αλλαγή κατοικίας, προβλήματα υγείας, η έλλειψη χρόνου για τον εαυτό, ο μεγάλος αριθμός μελών της οικογένειας -που απαιτεί μεγαλύτερο συντονισμό προγραμμάτων, η ηλικία των παιδιών που έχει σχέση με τις δραστηριότητες φροντίδας τους, και η ευθύνη για τη φροντίδα ηλικιωμένων προσώπων (Shellenbarger 1998, Voydanoff 1998, Bond et al. 1998, Minehan 1997, Rachor 1998, Shellenbarger 1998, Frone et al. 1992, Greenhaus et al. 1999, Kossek et al. 1999, Anderson, Coffey & Byerly 2002, Crooker, Smith & Tabak 2002)

Σε οργανωσιακό επίπεδο οι παράγοντες που δυσχεραίνουν την εξισορρόπηση οικογενειακής και προσωπικής ζωής είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας -λόγω μείωσης προσωπικού, μη ρεαλιστικών προσδοκιών, έλλειψης σχεδιασμού και προτεραιοτήτων, η σύγκρουση ανάμεσα στην εξισορρόπηση και στην εργασιακή ανέλιξη -η αντίληψη ότι ο εργαζόμενος θέτει ως προτεραιότητα την οικογένειά του και όχι την εργασία του, οι συνεχείς αλλαγές -μείωση προσωπικού και αναδιοργάνωση, τα ταξίδια για επαγγελματικούς λόγους -παντελής απουσία από την οικογένεια και άγχος- και η οργανωσιακή κουλτούρα που δεν υποστηρίζει την εξισορρόπηση (Δασκαλάκης 1995).

Πράγματι, η υποστήριξη από τον οργανισμό έχει μελετηθεί αρκετά και φαίνεται να επηρεάζει τη διεκπεραίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, άρα μειώνει την επαγγελματική και οικογενειακή σύγκρουση και το ψυχολογικό άγχος (Thomas & Ganster 1995, Markel 2000). Γενικά, η ποιότητα των σχέσεων του εργαζόμενου με τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους και τους υφισταμένους του, σχετίζεται με χαμηλό βαθμό επαγγελματικής και οικογενειακής σύγκρουσης (Carlson & Perrewé 1999).

Ακόμα, τα ευρήματα των Powell και Mainiero (1999) καταδεικνύουν ότι η

αντίδραση του διευθύνοντα στο αίτημα ενός εργαζόμενου να απασχοληθεί με καθεστώς ευέλικτης μορφής, προκειμένου να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του, εξαρτάται από τις προσωπικές απόψεις και εμπειρίες του πρώτου. Ακόμα και αν ο οργανισμός έχει υιοθετήσει πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, μερικοί διευθυντές μπορεί να μην είναι ευνοϊκοί προς αυτές και να επηρεάσουν την απόφαση του εργαζόμενου ώστε να μην κάνει χρήση τους (Thomson et al. 1999).

Επίσης, το υψηλό επίπεδο αυτονομίας που παρέχουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης βρέθηκε ότι σχετίζεται με χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής και οικογενειακής σύγκρουσης (Greenhouse et al. 1989, Parasuraman et al. 1996). Είναι πιθανό η ευελιξία εν μέρει να εξηγεί τη σύνδεση εργασιακής αυτονομίας και επαγγελματικής και οικογενειακής σύγκρουσης στο βαθμό που η αυτονομία δίνει τη δυνατότητα στο εργαζόμενο να ορίσει το χρόνο και ίσως και το χώρο εργασίας και άρα αυτός να ισορροπήσει καλύτερα τις επαγγελματικές και οικογενειακές απαιτήσεις (Joplin, Shaffer, Francesco & Lau 2003).

Η σύγκρουση προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής επιφέρει πλήθος αρνητικών συνεπειών, πολλές από τις οποίες σχετίζονται με την υγεία του εργαζόμενου, το άγχος, την κόπωση, το χαμηλό ηθικό, την κακή ποιότητα των προσωπικών σχέσεων μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο, την έλλειψη χρόνου για τη οικογένεια και το αίσθημα ενοχής που αυτό συνεπάγεται, την ελλιπή διαπαιδαγώγηση και ανατροφή των παιδιών, τον αυξημένο απουσιασμό από την εργασία, τις καθυστερήσεις στην ώρα άφιξης, τη χαμηλή παραγωγικότητα, την ασυνέχεια στις σχέσεις με τους πελάτες, την επαγγελματική εξουθένωση, την ψυχολογική πίεση (Frone, 2000, Frone et al. 1992, Thomas et al. 1995) την πρόθεση αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο (Netemeyer et al. 1996) και τη μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση (Bevan, Dench, Tamkin & Cummings 1999).

Πράγματι, πολλές έρευνες καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν μεγάλη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν μικρότερη σύγκρουση (Kossek et al. 1998, Brief et al. 1981, Ivancevich et al. 1980, Bedeian, Burke & Moffett 1988, Frone, Russell & Cooper 1994, Netemeyer, Boles & McMurrian 1996, Rice, Frone & McFarlin 1992, Jones et al. 1980, Pleck et al. 1980, Stains et al. 1980). Αυτό βρέθηκε ότι ισχύει και για τους άντρες και για τις γυναίκες (Kossek & Ozeki 1998), υπονοώντας ότι και τα δύο φύλα αντιδρούν με παρόμοιο τρόπο στη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Spector 2000).

Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική σύγκρουση σχετίζεται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση, το άγχος και την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό (Kossek et al. 1998, Frone et al. 1992), ενώ η οικογενειακή σύγκρουση σχετίζεται περισσότερο με τον απουσιασμό και το άγχος. Αυτό σημαίνει ότι όταν οι εργασιακές υποχρεώσεις εμπλέκονται στην οικογενειακή ζωή, το πιο σύνηθες αποτέλεσμα θα είναι να βρει ο εργαζόμενος μία νέα δουλειά και όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν την εργασία, το πιο άμεσο αποτέλεσμα θα είναι ο απουσιασμός (Anderson, Coffey & Byerly 2002).

Επίσης, η ασυμφωνία ανάμεσα στις πραγματικές και στις αναμενόμενες συμπεριφορές ρόλων των μελών της οικογένειας σχετίζονται αρνητικά με την οικογενειακή ικανοποίηση (Hawkins et al. 1969) και υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων και στην οικογενειακή ικανοποίηση (Pleck et al. 1980, Staines et al. 1980), όπως και ανάμεσα στη σύγκρουση ρόλων και στην υποστήριξη από τον σύντροφο (Holahan & Gilbert 1979, Kopelman, Greenhaus & Connolly 1983)

Καθίσταται, λοιπόν, αναγκαία η υιοθέτηση μέτρων και πολιτικών που θα

συντείνουν προς την κατεύθυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής προκειμένου για την επίλυση τέτοιων προβλημάτων και τη βελτίωση και της ζωής του εργαζόμενου και της απόδοσης του οργανισμού.

H.4. Η υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια

Προς την κατεύθυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, καθοριστικό ρόλο μπορούν να παίξουν οι επιχειρήσεις, οι οποίες, με την εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, μπορούν να διευκολύνουν σημαντικά τους εργαζόμενους.

Αν και η κυβερνητική πολιτική επιδρά καταλυτικά στην εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής –επειδή θέτει τα θεμέλια λειτουργίας των οργανισμών, ενώ αρκετές περιπτώσεις το ίδιο το δημόσιο είναι ο εργοδότης, η εμπλοκή των επιχειρήσεων στις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές είναι περισσότερο απόρροια των κοινωνικών αλλαγών, όπως του ότι περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας, αρκετοί γονείς καλούνται να μεγαλώσουν μόνοι τους τα παιδιά τους, αρκετοί εργαζόμενοι απασχολούνται σε περισσότερες από μία εργασίες, το εργατικό δυναμικό γερνάει και γίνεται πιο ποικίλο στη σύστασή του και οι ίδιες οι επιχειρήσεις ευαισθητοποιούνται στα προβλήματα της οικογένειας (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Η εφαρμογή μιας ολιστικής προσέγγισης στο θέμα των πρακτικών συμφιλίωσης προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής είναι απαραίτητη, διότι οι μακροπρόθεσμες λύσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους την αλλαγή της κουλτούρας της επιχείρησης τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον κοινωνικό και

η επιτυχία τέτοιων πρωτοβουλιών εξαρτάται από την εμπλοκή όλων των ενδιαφερομένων -εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικάτων και κράτους.

Επίσης, ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να προσπαθήσει μόνος του να χειριστεί το θέμα της σύγκρουσης του επαγγελματικού και του οικογενειακού περιβάλλοντος, αλλά τα προγράμματα σε εταιρικό επίπεδο, οι πολιτικές, η νομοθεσία και οι άλλες πρωτοβουλίες μπορούν να παράσχουν στον εργαζόμενο την απαραίτητη υποστήριξη και ασφάλεια για να εξισορροπήσει πιο αποδοτικά, αποτελεσματικά και με μικρότερο ψυχολογικό κόστος την εργασία με τα υπόλοιπα ενδιαφέροντα και υποχρεώσεις της ζωής του.

Οι φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα επιλογών. Οι δύο πιο συχνές κι αποτελεσματικές πρακτικές είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οι υπηρεσίες φροντίδας παιδιών στο χώρο εργασίας (Anderson, Coffey & Byerly 2002, Barnett 1994, Bond et al. 1998, Galinsky et al. 1993, Friedman et al. 1997, Rodgers 1992). Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιτρέπουν στον εργαζόμενο να έχει το χρόνο να χειριστεί τις μη εργασιακές του υποχρεώσεις, ενώ οι υπηρεσίες φροντίδας παιδιών στο χώρο εργασίας επιτρέπουν στο γονιό να πάρει το παιδί του μαζί του στην εργασία του, να το επισκεφθεί κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων και να βρίσκεται κοντά του στην περίπτωση κάποιου έκτακτου περιστατικού (Spector 2000).

Υπάρχουν, όμως κι άλλες πολιτικές, όπως είναι η δυνατότητα επιλογής από τους εργαζόμενους του ωραρίου εργασίας τους -σε συνεννόηση με τη διεύθυνση και τους συναδέλφους τους, και σε συνάρτηση φυσικά με τις ανάγκες της επιχείρησης, οι γονικές άδειες και για τους δύο γονείς -και σε περίπτωση υιοθεσίας παιδιού, η διακοπή της εργασίας για όσο διάστημα απαιτεί η ανατροφή ενός μικρού παιδιού -με επιστροφή στην ίδια ή παρομοίων προσόντων θέση, η εργασία με μειωμένο ωράριο

για όσο διάστημα επιθυμεί ο εργαζόμενος-γονέας και η επιστροφή στο προηγούμενο καθεστώς όποτε το θελήσει, η επιλογή διαμοιρασμού μιας θέσης εργασίας με άλλον εργαζόμενο ιδίων τυπικών προσόντων, η περιστασιακή εργασία στο σπίτι των εργαζομένων με εξοπλισμό που διαθέτει η επιχείρηση, η πρόβλεψη για έκτακτες ανάγκες, όπως η φροντίδα ηλικιωμένων μελών της οικογένειας και η δημιουργία χώρων γυμναστικής που συμβάλλουν στην σωματική υγεία των εργαζομένων (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997, Δασκαλάκης 1995).

Προκειμένου για την αποτελεσματική η εφαρμογή των σχετικών πρακτικών, είναι απαραίτητο να έχει επιβεβαιωθεί ότι αυτές πραγματικά ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις επιθυμίες των εργαζομένων και να έχει υπάρξει πληροφόρηση για τις πολιτικές σε όλους τους εργαζόμενους –άντρες και γυναίκες- παράλληλα με τη διαβεβαίωση ότι η χρησιμοποίησή τους δε λειτουργεί ως εμπόδιο στις προοπτικές ανέλιξής τους.

Ένα πρόγραμμα εξισορρόπησης εργασιακής και προσωπικής ζωής βοηθά το άτομο να βιώσει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, να ισορροπήσει την προσωπική-οικογενειακή με την επαγγελματική-ακαδημαϊκή του ζωή, να μειώσει τις ενδο-οικογενειακές συγκρούσεις, να επιδιώξει την ευημερία, να ενισχύσει το κίνητρό του και να αποκτήσει καλύτερο επίπεδο υγείας.

Αλλά και ο ίδιος ο οργανισμός αποκομίζει οφέλη από τέτοιου είδους προγράμματα, όπως μείωση του απουσιασμού, παραμονή των εργαζομένων στην επιχείρηση για μεγάλο διάστημα, αυξημένη παραγωγικότητα, βελτίωση της εικόνας και της φήμης του οργανισμού και αύξηση της ικανοποίησης των πελατών. Γενικά, αυξάνει η συνολική ικανότητα της εταιρείας να ολοκληρώσει επιτυχώς τα έργα της και να είναι ανταγωνιστική στο μέλλον.

Θ. Η επαγγελματική ικανοποίηση

Θ.1. Θεωρητικές διαστάσεις

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί πολύ σημαντικό θέμα διότι σχετίζεται τόσο με τη ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και ικανοποιημένο προσωπικό.

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει θεωρητικά συσχετιστεί με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες της εργασίας. Στο θεωρητικό μοντέλο των Porter και Lawler (1968) η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί απλώς αποτέλεσμα της επίδοσης και της παρώθησης προς επίδοση, αλλά και προσδιοριστικό παράγοντα αυτών.

Κατά τον Vroom (1964), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση του σθένους -της ελκυστικότητας- της εργασίας για το άτομο. Έτσι, αν το αποτέλεσμα είναι αρνητικό για τον εργαζόμενο, η αύξηση της συντελεστικότητας συνεπάγεται μείωση του σθένους της εργασίας. Εάν αυτό το αποτέλεσμα είναι αδιάφορο για το άτομο, η αύξηση της συντελεστικότητας δε θα έχει καμία επίπτωση στο σθένος, ενώ αν το αποτέλεσμα έχει θετικό σθένος αυξάνεται και το σθένος της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η ελκυστικότητα της εργασίας, και άρα η ικανοποίηση που αποκομίζει από αυτή το άτομο, αποτελούν συνάρτηση όσων το άτομο θεωρεί ότι αποκομίζει από την εργασία του και του βαθμού στον οποίο αυτά τα αποτελέσματα είναι επιθυμητά για το ίδιο. Η θεωρία του Vroom όταν διερευνήθηκε εμπειρικά, δε στηρίχθηκε ικανοποιητικά.

Η θεωρία του Herzberg (1959) συσχετίζει τα κίνητρα και τους παράγοντες

υγιεινής με την επαγγελματική ικανοποίηση. Κατ' αυτόν, οι θετικές στάσεις προς την εργασία –οι οποίες είναι αυτές που οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση- συνδέονται με παράγοντες που έχουν σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας, όπως η επίτευξη, η αναγνώριση, η υπευθυνότητα, οι δυνατότητες προαγωγής και η φύση της εργασίας. Αντίστοιχα οι αρνητικές στάσεις –οι οποίες οδηγούν στην επαγγελματική δυσαρέσκεια- συνδέονται με το περιέχον πλαίσιο, δηλαδή, τη διοίκηση, την εποπτεία και τις εργασιακές συνθήκες.

Σύμφωνα με τον Allport (1954), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια συνολική στάση του ατόμου προς την εργασία του. Σύμφωνα με τον ορισμό που ο ίδιος δίνει, η στάση είναι μια νοητική και νευρική κατάσταση ετοιμότητας, που διαμορφώνεται μέσα από την εμπειρία του ατόμου και ασκεί κατευθυντική ή δυναμική επίδραση στην ανταπόκριση του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα και τις καταστάσεις στα οποία αυτή αναφέρεται.

Βέβαια, υπάρχει και η αντίθετη θεώρηση, σύμφωνα με την οποία δεν υπάρχει μία και μόνη συνολική στάση απέναντι στην εργασία, αλλά πολλές επιμέρους που αναφέρονται στις διάφορες όψεις της και ο εργαζόμενος είναι δυνατό να είναι ικανοποιημένος από ορισμένες όψεις και δυσαρεστημένος από άλλες. Σήμερα, είναι αποδεκτό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ενιαία στάση που όμως αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία.

Ο Locke (1976, 1984) συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση -ή την έλλειψη αυτής- με το σύστημα αξιών του ατόμου. Θεωρεί ότι αποτελεί μια θετική συναισθηματική ανταπόκριση προς την εργασία, λόγω του ότι επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου. Αντίθετα, η επαγγελματική δυσαρέσκεια πηγάζει από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Κατά τους Landy (1989) και Warr (1987) η επαγγελματική ικανοποίηση δεν

αποτελεί κάτι σταθερό. Ο Landy θεωρεί ότι ρυθμιστικοί μηχανισμοί του νευρικού συστήματος επεμβαίνουν, φέρνοντας την ικανοποίηση σε ένα ανεκτό επίπεδο, όπως συμβαίνει με τη λύπη και τη χαρά. Ο Warr παραλληλίζει την επαγγελματική ικανοποίηση με τις βιταμίνες, ισχυριζόμενος ότι μια σταθερή δόση είναι απαραίτητη, αλλά μια δόση ή παντελής έλλειψη δημιουργεί πρόβλημα. Συμπερασματικά, δεν μπορεί να υπάρξει απόλυτη επαγγελματική ικανοποίηση αφού, ακόμα και αν κάτι τέτοιο υπάρξει, αμέσως αρχίζει να αναστρέφεται.

Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μια απλή έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους σημεία. Ένας συνήθης διαχωρισμός είναι ανάμεσα στην εσωγενή και την εξωγενή ικανοποίηση (Warr 1987). Η εσωγενής αναφέρεται στο περιεχόμενο της εργασίας και στη διεξαγωγή της, δηλαδή στο περιθώριο αυτονομίας για τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, στο βαθμό υπευθυνότητας, στην ποικιλία των δραστηριοτήτων κτλ. Η εξωγενής έχει σχέση με το πλαίσιο διεξαγωγής και τις συνθήκες εργασίας, δηλαδή τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ.

Το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman και Oldham (1975, 1976, 1980) δεν αναφέρεται αποκλειστικά στην επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά καλύπτει τις σχετικές με την εργασία συμπεριφορές, όπως τα κίνητρα, τον απουσιασμό, την ικανοποίηση, την αποχώρηση από τον οργανισμό και την επίδοση. Αποτελείται από τρεις διαστάσεις, τα βασικά χαρακτηριστικά, τις ψυχολογικές καταστάσεις και τα αποτελέσματα. Τα βασικά χαρακτηριστικά αναφέρονται σε ιδιότητες του έργου που οδηγούν σε κάποια ψυχολογική απόκριση του άτομου, η οποία θα οδηγήσει με τη σειρά της σε μία συγκεκριμένη εργασιακή συμπεριφορά.

Τα τρία χαρακτηριστικά της εργασίας που οδηγούν στην πρώτη από τις ψυχολογικές καταστάσεις, τη βιωμένη σημασία της εργασίας είναι η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα και η σπουδαιότητα του έργου. Το τέταρτο χαρακτηριστικό,

η αυτονομία, οδηγεί στην επόμενη ψυχολογική κατάσταση, τη βιωμένη υπευθυνότητα για τα αποτελέσματα της εργασίας. Το πέμπτο χαρακτηριστικό, η ανατροφοδότηση, οδηγεί στην ψυχολογική κατάσταση που ονομάζεται γνώση των αποτελεσμάτων.

Οι ψυχολογικές καταστάσεις οδηγούν στα προσωπικά και εργασιακά αποτελέσματα, τα οποία είναι τα ισχυρά εσωτερικά κίνητρα, η υψηλή επίδοση στο έργο, η μεγάλη ικανοποίηση, και το χαμηλό επίπεδο απουσιασμού και αποχώρησης. Δεν υπάρχει όμως ακριβής αντιστοιχία ανάμεσα στα χαρακτηριστικά του έργου ή στις ψυχολογικές καταστάσεις και τα αποτελέσματα, αφού η παρωθητική ισχύ μιας εργασίας -δηλαδή ο βαθμός που μπορεί να προκαλέσει εσωγενή κίνητρα στον εργαζόμενο- εξαρτάται από ένα περίπλοκο συνδυασμό των χαρακτηριστικών. Έτσι, η παρωθητική ισχύ θα έχει μηδενική τιμή αν δεν υπάρχει αυτονομία ή ανατροφοδότηση, που είναι τα δυο πιο σημαντικά χαρακτηριστικά.

Επίσης, η γραμμική σχέση από τα χαρακτηριστικά του έργου προς τις ψυχολογικές καταστάσεις και από τις ψυχολογικές καταστάσεις προς τα αποτελέσματα επηρεάζεται και από μια υποθετική μεταβλητή που ονομάζεται ισχύ της ανάγκης για ανάπτυξη, καθώς η παρωθητική ισχύ δεν αρκεί από μόνη της. Τα άτομα με υψηλή ανάγκη ανάπτυξης είναι περισσότερο πιθανό να βιώσουν τις ψυχολογικές καταστάσεις ή να αποκριθούν θετικά σε εργασίες με υψηλή παρωθητική ισχύ.

Το συγκεκριμένο μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας προτάθηκε αρχικά από τους Hackman και Oldham για τη διάγνωση της ανάγκης επανασχεδιασμού και εμπλουτισμού της εργασίας. Για να έχει μια εργασία υψηλού βαθμού παρωθητική ισχύ θα πρέπει να γίνουν αλλαγές, όπως να διαμορφωθούν φυσικές εργασιακές μονάδες -ώστε να αυξηθεί η ταυτότητα και σπουδαιότητα του έργου, να γίνεται

συνδυασμός καθηκόντων -ώστε να αυξάνεται η ποικιλία δεξιοτήτων και η ταυτότητα του έργου, να δημιουργούνται σχέσεις με τον τελικό χρήστη του παραγόμενου προϊόντος -ώστε να αυξάνει η ποικιλία δεξιοτήτων, η αυτονομία κι η ανατροφοδότηση, να γίνεται κάθετη εκχώρηση υπευθυνοτήτων και ελέγχου που παραδοσιακά ασκούνται από τη διοίκηση -ώστε να αυξάνει η αυτονομία και να δημιουργούνται κανάλια ανατροφοδότησης -ώστε να αυξάνεται η τελευταία.

Ο Hackman σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρει ότι τα άτομα που εργάζονται σε εργασίες που έχουν σε υψηλό βαθμό τα χαρακτηριστικά του μοντέλου, παρουσιάζουν υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης, κινήτρων και παραγωγικότητας σε σύγκριση με τα άτομα που εργάζονται σε εργασίες με χαμηλό βαθμό ύπαρξης αυτών των χαρακτηριστικών.

Συμπερασματικά, το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας ισχύει σε μεγάλο βαθμό, αλλά όχι ακριβώς όπως το πρότειναν οι δημιουργοί του, διότι δεν έδειξαν όλες οι έρευνες την ύπαρξη των συγκεκριμένων διαστάσεων, τα προτεινόμενα χαρακτηριστικά της εργασίας σχετίζονται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση παρά με την επίδοση στο έργο και ο ενδιάμεσος ρόλος των ψυχολογικών καταστάσεων δεν είναι τόσο ισχυρός όσο υποτέθηκε αρχικά. Αντίθετα, η ισχύ της ανάγκης για ανάπτυξη παρεμβάλλεται μεταξύ χαρακτηριστικών της εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ο Locke (1976) θεωρεί ότι προκειμένου για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι απαραίτητη η ύπαρξη προϋποθέσεων, όπως να αποτελεί η εργασία πρόκληση για τον εργαζόμενο, να αμείβεται η καλή απόδοση, να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο, να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας, σωστή εποπτεία και θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, να διασφαλίζεται η μονιμότητα της απασχόλησης, να συμμετέχουν οι

εργαζόμενοι στη λήψη αποφάσεων, να έχει ο εργαζόμενος αυτονομία και υπευθυνότητα και να υπάρχει σαφήνεια ρόλων (Κάντας 1998).

Θ.2. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας έχουν μελετήσει εκτεταμένα τις αιτίες και τις συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης, λόγω του ότι αποτελεί κεντρική μεταβλητή για πολλές θεωρίες που έχουν σχέση με οργανωσιακά φαινόμενα.

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει σχέση με τις στάσεις και αντανακλά το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται και για την εργασία τους ως σύνολο αλλά και για τις ποικίλες όψεις αυτής. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο η εργασία αρέσει στο άτομο και η δυσαρέσκεια είναι ο βαθμός στον οποίο δεν του αρέσει.

Υπάρχουν δύο προσεγγίσεις στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η πρώτη προσέγγιση θεωρεί ότι υπάρχει μια, μοναδική και συνολική στάση απέναντι στην εργασία. Η δεύτερη προσέγγιση επικεντρώνεται στις διάφορες όψεις της εργασίας, όπως στην αμοιβή, στις ευκαιρίες προαγωγής, στην εποπτεία, στους συνεργάτες, στις εργασιακές συνθήκες και στη φύση της ίδιας της εργασίας. Αυτή η προσέγγιση δίνει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να έχει διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης στους διάφορους τομείς, δηλαδή είναι πιθανό να είναι ευχαριστημένος από έναν ή περισσότερους τομείς και ταυτόχρονα δυσαρεστημένος από έναν άλλο ή περισσότερους (Spector 2000).

Για κάποιους ερευνητές η γενική επαγγελματική ικανοποίηση ταυτίζεται με

το σύνολο των όψεων της (Ironson et al. 1989) και για κάποιους άλλους η γενική επαγγελματική ικανοποίηση και οι επιμέρους πλευρές της είναι δύο διαφορετικά πράγματα (Smith 1969).

Έχουν προταθεί πολλοί ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως ότι είναι μία γενική στάση απέναντι σε ένα αντικείμενο εργασίας ή στην ίδια την απασχόληση (Lofquist et al. 1969, Porter et al. 1975, Locke et al. 1986), μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που ανακύπτει λόγω της εκτίμησης που έχει κάποιος για τις εργασιακές του εμπειρίες (Locke 1976), το αποτέλεσμα της αποτίμησης που κάνει ο εργαζόμενος για το κατά πόσο το εργασιακό περιβάλλον εκπληρώνει τις ανάγκες του (Dawis & Lofquist 1984), η ασυμφωνία ανάμεσα στην αποτίμηση της παρούσας εργασιακής εμπειρίας και των προσωπικών προσδοκιών κ.α. (Rice et al. 1989).

Η άποψη που υιοθετούμε είναι ότι η μελέτη των επιμέρους όψεων της επαγγελματικής ικανοποίησης και μας επιτρέπει να μελετήσουμε καθεμία από αυτές ξεχωριστά, αλλά και να διαπιστώσουμε τη συμβολή τους στη γενική ικανοποίηση. Έτσι, το σύνολο των όψεων είναι μια κατά προσέγγιση εκτίμηση της γενικής επαγγελματικής ικανοποίησης, αλλά μπορεί να μην ταιριάζει ακριβώς με τη συνολική ικανοποίηση των ατόμων (Spector 2000).

Με δεδομένη την ανωτέρω διευκρίνιση, ο λειτουργικός ορισμός για την παρούσα μελέτη –και έρευνα- είναι ότι επαγγελματική ικανοποίηση είναι το σύνολο των θετικών στάσεων και συναισθημάτων για συγκεκριμένες όψεις της εργασίας, οι οποίες είναι η εργασία ως εργασία, η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία, οι συνθήκες εργασίας και ο οργανισμός ως σύνολο (Koustelios & Bagiatzis 1997).

Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί σχετικά με το ποιοι παράγοντες επιδρούν ώστε το άτομο να αρέσκεται ή όχι στο επάγγελμά του. Οι περισσότερες από αυτές

έχουν ερευνήσει τις περιβαλλοντικές επιδράσεις, δηλαδή τα χαρακτηριστικά του ίδιου του επαγγέλματος και του οργανισμού που οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια του εργαζόμενου, άλλες έχουν λάβει υπόψη τους τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζόμενου, με σκοπό να δείξουν ότι αυτά καθορίζουν το αν η εργασία θα ικανοποιεί ή όχι το άτομο, και άλλες έχουν συνδυάσει τις δύο προηγούμενες προσεγγίσεις και μελετούν κατά πόσον τα χαρακτηριστικά της εργασίας ταιριάζουν στα χαρακτηριστικά του ατόμου, οπότε η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα του ότι ταιριάζει το άτομο με τη συγκεκριμένη εργασία (Spector 2000).

Αρκετές θεωρίες υποστηρίζουν ότι πολλά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονται στο περιεχόμενο και στη φύση των ίδιων των έργων, όπως συμβαίνει με τα πέντε χαρακτηριστικά της θεωρίας των Hackman και Oldham (1976) –στην οποία έγινε προηγουμένως αναφορά– την ποικιλία δεξιοτήτων, την ταυτότητα και τη σπουδαιότητα του έργου, την αυτονομία και την ανατροφοδότηση. Πολλές έρευνες που έγιναν σε διαφορετικά είδη εργασιών απέδειξαν ότι καθένα από τα πέντε χαρακτηριστικά σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση (Fried & Ferris 1987). Παρά το γεγονός ότι αυτό βρίσκει εφαρμογή στις ΗΠΑ και στο δυτικό κόσμο, η ισχύ του σε παγκόσμια κλίμακα αμφισβητείται (Pearson & Chong 1997).

Από τη θεωρία και την έρευνα για το άγχος που σχετίζεται με το ρόλο αναδύθηκαν δυο βασικές μεταβλητές, η σύγχυση ρόλου και η σύγκρουση ρόλου. Η πρώτη αναφέρεται στο βαθμό που οι εργαζόμενοι δεν είναι βέβαιοι για το ποιες είναι οι υπευθυνότητές στην εργασία τους. Η δεύτερη, όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, ανακύπτει όταν οι άνθρωποι βιώνουν ασύμβατες μεταξύ τους απαιτήσεις, είτε εντός του εργασιακού χώρου είτε μεταξύ του εργασιακού και

ενός μη εργασιακού ρόλου –σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Spector 2000).

Πολλές έρευνες έχουν αναδείξει την αρνητική συνάφεια της σύγχυσης ρόλων στην εργασία και της επαγγελματικής ικανοποίησης και ιδιαίτερα μίας πλευράς της, αυτής της εποπτείας (Jackson & Schuler 1985).

Υποστηρίζεται ότι η σύγκρουση ρόλων εντός του επαγγελματικού χώρου σχετίζεται με συγκεκριμένες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης και συγκεκριμένα με την εργασία αυτή καθ' αυτή και με την εποπτεία (Koustelios et al. 2004).

Σε σχέση με τη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, πολλές έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλή σύγκρουση, έχουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση (Bedeian, Burke & Moffett 1988, Frone, Russell & Cooper 1994, Netemeyer, Boles & McMurrian 1996, Rice, Frone & McFarlin 1992, Jackson et al. 1985, Behrman et al. 1984, Schuller et al. 1977).

Όσον αφορά στην αμοιβή, σχετίζεται με την γενική επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα βαθμό, αλλά προφανώς πολύ περισσότερο με μια όψη της επαγγελματικής ικανοποίησης, αυτή που αναφέρεται στην αμοιβή. Μερικοί ερευνητές θεωρούν το αίσθημα της απόδοσης δικαιοσύνης στην αμοιβή -παρά το ίδιο το ύψος της αμοιβής- ως τον πιο σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική ικανοποίηση (Miceli 1993, Rice, Phillips & McFarlin 1990).

Επίσης, σε σχέση με τη θέση του ατόμου στην ιεραρχία του οργανισμού, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μεγαλύτερη για τους κατέχοντες υψηλή θέση και χαμηλότερη για αυτούς που βρίσκονται χαμηλότερα στην ιεραρχία (Quinn, et al. 1971, Quinn et al. 1974, Locke 1976, Seashore et al. 1976, Vroom 1964). Αρα, υπάρχει θετική συνάφεια ανάμεσα στο επαγγελματικό κύρος και στην επαγγελματική

ικανοποίηση (Quinn et al. 1971).

Πολλές έρευνες έχουν αναδείξει τη σχέση χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και επαγγελματικής ικανοποίησης (Brush, Moch & Pooyan 1987, Connolly et al. 2000, Hart 1999, Judge et al. 1999).

Η ιδέα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί εν μέρει να προκαλείται από χαρακτηριστικά της προσωπικότητας υπάρχει από τις μελέτες του φαινομένου Hawthorne. Παρατηρήθηκε ότι μερικά άτομα ήταν συνέχεια δυσαρεστημένα από την εργασία τους, ότι και να έκαναν για αυτά οι ερευνητές.

Οι Schneider και Dachler (1978) σε μια μακροχρόνια έρευνα απέδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι σταθερή στο πέρασμα του χρόνου, λόγω του ότι είναι προϊόν των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας. Οι Staw και Ross (1985), εξετάζοντας τη σταθερότητα της ικανοποίησης, μελέτησαν την επαγγελματική ικανοποίηση ατόμων που άλλαξαν και είδος απασχόλησης και εργοδότη και διαπίστωσαν ότι παρέμενε ίδια (Gerhart 1987, Gupta, Jenkins & Beehr 1992).

Σε σχέση με την έδρα ελέγχου, οι εσωτερικοί -που οι ίδιοι ελέγχουν τις ενισχύσεις στη ζωή τους- σε αντίθεση με τους εξωτερικούς -που πιστεύουν ότι η μοίρα, η τύχη κι άλλες δυνάμεις επενεργούν κι ελέγχουν τη ζωή τους- είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (O'Brien 1983).

Επιπροσθέτως, οι εξωστρεφείς άνθρωποι είναι πιο πιθανό να βιώνουν μεγάλη επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ οι νευρωτικοί μικρότερη (Brief et al. 1995, Cropanzano et al. 1993, Furnham et al. 1986, Tokar et al. 1997).

Όσον αφορά στο φύλο, οι έρευνες δεν έδειξαν να σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση (Brush et al. 1987, Witt & Nye 1992, Greenhaus, Parasuraman & Wormley 1990, Quinn et al. 1971, Quinn et al. 1974).

Σε σχέση με την ηλικία, πολλές έρευνες κατέδειξαν ότι οι μεγαλύτεροι σε

ηλικία εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους παρά οι νεώτεροι (Brush et al. 1987, Quinn et al. 1971, Quinn et al. 1974, Herzberg et al. 1959 Hamermesh 1977, Clark et al. 1996, Lévy-Garboua et al. 1998). Μια εξήγηση για αυτό μπορεί να είναι ότι με το πέρασμα του χρόνου ο εργαζόμενος προσαρμόζεται καλύτερα στην εργασία λόγω της εμπειρίας του (Spector 2000).

Παρεμφερές εύρημα είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι υψηλότερη σε αυτούς που έχουν παραμείνει στον ίδιο χώρο εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα και χαμηλότερη για αυτούς που έχουν μείνει για μικρό διάστημα (Herzberg et al. 1959).

Οι μελέτες για την οικογενειακή κατάσταση κατέληξαν στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι χαμηλότερη στους διαζευγμένους και στους εν διαστάσει. Στους χήρους βρέθηκε υψηλότερη απ' όλες τις άλλες κατηγορίες, προφανώς διότι η δουλειά αποτελεί αντιστάθμισμα της μη ικανοποίησης από την προσωπική τους ζωή (Payton et al. 1976).

Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης βρέθηκαν στα άτομα μεσαίου επιπέδου (Janet et al. 1978).

Αρκετές έρευνες έχουν ασχοληθεί με το συνδυασμό των χαρακτηριστικών του ατόμου και του περιβάλλοντος, δηλαδή το κατά πόσον ταιριάζει στο άτομο μια δουλειά και πως αυτό μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική ικανοποίηση (Kristof 1996, Newton & Keenan 1991). Η αντιστοιχία ανάμεσα σε αυτό που οι άνθρωποι λένε ότι θέλουν από τη δουλειά τους και σε αυτό που έχουν πραγματικά είναι ο βαθμός στον οποίο ταιριάζει η δουλειά στο άτομο. Όσο πιο μικρή είναι η διαφορά των δύο τόσο πιο μεγάλη είναι η επαγγελματική ικανοποίηση (Spector 2000).

Στις συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης, αναφέρεται ότι η τελευταία σχετίζεται με την απόδοση του εργαζόμενου (Iaffaldano & Muchinsky 1985, Petty,

McGee & Cavender 1984, Judge, Thoreson, Bono & Patton, 2001). Η θεωρία των Porter και Lawler (1968) ερμηνεύει αυτή τη σχέση. Οι δύο μεταβλητές δε συνδέονται άμεσα. Η καλή απόδοση οδηγεί σε επιβραβεύσεις, όπως αύξηση του μισθού, προαγωγή και συναίσθημα επίτευξης και αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά και σε ακόμα υψηλότερη απόδοση (Riggio 1995).

Η σχέση των δύο προηγούμενων μεταβλητών είναι πιο ισχυρή για τους απασχολούμενους σε σύνθετες θέσεις εργασίας, όπως διευθυντές, και επιστήμονες, γιατί οι περίπλοκες θέσεις εργασίας απαιτούν δημιουργικότητα και δέσμευση και αυτό ενισχύει τη σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης (Judge et al. 2001).

Επιπλέον, η παραίτηση ή η πρόθεση για παραίτηση σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι οι μη ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο πιθανό από τους ικανοποιημένους να φύγουν από τον οργανισμό (Crampton & Wagner 1994, Baron 1986, Maghradi 1999, Strawser et al. 2001).

Κατά την κοινή λογική, ο απουσιασμός είναι συνεπακόλουθο της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς τα άτομα που δεν αρέσκονται στην εργασία τους είναι πιθανό να απουσιάζουν συχνά από αυτή. Τα αποτελέσματα των ερευνών είναι συγκεχυμένα. Μερικές φορές υπάρχει μικρή αρνητική σχέση, δηλαδή υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται με χαμηλότερο επίπεδο απουσιασμού (Breugh 1981, Keller 1983, Ostroff 1993, Scott & Taylor 1985), και μερικές φορές δε διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική σχέση (Ilgen & Hollenback 1977, Porter & Steers 1973, Farrell & Stamm 1988, Yverson et al. 2001). Μια εξήγηση του φαινομένου είναι ότι ο απουσιασμός μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως ασθένεια του ίδιου του εργαζόμενου ή κάποιου μέλους της οικογένειάς

του, κούραση ή απλώς έλλειψη διάθεσης να πάει στη δουλειά. Κάποιοι από αυτούς τους λόγους μπορεί να σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και κάποιοι όχι (Spector 2000).

Οι οργανωσιακοί ψυχολόγοι υποστηρίζουν ότι η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και ευημερία του εργαζομένου. Οι μη ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αναφέρουν σωματικά συμπτώματα, όπως προβλήματα ύπνου, στομαχικές διαταραχές κτλ (Begley & Czajka 1993, O'Driscoll & Beehr 1994), αλλά και άγχος και κατάθλιψη (Jex & Gudanowski 1992, Thomas & Ganster 1995)

Ένα άλλο σημαντικό θέμα είναι αυτό της συμβολής της επαγγελματικής ικανοποίησης στην ικανοποίηση από τη ζωή, αφού η πρώτη θεωρείται ενδείκτης της ευτυχίας και της συναισθηματικής ευημερίας (Adams, King & King 1996, Judge & Watanabe 1993, Lance, Lautenschlager, Sloan & Varca, 1989, Weaver 1978, Rain et al. 1991, Tait et al. 1989).

Τέλος, οι έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης έχουν θετική συνάφεια (Arnold & Feldman 1982, O'Driscoll, Ilgen & Hildreth 1992, Stumpf & Hartman 1984). Μια εξήγηση αυτού είναι ότι οι εργαζόμενοι απαντούν θετικά και στην επαγγελματική ικανοποίηση και στην οργανωσιακή δέσμευση για να αποφύγουν τη γνωστική ασυμφωνία (Festinger 1957) (Riggio 1995).

Και η επαγγελματική ικανοποίηση και η οργανωσιακή δέσμευση επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες, όπως το είδος της θέσης εργασίας, ο βαθμός αυτονομίας και ευθύνης και οι ευκαιρίες για προαγωγή κι ανέλιξη. Φαίνεται όμως ότι οι οργανωσιακές αξίες έχουν περισσότερη σχέση με την δέσμευση, ενώ το αίσθημα της απονομής δικαιοσύνης στις αμοιβές με την ικανοποίηση (Finegan 2000, Fritz,

Arnett & Conkel 1999, Vandenberg & Lance 1992).

Εφόσον η επαγγελματική ικανοποίηση έχει σχέση με το αποτέλεσμα της εργασίας είναι σημαντική και για τον εργαζόμενο και για τον οργανισμό. Για το λόγο αυτό, οι τελευταίοι είναι αναγκαίο να εφαρμόζουν σειρά προγραμμάτων ή τεχνικών για την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτά τα προγράμματα μπορεί να έχουν πολλές μορφές, όπως την αλλαγή στη δομή της εργασίας –με οριζόντιο ή κάθετο εμπλουτισμό δεξιοτήτων, την αλλαγή στη δομή των αμοιβών –αμοιβή βάσει τυπικών προσόντων ή διαμοιρασμός μέρους των κερδών του οργανισμού ανάλογα με την παραγωγικότητα κάθε τμήματος, την υιοθέτηση ευέλικτων ωραρίων ή μορφών απασχόλησης (Riggio 1995).

ΜΕΡΟΣ Β': ΕΡΕΥΝΑ

A. Σκοπός και Υποθέσεις της έρευνας

Ο γενικός σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης και έρευνας είναι να διερευνηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση και η σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων. Πιο συγκεκριμένα, διερευνάται η επίδραση των έξι διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης -η εργασία ως εργασία, η πληρωμή, η προαγωγή, η εποπτεία, οι συνθήκες εργασίας και ο οργανισμός ως σύνολο- και των τριών διαστάσεων της σύγκρουσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής -η σύγκρουση στην εργασία, η σύγκρουση στην οικογένεια και η σύγκρουση μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας- σε σχέση με τη θέση εργασίας -πλήρη ή μερική απασχόληση- και κάποια κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Λαμβάνοντας υπόψη την εκτενή ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αυτής, μπορούν να διατυπωθούν οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

- Οι πλήρως απασχολούμενοι αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους μερικά απασχολούμενους.
- Το φύλο αναμένεται να επηρεάσει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, αναμένεται οι άντρες με πλήρη απασχόληση να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από

τις γυναίκες με πλήρη απασχόληση και οι άντρες με μερική απασχόληση να βιώνουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τις γυναίκες με μερική απασχόληση.

- Η ηλικία αναμένεται να επηρεάσει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους εργαζόμενους μικρότερης ηλικίας.
- Οι πλήρως απασχολούμενοι με παιδιά αναμένεται να βιώνουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους πλήρως απασχολούμενους χωρίς παιδιά.
- Οι μερικώς απασχολούμενοι με παιδιά αναμένεται να βιώνουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους μερικώς απασχολούμενους χωρίς παιδιά
- Ο χρόνος απασχόλησης στον οργανισμό αναμένεται να επηρεάσει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, αναμένεται οι απασχολούμενοι να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση, όσο μεγαλύτερος είναι ο χρόνος απασχόλησης τους στον οργανισμό.
- Οι πλήρως απασχολούμενοι αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση στην εργασία από τους μερικώς απασχολούμενους.
- Οι πλήρως απασχολούμενοι αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής από τους μερικώς απασχολούμενους.
- Οι γυναίκες αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις) από τους άντρες.
- Οι παντρεμένοι αναμένεται να βιώνουν τη μεγαλύτερη σύγκρουση (σε

όλες τις διαστάσεις) σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης.

- Οι παντρεμένοι πλήρως απασχολούμενοι αναμένεται να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις) σε σχέση με τους παντρεμένους μερικώς απασχολούμενους .
- Οι εργαζόμενοι με παιδιά αναμένεται να βιώνουν τη μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις) σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς παιδιά.

Η εργασία επίσης στοχεύει να απαντήσει και στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- επηρεάζει το μορφωτικό επίπεδο την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων;
- επηρεάζει η ηλικία τη σύγκρουση στην εργασία των απασχολούμενων γενικά και των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων ειδικότερα ;
- επηρεάζει η ηλικία τη σύγκρουση στην οικογένεια των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων;
- επηρεάζει η ηλικία τη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων;
- επηρεάζει το μορφωτικό επίπεδο τη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων;
- επηρεάζει η σύγκρουση στην εργασία την επαγγελματική ικανοποίηση;
- επηρεάζει η σύγκρουση στην οικογένεια την επαγγελματική ικανοποίηση;
- επηρεάζει η σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής την επαγγελματική ικανοποίηση;

B. Μεθοδολογία της έρευνας

B.1. Περιγραφή του δείγματος

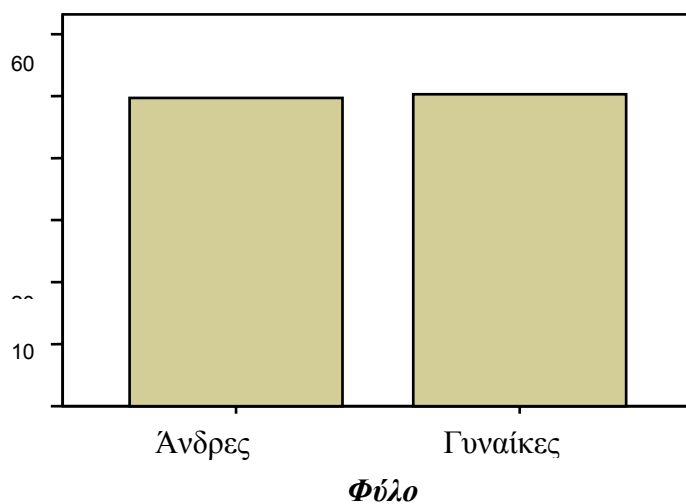
Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 332 υπαλλήλους μεγάλης αλυσίδας σούπερ μάρκετ (Carrefour). Τα συγκεκριμένα καταστήματα επιλέχθηκαν επειδή απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων τόσο πλήρους όσο και μερικής απασχόλησης. Τα υποκείμενα της έρευνας προέρχονται από τρία καταστήματα της αλυσίδας Carrefour, τα οποία βρίσκονται στις εξής περιοχές: Μαρούσι, Ηλιούπολη και Αμπελόκηποι. Προτιμήθηκαν οι παραπάνω περιοχές επειδή απασχολούν άτομα τα οποία διαμένουν στην περιοχή των Αθηνών και έτσι περιορίζεται η επίδραση στις εξαρτημένες μεταβλητές του παράγοντα «τόπος κατοικίας».

B.1.1. Κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο

Το δείγμα αποτελείται κατά 49,7% από άντρες και κατά 50,3% από γυναίκες. Σε δύο ερωτηματολόγια η συγκεκριμένη ερώτηση είχε μείνει αναπάντητη. Ο πίνακας B.1. και το σχήμα B.1. δείχνουν την κατανομή των υπαλλήλων ανάλογα με το φύλο τους.

Πίνακας B.1. Κατανομή των εργαζομένων ως προς το φύλο

<i>Φύλο</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Άντρες</i>	164	49,7
<i>Γυναίκες</i>	166	50,3
<i>Σύνολο</i>	330	100



Σχήμα B.1. Ακιδωτό διάγραμμα της κατανομής των υπαλλήλων ως προς το φύλο.

B.1.2. Κατανομή του δείγματος ως προς τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

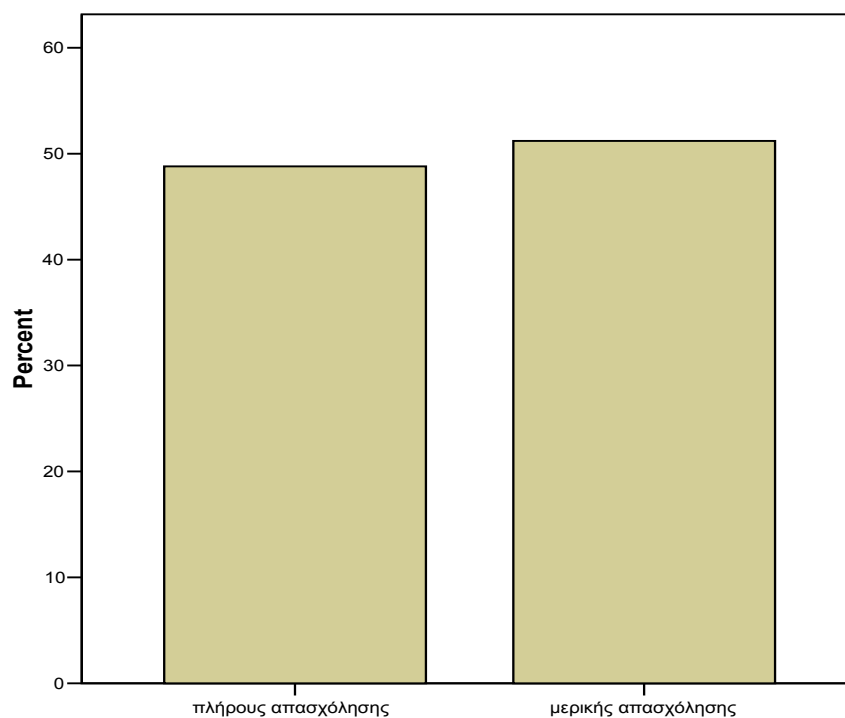
Το 48.8% των υποκειμένων του δείγματος είναι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση ενώ το 51.2% με μερική. Από τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης το 78.8% δήλωσε ότι αυτό ήταν επιλογή του, ενώ το 21.2% ότι αναγκάστηκε να εργαστεί με μερική απασχόληση χωρίς να είναι δική του επιθυμία. Ο πίνακας 2 και το σχήμα 2 δείχνουν την κατανομή των υποκειμένων τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Ο πίνακας 3 δείχνει την κατανομή των υπαλλήλων ως προς τη θέση εργασίας και το φύλο. Τέλος, ο πίνακας 4 δείχνει την κατανομή των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ως προς το αν η επιλογή τους αυτή ήταν ηθελημένη ή αναγκαστική.

Πίνακας B.2. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Πλήρους απασχόλησης	162	48,8
Μερικής απασχόλησης	170	51,2
Σύνολο	332	100,0

Πίνακας B.3. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Φύλο</i>				<i>Σύνολο</i>	
	<i>Ανδρες</i>		<i>Γυναίκες</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>		
Πλήρους απασχόλησης	78	47.6	84	50.6	162	49.1
Μερικής απασχόλησης	86	52.4	82	49.4	168	50.9
Σύνολο	164	100	166	100	330	100



Σχήμα B.2. Ακιδωτό διάγραμμα της κατανομής των υπαλλήλων ως προς τη θέση

εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Πίνακας Β.4. Κατανομή των υπαλλήλων μερικής απασχόλησης ως προς το αν η επιλογή αυτή ήταν ηθελημένη ή αναγκαστική

<i>Επιλογή</i>	N	%
Ηθελημένη	100	58,8
Αναγκαστική	70	41,2
Σύνολο	170	100,0

Β.1.3. Κατανομή του δείγματος ως προς τον τόπο γέννησης

Το 43.4% τω υποκειμένων του δείγματος γεννήθηκε σε μεγαλούπολη, το 37.3 % σε πόλη, το 13.3% σε κωμόπολη και το 6% σε χωριό. Αυτό ήταν σχετικά αναμενόμενο καθώς η έρευνα διεξήχθη στην Αθήνα.

Πίνακας Β.5. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>							
<i>Τόπος γέννησης</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής Απασχόλησης		Σύνολο	
Μεγαλούπολη	70	43.2		74	43.5	144	43.4
Πόλη	68	42.0		56	32.9	124	37.3
Κωμόπολη	18	11.1		26	15.3	44	13.3
Χωριό	6	3.7		14	8.2	20	6.0
Σύνολο	162	100		170	100	332	100

B.1.4. Κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία

Το 43.4% τω υποκειμένων του δείγματος γεννήθηκε σε μεγαλούπολη, το 37.3 % σε πόλη, το 13.3% σε κωμόπολη και το 6% σε χωριό. Αυτό ήταν σχετικά αναμενόμενο καθώς η έρευνα διεξήχθη στην Αθήνα.

Πίνακας B.5. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>							
<i>Ηλικία</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>		<i>Μερικής Απασχόλησης</i>		<i>Σύνολο</i>		
<i>>35</i>	56	34.6	56	32.9	112	33.7	
<i>30-35</i>	74	45.7	36	21.2	110	33.1	
<i>21-29</i>	30	18.5	46	27.1	76	22.9	
<i>18-20</i>	2	1.2	32	18.8	34	10.2	
<i>Σύνολο</i>	162	100	170	100	332	100	

B.1.5. Κατανομή του δείγματος ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Το 9.6% των υπαλλήλων έχει τελειώσει το Γυμνάσιο και το 45.2% είναι απόφοιτοι Λυκείου. Το 27.7% έχει παρακολουθήσει κάποιο ΙΕΚ ή επαγγελματική σχολή και το 17.5 % έχει πανεπιστημιακή μόρφωση.

Πίνακας Β.6. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας						
Μορφωτικό επίπεδο	Πλήρους απασχόλησης		Μερικής Απασχόλησης		Σύνολο	
Γυμνάσιο	8	4.9	24	14.1	32	9.6
Λύκειο	88	54.3	62	36.5	150	45.2
ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή	40	24.7	52	30.6	92	27.7
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	26	16.0	32	18.8	58	17.5
Σύνολο	162	100	170	100	332	100

Β.1.6. Κατανομή του δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Το 44.6% των υπαλλήλων είναι παντρεμένο και το 45.8% άγαμο. Το 4.8% είναι σε διάσταση με το σύζυγο ή έχει πάρει διαζύγιο και το υπόλοιπο 4.8% συζεί με το σύντροφο του χωρίς να είναι παντρεμένο. Παρατηρούμε, όμως, ότι, ενώ από τους υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης είναι παντρεμένο το 54.3%, από τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης παντρεμένο είναι μόνο το 35.3%. Το αντίθετο συμβαίνει στους άγαμους.

Το 42.4% έχει παιδιά ενώ το 57.6% δεν έχει αποκτήσει ακόμη. Από τους εργαζομένους στην εταιρεία, οι οποίοι έχουν παιδιά, το 37.7% έχει ένα παιδί, το 55.1% δύο παιδιά και το 7.2% τρία ή περισσότερα παιδιά..

Πίνακας Β.7. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας						
Οικογενειακή κατάσταση	Πλήρους απασχόλησης		Μερικής Απασχόλησης		Σύνολο	
Παντρεμένος	88	54.3	60	35.3	148	44.6
Άγαμος	64	39.5	88	51.8	152	45.8
Διαζύγιο / Σε διάσταση	4	2.5	12	7.1	16	4.8
Συζώ με κάποιον	6	3.7	10	5.9	16	4.8
Σύνολο	162	100	170	100	332	100

Πίνακας Β.8. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς την ύπαρξη παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

		Θέση εργασίας				Σύνολο	
		Πλήρους απασχόλησης		Μερικής Απασχόλησης			
Υπαρξη παιδιών							
Ναι		74	45.7	66	39.3	140	42.4
Όχι		88	54.3	102	60.7	190	57.6
Σύνολο		162	100	168	100	330	100

Πίνακας Β.9. Κατανομή των υπαλλήλων που έχουν παιδιά ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Αριθμός παιδιών	Θέση εργασίας				Σύνολο	
	Πλήρους		Μερικής			
	απασχόλησης		Απασχόλησης			
Ένα παιδί	26	35.1	26	40.6	52	37.7
Δύο παιδιά	40	54.1	36	56.3	76	55.1
Τρία ή περισσότερα παιδιά	8	10.8	2	3.1	10	7.2
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	26	16.0	32	18.8	58	17.5
Σύνολο	74	100	64	100	138	100

B.1.7. Κατανομή του δείγματος ως προς το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην εταιρεία

Το 25.5% των υπαλλήλων απασχολείται στην επιχείρηση 1-12 μήνες, το 21.8% 13-24 μήνες και το 10.3% 25-36 μήνες. Ακόμη, το 6.7% εργάζεται στην επιχείρηση 37-60 μήνες και το 20% 61-84 μήνες. Τέλος, το 15.8% των υπαλλήλων εργάζεται στην επιχείρηση περισσότερο από 84 μήνες. Παρατηρούμε, όμως, ότι, ενώ η πλειοψηφία των υπαλλήλων (το 66.7%) απασχολείται στην επιχείρηση περισσότερο από 37 μήνες, η πλειοψηφία των υπαλλήλων μερικής απασχόλησης (80.9%) απασχολείται λιγότερο από 36 μήνες.

Πίνακας B.10. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στη εταιρεία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας						
Χρόνος κατά τον οποίο εργάζονται στην εταιρεία (σε μήνες)	Πλήρους		Μερικής		Σύνολο	
	απασχόλησης		Απασχόλησης			
1-12	16	9.9	68	40.5	84	25.5
13-24	18	11.1	54	32.1	72	21.8
25-36	20	12.3	14	8.3	34	10.3
37-60	12	7.4	10	6.0	22	6.7
61-84	46	28.4	20	11.9	66	20.0
>84	50	30.9	2	1.2	52	15.8
Σύνολο	162	100	168	100	332	100

B.1.8. Κατανομή του δείγματος ως προς το ωράριο εργασίας

Το 19.9% των υπαλλήλων έχει σύμβαση η οποία προβλέπει να απασχολείται στην

επιχείρηση έως 20 ώρες την εβδομάδα, το 30.7% 30-35 ώρες και το 49.4% 40-45 ώρες. Το 100% των υπαλλήλων που εργάζονται έως 35 ώρες είναι μερικής απασχόλησης, ενώ το 98.5% όσων εργάζονται 40-45 ώρες είναι πλήρους απασχόλησης. Όμως, μόνο το 9% δήλωσε ότι απασχολείται με θέματα της εργασίας 20-29 ώρες, το 38.6% 30-39 ώρες, το 47.6% 40-49 ώρες και, τέλος, το 4.8% πάνω από 50 ώρες.

Πίνακας B.11. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς το ωράριο εργασίας και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Ωράριο εργασίας</i>	<i>Θέση εργασίας</i>				<i>Σύνολο</i>	
	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>		<i>Μερικής Απασχόλησης</i>			
<i><20 ώρες</i>	0	0	66	38.8	66	19.9
<i>30-35 ώρες</i>	0	0	102	60.0	102	30.7
<i>40-45 ώρες</i>	162	100	2	1.2	164	49.4
<i>Σύνολο</i>	162	100	170	100	332	100

Πίνακας B.12. Κατανομή των υπαλλήλων ως προς τις ώρες που όντως εργάζονται την εβδομάδα και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωρες εργασίας	Θέση εργασίας				Σύνολο	
	Πλήρους		Μερικής			
	απασχόλησης		Απασχόλησης			
20-29 ώρες	0	0	30	17.6	30	9.0
30-39 ώρες	2	1.2	126	74.1	128	38.6
40-49 ώρες	144	88.9	14	8.2	158	47.6
>50 ώρες	16	9.9	0	0	16	4.8
Σύνολο	162	100	170	100	332	100

B.2. Μέσα συλλογής δεδομένων

▪ **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory - ESI)** (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatas, 1997). Αποτελείται από

24 ερωτήσεις οι οποίες μετρούν έξι διαστάσεις της εργασίας:

- *Η εργασία ως εργασία (job itself)*: (4 ερωτήσεις, λ.χ. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη)
- *Πληρωμή (pay)*: (4 ερωτήσεις, λ.χ. πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω)
- *Προαγωγή (promotion)*: (3 ερωτήσεις, λ.χ. υπάρχουν πολλές δυνατότητες για προαγωγή)
- *Εποπτεία - σχέση με προϊσταμένους (supervision)*: (4 ερωτήσεις, λ.χ. ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι)
- *Συνθήκες εργασίας (working conditions)*: (5 ερωτήσεις, λ.χ. οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ)
- *Ο οργανισμός ως σύνολο (organization as a whole)* (4 ερωτήσεις, λ.χ. η υπηρεσία φροντίζει τους υπαλλήλους της).

Οι απαντήσεις δίνονται σε πεντάβαθμη κλίμακα (1= διαφωνώ πολύ έως 5= συμφωνώ πολύ). Παρά την ύπαρξη πολλών ψυχομετρικών εργαλείων για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, προτιμήθηκε το ESI για πολλούς λόγους. Η πλειοψηφία των εργαλείων αυτών αναπτύχθηκε στη Βόρεια Αμερική. Η μετάφραση τέτοιων εργαλείων σε διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο με άτομα που μιλούν διαφορετική γλώσσα αποτελεί έναν πολύπλοκο και δύσκολο στόχο. Οι διαπολιτισμικές έρευνες δείχνουν συστηματικά ότι ιδέες ή έννοιες, που είναι παρούσες σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο, δεν είναι απαραίτητα παρούσες ή ουσιώδεις σε κάποιο άλλο πολιτισμικό πλαίσιο. Οι ερευνητές πρέπει να εξετάσουν τη σχέση των

μεταφρασμένων εργαλείων με τη νέα κουλτούρα προτού τα θεωρήσουν έγκυρα. Το ESI, όμως, αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο σε διάφορα επαγγέλματα. Οι προηγούμενες έρευνες υποστηρίζουν την εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής και την εσωτερική συνέπεια του εργαλείου (Koustelios & Bagiatis, 1997, Koustelios, 2001; Koustelios & Kousteliou, 1998).

▪ Ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της **σύγκρουσης επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (Work, Family, and Interrole Conflict)** (Kopelman et al, 1983). Αποτελείται από 24 ερωτήσεις. Οι απαντήσεις είναι σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (Διαφωνώ πολύ, μάλλον διαφωνώ, ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, μάλλον συμφωνώ, συμφωνώ πολύ). Οι ερωτήσεις είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε η υψηλή βαθμολογία να δείχνει την ύπαρξη σύγκρουσης. Δίνεται βαθμολογία για τρεις κλίμακες:

- *Σύγκρουση στη εργασία (Work conflict)*. Αποτελείται από έξι ερωτήσεις που μετρούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο στην εργασία (λ.χ. Στην εργασία μου είμαι υποχρεωμένος να κάνω πράγματα, τα οποία πιστεύω ότι θα έπρεπε να γίνουν διαφορετικά.).

- *Σύγκρουση στην οικογένεια (Family Conflict)*. Αποτελείται από έξι ερωτήσεις που μετρούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο στην οικογενειακή του ζωή (λ.χ. Στην οικογένεια μου δεν αρέσουν κάποιες από τις δραστηριότητες που αρέσουν σε μένα.).

- *Σύγκρουση μεταξύ των δύο ρόλων (Interrole Conflict)*. Αποτελείται από έξι ερωτήσεις σχετικά με προβλήματα που αφορούν σε ασυμφωνίες/ συγκρούσεις μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των απαιτήσεων της οικογενειακής ζωής (λ.χ. Το πρόγραμμα μου στη δουλειά έρχεται συχνά σε σύγκρουση με την οικογενειακή μου ζωή.).

- **Αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων.** Υπάρχουν ερωτήσεις σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση κ.α. Επίσης, υπάρχουν ερωτήματα σχετικά με το αν η εργασία είναι μερικής ή πλήρους απασχόλησης, την ακριβή θέση εργασίας, το ωράριο κ.α.

B.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε την περίοδο μεταξύ Σεπτεμβρίου 2006 και Ιανουαρίου 2007. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τους υπαλλήλους που έλαβαν μέρος στην έρευνα κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων στην εργασία τους. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας και ο ερευνητής τους επισήμανε ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Κατά τη συμπλήρωση του ήταν διαθέσιμος για να λύνει τυχόν απορίες των μαθητών. Ο χρόνος που απαιτήθηκε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 20 λεπτά.

Γ. Αποτελέσματα της έρευνας

Γ.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα δίνει βαθμολογία για έξι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: 1) *Η εργασία ως εργασία (job itself)*, 2) *Πληρωμή (pay)*, 3) *Προαγωγή (promotion)*, 4) *Εποπτεία - σχέση με προϊσταμένους (supervision)*, 5) *Συνθήκες εργασίας (working conditions)* και 6) *Ο οργανισμός ως σύνολο (organization as a whole)*.

Αρχικά υπολογίστηκαν οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας για κάθε μία από τις διαστάσεις αυτές: 1) Η εργασία ως εργασία (job itself): .88, 2) Πληρωμή (pay): .37, 3) Προαγωγή (promotion): .73, 4) Εποπτεία - σχέση με προϊσταμένους (supervision): .84, 5) Συνθήκες εργασίας (working conditions): .66 και 6) Ο οργανισμός ως σύνολο (organization as a whole): .80. Η αξιοπιστία της κλίμακας «Πληρωμή» είναι πολύ χαμηλή και για το λόγο αυτό δε συμμετέχει στις αναλύσεις που ακολουθούν.

Στη συνέχεια έγινε παραγοντική ανάλυση για να επιβεβαιωθεί η ύπαρξη των συγκεκριμένων διαστάσεων του ερωτηματολογίου. Στην ανάλυση παραγόντων κύριων συνιστωσών για τις συσχετίσεις των ερωτήσεων έγινε εξαγωγή 5 παραγόντων με χαρακτηριστικές τιμές ίσες ή μεγαλύτερες από 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των αξόνων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα Γ.1. Ο πρώτος παράγοντας «Προαγωγή» είναι υπεύθυνος για το 15.76% της διακύμανσης, ο δεύτερος «Εποπτεία – Σχέση με προϊσταμένους» για το 15.25%, ο τρίτος «Η εργασία ως εργασία» για το 13.82%, ο τέταρτος «Ο οργανισμός ως σύνολο» για το 11.71% και, τέλος, ο πέμπτος «Συνθήκες εργασίας» για το 8.89% της διακύμανσης. Φαίνεται να επιβεβαιώνεται η δομή του ερωτηματολογίου που προτείνεται από τους κατασκευαστές.

Πίνακας Γ.1. Ανάλυση παραγόντων με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων για τις προτάσεις του ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης

<i>Ερωτήσεις</i>	<i>Παράγοντες</i>				
	<i>Προαγωγή</i>	<i>Εποπτεία</i>	<i>Εργασία ως εργασία</i>	<i>Υπηρεσία ως σύνολο</i>	<i>Συνθήκες Εργασίας</i>
Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	,774	,069	,260	,050	,186
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	,742	,230	,068	,230	,067
Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	,701	,029	,069	,365	,088
Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	,060	,826	,226	-,038	,092
Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	,133	,788	,160	,016	,100
Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	,167	,787	,044	,167	-,050
Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	,078	,779	,182	,174	-,012
Η δουλειά μου με ικανοποιεί	,346	,289	,733	,162	,152
Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	,148	,112	,726	,303	,114
Η δουλειά μου είναι βαρετή	,221	,349	,718	,169	,075
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	,530	,216	,587	,126	,234
Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	,009	,052	,264	,845	,084
Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	,170	,204	,523	,622	,151
Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	,335	,153	,137	,619	,039
Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	,359	,038	,098	,532	,315
Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	,192	,037	,069	-,091	,788
Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1,66	,188	,364	,003	,660
Ο εξοπλισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	,213	,040	,142	,204	,544
Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	,186	,291	-,238	,321	,540
Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	-,062	-,071	,261	,105	,497

Η βαθμολόγηση των αρνητικά διατυπωμένων ερωτήσεων έχει ανακωδικοποιηθεί ώστε η υψηλή βαθμολογία να είναι ενδεικτική μεγαλύτερου βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στα επόμενα υποκεφάλαια πραγματοποιείται σύγκριση των μέσων όρων των βαθμολογιών των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης στις βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Γ.1.1. Επαγγελματική Ικανοποίηση και θέση εργασίας (μερικής ή ολικής απασχόλησης)

Υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για τις πέντε κλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα Γ.2.

Πίνακας Γ.2. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης στις πέντε κλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης

	Θέση εργασίας	N	M.O.	T.A.
Η εργασία ως εργασία	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	3,47	,85
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	3,46	,88
Προαγωγή	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	3,42	,69
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	2,82	,79
Εποπτεία	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	4,05	,70
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	4,38	,65
Εργασιακές συνθήκες	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	3,83	,62
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	3,52	,67
Υπηρεσία ως σύνολο	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	3,41	,74
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	3,35	,68

Η σύγκριση μέσων όρων με τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου t έδειξε ότι:

- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M= 3.47$, $T. A. = .85$) δεν είναι σημαντικά υψηλότερος ($t= .110$, $df = 330$, $p>.05$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M= 3.46$, $T. A. = .88$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Προαγωγή» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M= 3.42$, $T. A. = .69$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t= 7.28$, $df = 330$, $p<.001$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M= 2.82$, $T. A. = .79$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Εποπτεία» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M= 4.05$, $T. A. = .70$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t= -4.43$, $df = 330$, $p<.001$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M= 4.38$, $T. A. = .65$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Εργασιακές συνθήκες» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M= 3.83$, $T. A. = .62$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t= 4.39$, $df = 330$, $p<.001$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M= 3.52$, $T. A. = .67$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Ο οργανισμός ως σύνολο» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M= 3.41$, $T. A. = .74$) δεν είναι σημαντικά διαφορετικός ($t= .77$, $df = 330$, $p>.05$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M= 3.35$, $T. A. = .68$).

Πίνακας Γ.2. Κριτήριο t, βαθμοί ελευθερίας και στατιστική σημαντικότητα

	t	df	Sig.
Η εργασία ως εργασία	,110	330	,913
Προαγωγή	7,283	330	,000
Εποπτεία	-4,432	330	,000
Εργασιακές συνθήκες	4,394	330	,000
Η υπηρεσία ως σύνολο	,777	330	,438

Ο πίνακας Γ.3. δείχνει τις συνάφειες μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Όλοι οι παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντικές και υψηλές συνάφειες μεταξύ τους.

Πίνακας Γ.3. Συνάφειες μεταξύ των πέντε παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης

		Η εργασία ως εργασία	Προαγωγή	Εποπτεία	Εργασιακές συνθήκες	Η υπηρεσία ως σύνολο
Η εργασία ως εργασία	R	1	,476(**)	,476(**)	,561(**)	,590(**)
	Sig.	.	,000	,000	,000	,000
	N	332	332	332	332	332
Προαγωγή	R	,476(**)	1	,306(**)	,510(**)	,458(**)
	Sig.	,000	.	,000	,000	,000
	N	332	332	332	332	332
Εποπτεία	R	,476(**)	,306(**)	1	,265(**)	,333(**)
	Sig.	,000	,000	.	,000	,000
	N	332	332	332	332	332
Εργασιακές συνθήκες	R	,561(**)	,510(**)	,265(**)	1	,499(**)
	Sig.	,000	,000	,000	.	,000

	N	332	332	332	332	332
Η Υπηρεσία ως σύνολο	R	,590(**)	,458(**)	,333(**)	,499(**)	1
	Sig.	,000	,000	,000	,000	.
	N	332	332	332	332	332

Γ.1.2. Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: Η εργασία ως εργασία

Γ.1.2.1. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.1.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

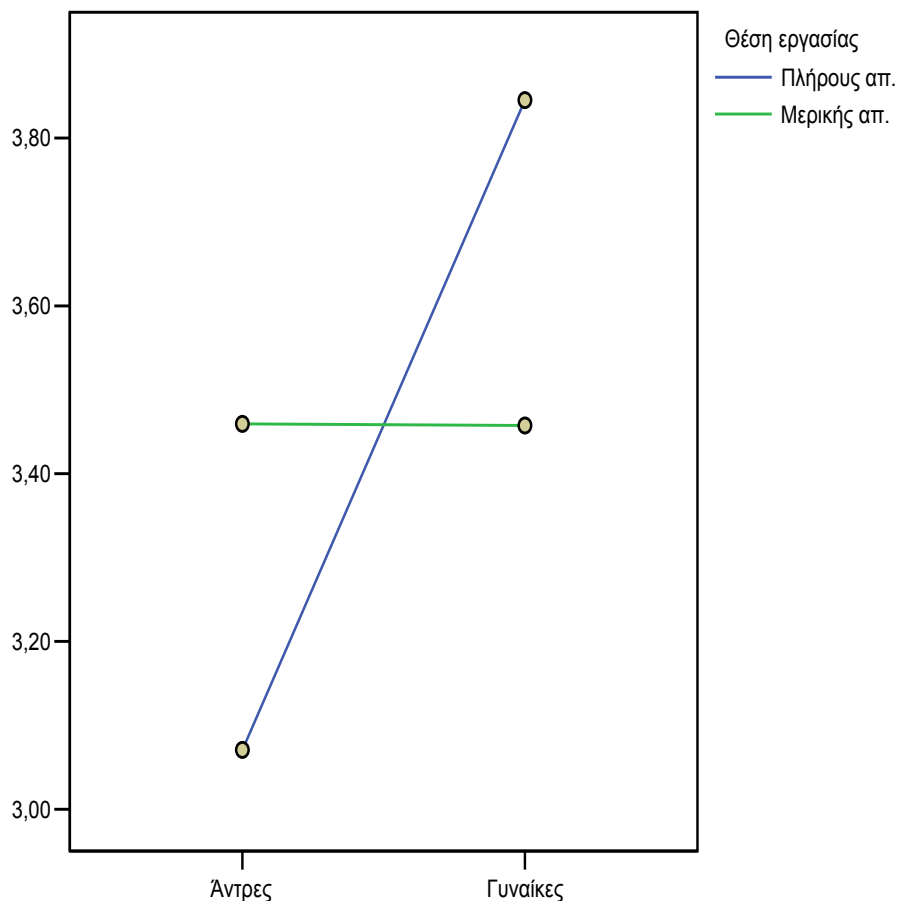
- το φύλο διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=17.97, p<.001$). Οι γυναίκες έχουν πιο μεγάλη βαθμολογία ($M=3.65, T.A.=.84$) από τους άνδρες ($M=3.27, T.A.=.85$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=17.97, p<.001$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.1.1. οι άνδρες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αντίθετα, οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Πίνακας Γ.1.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *H* εργασία ως εργασία ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Φύλο / Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Άντρες	3.07	.82	78	3.45	.83	86	3.27	.85	164
Γυναίκες	3.84	.68	84	3.47	.94	82	3.65	.84	166
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.89	168	3.47	.86	330

Πίνακας Γ.1.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Φύλο	12,300	1	12,300	17,966	,000
Θέση εργασίας	,000	1	,000	,000	,996
Αλληλεπίδραση	12,426	1	12,426	18,151	,000
Σφάλμα	223,183	326	,685		



Σχήμα Γ.1.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.2. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.1.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

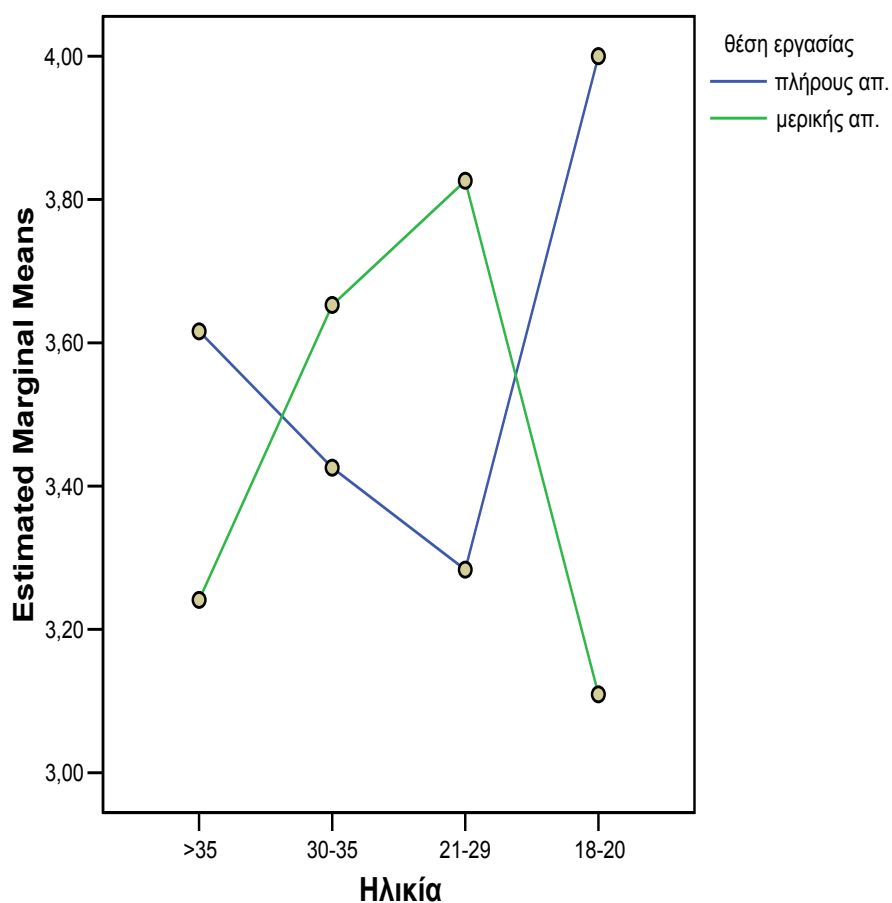
- η ηλικία δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=.450, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)=5.57, p<.001$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.1.2. για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης ισχύουν τα εξής: ενώ στην ηλικία των 18-20 έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα αυτό, στην ηλικία των 21-29 ο βαθμός ικανοποίησης είναι πολύ χαμηλός και αυξάνεται σταδιακά στις μεγαλύτερες ηλικίες. Αντίθετα, για τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης ισχύουν τα ακόλουθα: : ενώ στην ηλικία των 18-20 έχουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα αυτό, στην ηλικία των 21-29 ο βαθμός ικανοποίησης είναι πολύ υψηλός και μειώνεται σταδιακά στις μεγαλύτερες ηλικίες.

Πίνακας Γ.1.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ηλικία/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
>35	3.62	.66	56	3.24	1.01	56	3.43	.87	112
30-35	3.43	.92	74	3.65	.75	36	3.50	.87	110
21-29	3.28	.95	30	3.83	.60	46	3.61	.79	76
18-20	4.00	.00	2	3.11	.90	32	3.16	.90	34
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.88	170	3.47	.86	332

Πίνακας Γ.1.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ηλικία	,960	3	,450	,450	,718
Θέση εργασίας	,371	1	,371	,521	,471
Αλληλεπίδραση	11,889	3	3,963	5,569	,001
Σφάλμα	230,560	324	,712		



Σχήμα Γ.1.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.3. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.1.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

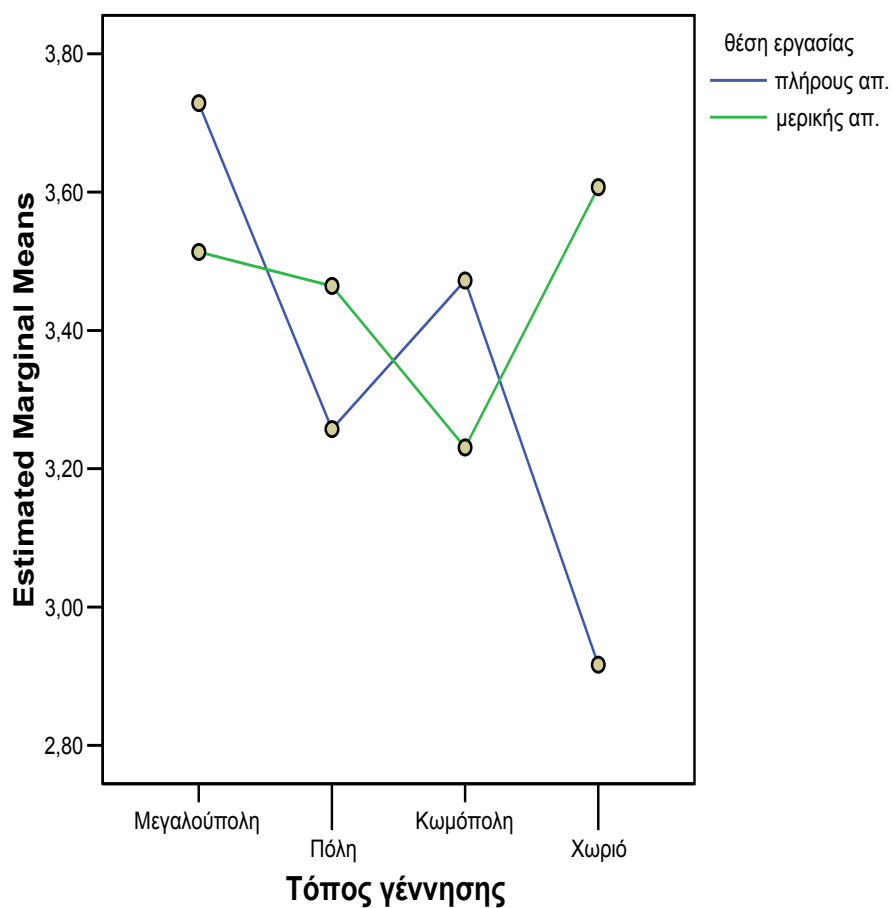
- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=2.77, p<.05$). Οι πολλαπλές, όμως, συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων. Η απλή επισκόπηση του πίνακα Γ.1.6. δείχνει ότι μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στην κλίμακα αυτή εμφανίζουν όσοι έχουν γεννηθεί σε μεγαλούπολη.
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τόπου γέννησης ($F(3,324)=2.55, p>.05$).

Πίνακας Γ.1.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Τόπος γέννησης/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Μεγαλούπολη	3.72	.75	70	3.51	.75	74	3.62	.76	144
Πόλη	3.26	.82	68	3.46	1.06	56	3.35	.94	124
Κωμόπολη	3.47	.72	18	3.23	.97	26	3.33	.88	44
Χωριό	2.92	1.65	6	3.61	.48	14	3.40	.99	20
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.88	170	3.47	.86	332

Πίνακας Γ.1.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	6.072	3	2,024	2,277	,041
Θέση εργασίας	,495	1	,495	,680	,410
Αλληλεπίδραση	5,588	3	1,863	2,555	,055
Σφάλμα	236,153	324	,729		



Σχήμα Γ.1.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.4. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.1.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

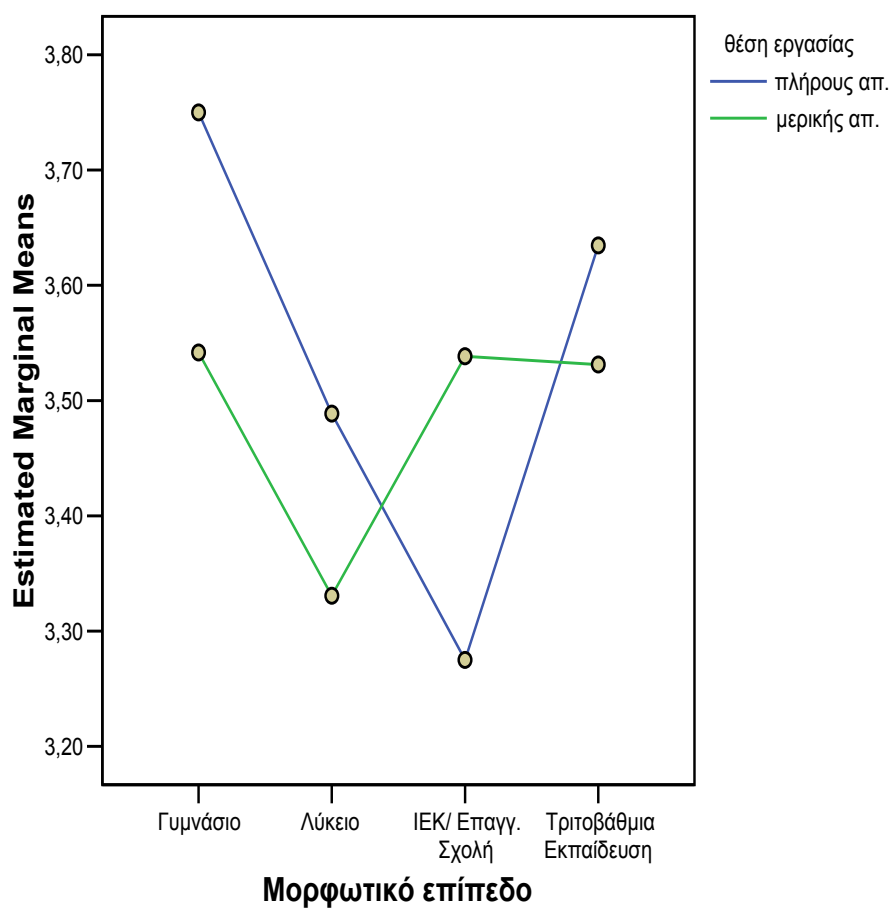
- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.03, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)=1.25, p>.05$).

Πίνακας Γ.1.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Μορφωτικό επίπεδο/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους			Μερικής			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Γυμνάσιο	3.75	.42	8	3.54	.65	24	3.59	.60	32
Λύκειο	3.49	.83	88	3.33	1.05	62	3.42	.93	150
ΙΕΚ ή	3.28	.96	40	3.53	.81	52	3.42	.88	92
Επαγγελματική									
Σχολή									
Τριτοβάθμια	3.63	.79	26	3.53	.78	32	3.58	.79	58
Εκπαίδευση									
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.88	170	3.47	.86	332

Πίνακας Γ.1.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Μορφωτικό επίπεδο	2.320	3	,773	1,031	,379
Θέση εργασίας	,138	1	,138	,184	,668
Αλληλεπίδραση	2,811	3	,937	1,249	,292
Σφάλμα	243,064	324	,750		



Σχήμα Γ.1.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.5. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.1.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

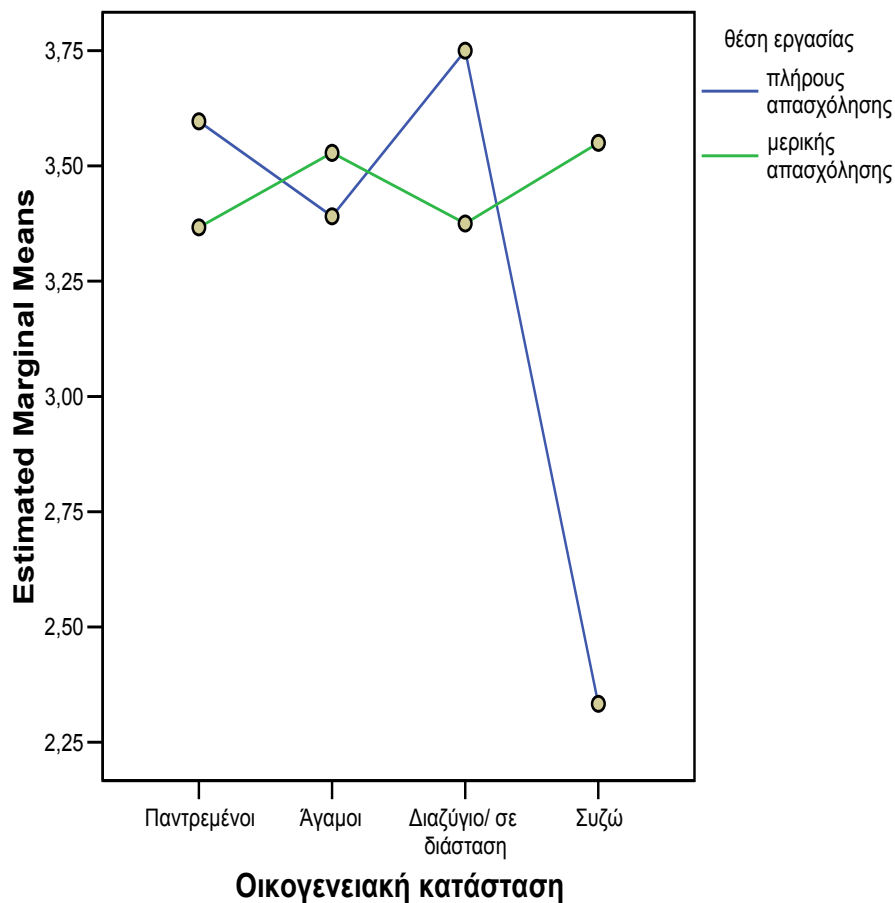
- η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.91, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=3.91, p<.01$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.5. για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης ισχύουν τα ακόλουθα: πρώτοι σε ικανοποίηση είναι όσοι έχουν διαζύγιο ή είναι σε διάσταση, δεύτεροι έρχονται οι παντρεμένοι, ακολουθούν οι άγαμοι και, τέλος, σε μεγάλη απόσταση έρχονται όσοι συζούν με κάποιο σύντροφο. Αντίθετα για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης ισχύουν τα εξής: πρώτοι σε ικανοποίηση είναι όσοι συζούν με το σύντροφο τους, δεύτεροι – σε πολύ μικρή απόσταση – έρχονται οι άγαμοι και ακολουθούν οι παντρεμένοι και όσοι έχουν πάρει διαζύγιο ή είναι σε διάσταση.

Πίνακας Γ.1.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *H* εργασία ως εργασία ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Οικογενειακή κατάσταση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Παντρεμένος	3.60	.77	88	3.37	.98	60	3.50	.87	148
Άγαμος	3.39	.90	64	3.53	.85	88	3.47	.87	152
Διαζύγιο/ Σε διάσταση	3.75	.29	4	3.38	.52	12	3.47	.49	16
Συζώ με το σύντροφο μου	2.33	.79	6	3.55	.85	10	3.09	1.00	16
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.88	170	3.47	.86	332

Πίνακας Γ.1.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	4.184	3	1,395	1,909	,128
Θέση εργασίας	.858	1	,858	1,174	,279
Αλληλεπίδραση	8,561	3	2,854	3,907	,009
Σφάλμα	243,064	324	,730		



Σχήμα Γ.1.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.6. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.1.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής

απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

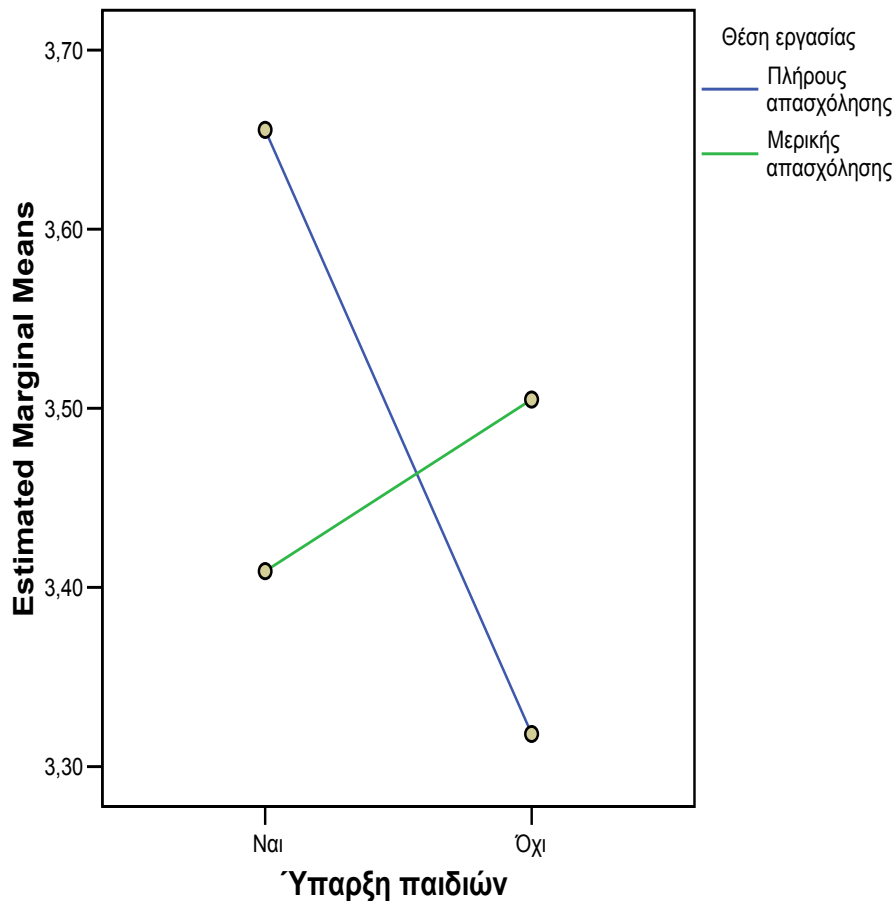
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.57, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=5.06, p<.05$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.6. οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης που έχουν παιδιά είναι πιο ικανοποιημένοι στην κλίμακα αυτή από τους υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης που δεν έχουν παιδιά. Το αντίθετο συμβαίνει στους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης.

Πίνακας Γ.1.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ύπαρξη παιδιών/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
ΝΑΙ	3.66	.81	74	3.41	.89	66	3.54	.85	140
ΟΧΙ	3.32	.86	88	3.50	.89	102	3.42	.88	190
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.89	168	3.47	.87	330

Πίνακας Γ.1.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Ύπαρξη παιδιών	1.170	1	1,170	1,574	,211
Θέση εργασίας	.071	1	,071	,096	,757
Αλληλεπίδραση	3,763	1	3,763	5,064	,025
Σφάλμα	242,256	326	,743		



Σχήμα Γ.1.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.1.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=.436, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=4.21, p<.05$). Οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης είναι πιο ικανοποιημένοι στην κλίμακα αυτή όσο λιγότερα παιδιά έχουν, ενώ το αντίθετο συμβαίνει στους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης.

Πίνακας Γ.1.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Αριθμός παιδιών/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
1	3.98	.68	26	3.33	.88	26	3.65	.85	52
2	3.61	.69	40	3.47	.93	36	3.55	.81	76
3 ή περισσότερα	2.81	1.11	8	4.00	.00	2	3.05	1.10	10
Σύνολο	3.47	.81	74	3.43	.90	64	3.55	.85	138

Πίνακας Γ.1.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	.584	2	,292	,436	,648
Θέση εργασίας	.205	1	,205	,306	,581
Αλληλεπίδραση	5,632	2	2,816	4,205	,017
Σφάλμα	88,396	132	,670		

Γ.1.2.7. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση

Ο πίνακας Γ.1.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι:

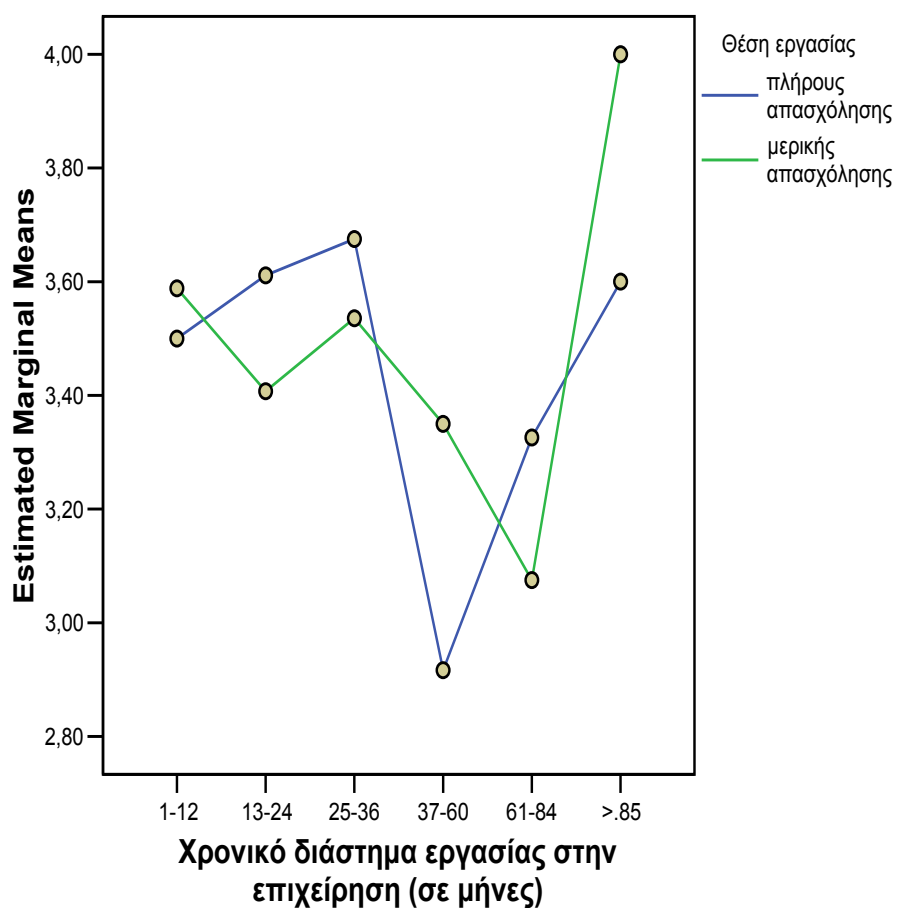
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=2.14, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=.772, p>.05$).

Πίνακας Γ.1.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
1-12 μήνες	3.50	1.06	16	3.59	.89	68	3.57	.92	84
13-24 μήνες	3.61	.60	18	3.41	.83	54	3.46	.78	72
25-36 μήνες	3.68	.49	20	3.54	1.19	14	3.62	.84	34
37-60 μήνες	2.92	1.07	12	3.35	.76	10	3.11	.95	22
61-84 μήνες	3.33	.83	46	3.08	.84	20	3.25	.83	66
>85 μήνες	3.60	.88	50	4.00	.00	2	3.62	.87	52
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.89	168	3.47	.86	330

Πίνακας Γ.1.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	7.935	5	1,587	2,144	,060
Θέση εργασίας	,102	1	,102	,138	,710
Αλληλεπίδραση	2,858	5	,572	,772	,570
Σφάλμα	235,343	318	,740		



Σχήμα Γ.1.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η εργασία ως εργασία» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.2.8. Ο παράγοντας «Η εργασία ως εργασία» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.1.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εργασία ως εργασία* έδειξε ότι το ωράριο δεν επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=.60, p>.05$).

Πίνακας Γ.1.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Η εργασία ως εργασία* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	3.39	1.00	66	3.39	1.00	66
30-35	-	-	-	3.53	.79	102	3.53	.78	102
40-45	3.47	.85	162	2.25	.00	2	3.46	.85	164
Σύνολο	3.47	.85	162	3.46	.89	170	3.47	.87	332

Γ.1.3. Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: Προαγωγή

Γ.1.3.1. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.2.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

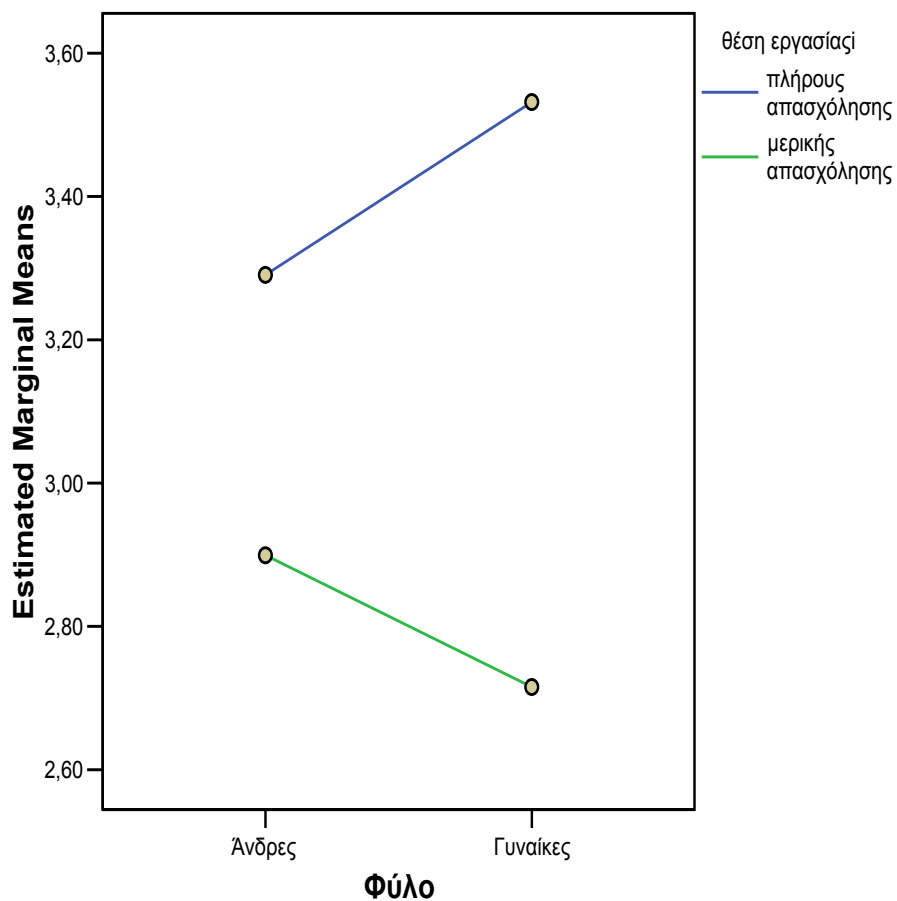
- το φύλο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.13, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=6.95, p<.01$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.2.1. οι άνδρες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αντίθετα, οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Πίνακας Γ.2.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Φύλο / Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Άντρες	3.29	.55	78	2.90	.78	86	3.09	.71	164
Γυναίκες	3.53	.78	84	2.71	.78	82	3.13	.88	166
Σύνολο	3.42	.69	162	2.81	.78	168	3.11	.80	330

Πίνακας Γ.2.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	,068	1	,068	,127	,722
Θέση εργασίας	30,042	1	30,042	56,165	,000
Αλληλεπίδραση	3,719	1	3,719	6,953	,009
Σφάλμα	174,371	326	,535		



Σχήμα Γ.2.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα Προαγωγή» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.2. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.2.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

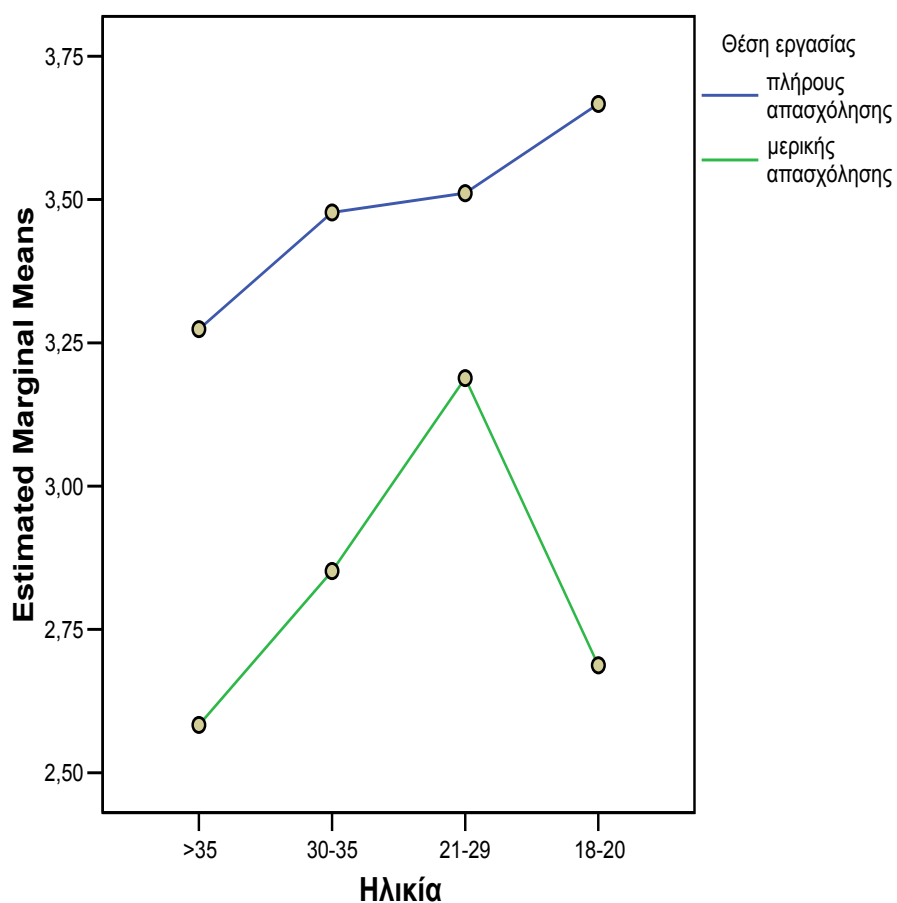
- η ηλικία διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=5.21, p<.01$). Όπως έδειξαν οι πολλαπλές συγκρίσεις με το κριτήριο Scheffé τα άτομα ηλικίας 30-35 (M.O.=3.27, T.A.=.82) και τα άτομα ηλικίας 21-29 (M.O.=3.32, T.A.=.64) έχουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης ($p<.05$) από τα άτομα ηλικίας >35 (M.O.=2.93, T.A.=.78) και τα άτομα ηλικίας 18-20 ετών (M.O.=2.75, T.A.=.85).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)=.61, p>.05$).

Πίνακας Γ.2.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ηλικία/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
>35	3.27	.63	56	2.58	.77	56	2.93	.78	112
30-35	3.48	.75	74	2.85	.81	36	3.27	.82	110
21-29	3.51	.64	30	3.19	.62	46	3.32	.64	76
18-20	3.67	.00	2	2.69	.84	32	2.75	.85	34
Σύνολο	3.42	.69	162	2.82	.79	170	3.11	.80	332

Πίνακας Γ.1.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ηλικία	8.156	3	2,719	5,207	,002
Θέση εργασίας	10.332	1	10,332	19,791	,000
Αλληλεπίδραση	1,893	3	,631	1,209	,307
Σφάλμα	169,157	324	,522		



Σχήμα Γ.2.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.3. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.2.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

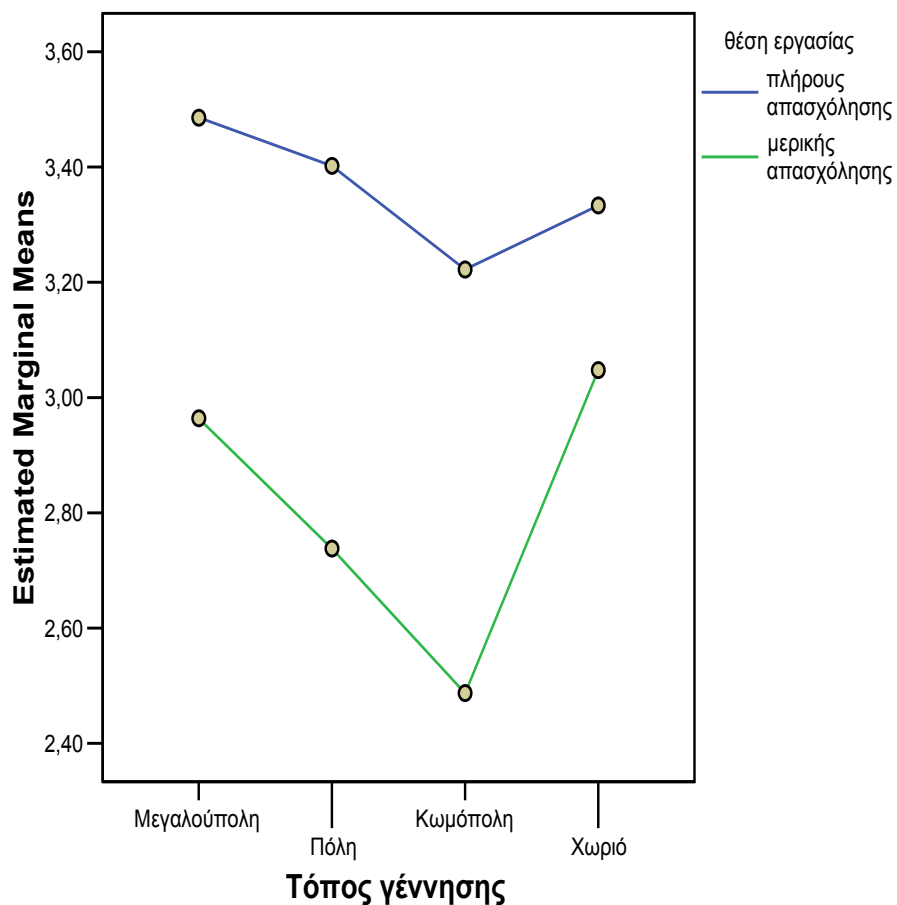
- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.07, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ των ατόμων που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη (M.O.= 3.22, T.A.=.82) και των ατόμων που γεννήθηκαν σε κωμόπολη (M.O.=2.79, T.A.=.84).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τόπου γέννησης ($F(3,324)=.58, p>.05$).

Πίνακας Γ.2.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Τόπος γέννησης/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Μεγαλούπολη	3.48	.71	70	2.96	.84	74	3.22	.82	144
Πόλη	3.40	.60	68	2.74	.74	56	3.10	.74	124
Κωμόπολη	3.22	.87	18	2.49	.69	26	2.79	.84	44
Χωριό	3.33	.79	6	3.05	.65	14	3.13	.69	20
Σύνολο	3.42	.69	162	2.82	.79	170	3.11	.80	332

Πίνακας Γ.2.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	4.962	3	1,654	3,074	,028
Θέση εργασίας	12.404	1	12,404	23,049	,000
Αλληλεπίδραση	,948	3	,316	,587	,624
Σφάλμα	174,359	324	,538		



Σχήμα Γ.2.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.4. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.2.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

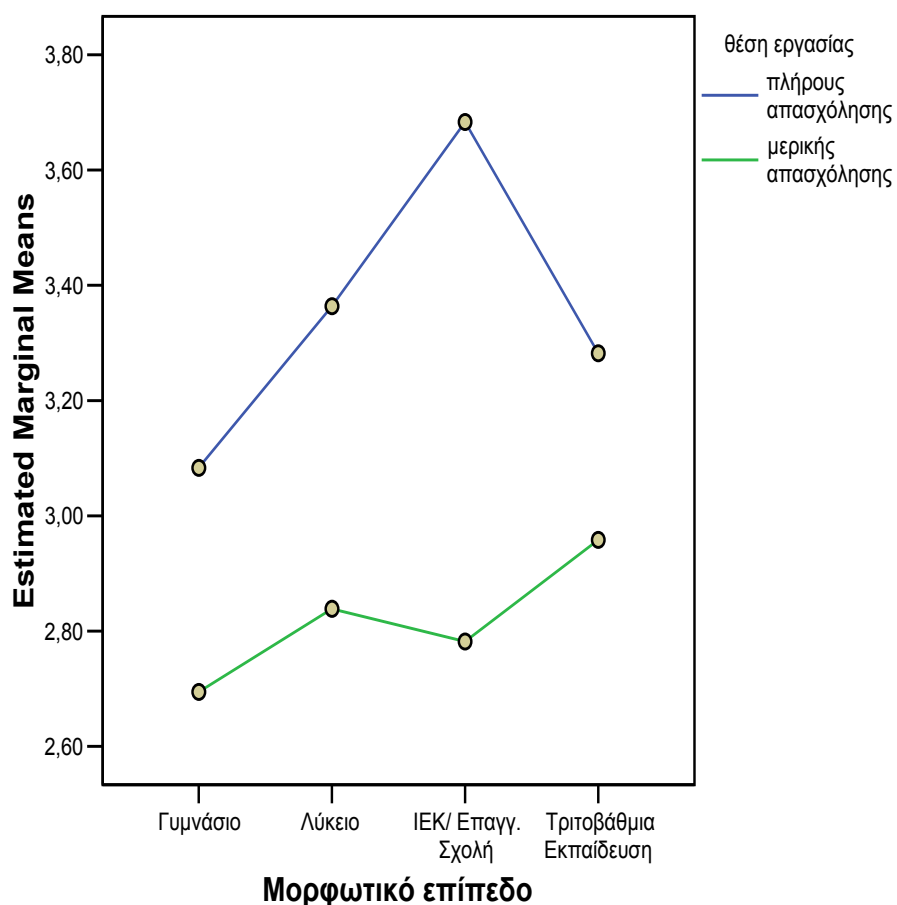
- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.52, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)=2.22, p>.05$).

Πίνακας Γ.2.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Μορφωτικό επίπεδο/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους			Μερικής			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Γυμνάσιο	3.08	.53	8	2.69	.67	24	2.79	.65	32
Λύκειο	3.36	.69	88	2.84	.80	62	3.15	.78	150
ΙΕΚ ή	3.68	.53	40	2.78	.79	52	3.17	.82	92
Επαγγελματική									
Σχολή									
Τριτοβάθμια	3.28	.83	26	2.96	.83	32	3.10	.84	58
Εκπαίδευση									
Σύνολο	3.42	.69	162	2.82	.79	170	3.11	.80	332

Πίνακας Γ.2.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Μορφωτικό επίπεδο	2.470	3	,823	1,521	,209
Θέση εργασίας	14.847	1	14,847	27,426	,000
Αλληλεπίδραση	3,603	3	1,201	2,218	,086
Σφάλμα	175,405	324	,541		



Σχήμα Γ.2.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.5. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.2.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

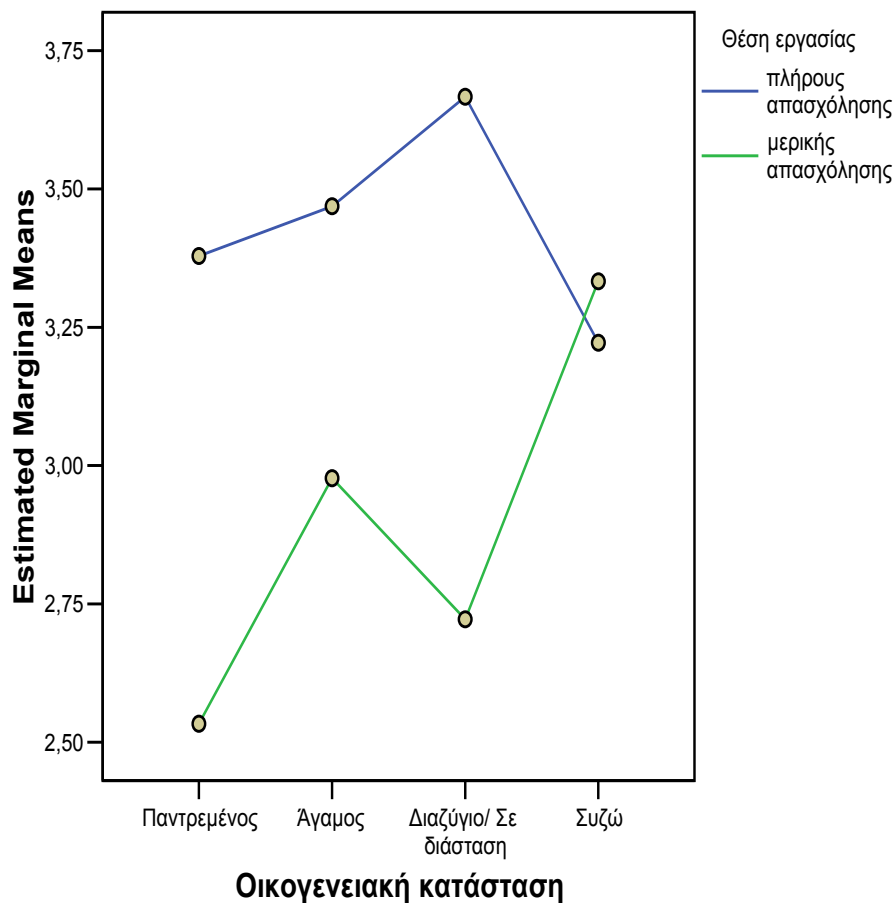
- η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.66, p<.05$). Οι πολλαπλές, όμως, συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=2.99, p<.05$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.2.5., ενώ οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που είναι παντρεμένοι, άγαμοι ή έχουν πάρει διαζύγιο έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, στα άτομα τα οποία συζούν με το σύντροφο τους ισχύει το αντίθετο.

Πίνακας Γ.2.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Προαγωγή ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Οικογενειακή κατάσταση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Παντρεμένος	3.38	.77	88	2.53	.75	60	3.03	.86	148
Άγαμος	3.47	.57	64	2.98	.81	88	3.18	.75	152
Διαζύγιο/ Σε διάσταση	3.67	.00	4	2.72	.37	12	2.96	.53	16
Συζώ με το σύντροφο μου	3.22	.91	6	3.33	.63	10	3.29	.72	16
Σύνολο	3.42	.69	162	2.82	.79	170	3.11	.80	332

Πίνακας Γ.2.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	5.773	3	1,924	3,661	,013
Θέση εργασίας	7.191	1	7,191	13,680	,000
Αλληλεπίδραση	4,717	3	1,572	2,991	,031
Σφάλμα	170,310	324	,526		



Σχήμα Γ.2.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.6. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.2.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή*

έδειξε ότι:

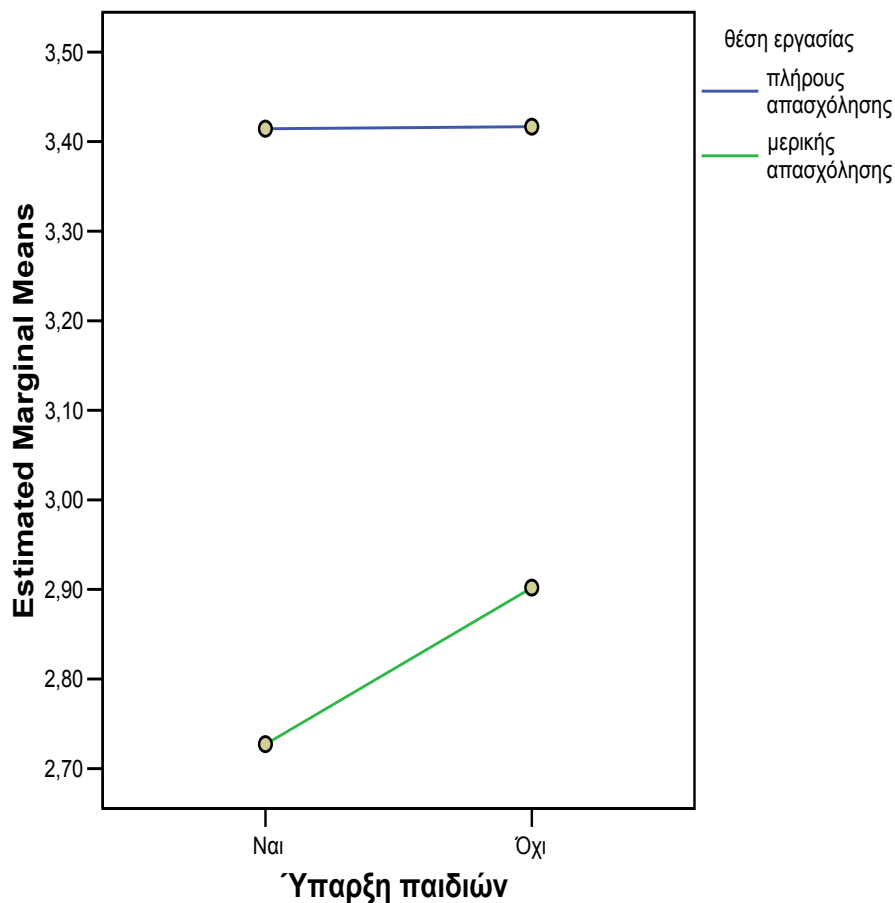
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.15, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=1.09, p>.05$).

Πίνακας Γ.2.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Υπαρξη παιδιών/ εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N.</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N.</i>
ΝΑΙ	3.41	.72	74	2.73	.76	66	3.09	.81	140
ΟΧΙ	3.42	.66	88	2.90	.80	102	3.14	.78	190
Σύνολο	3.42	.69	162	2.83	.79	168	3.47	.87	330

Πίνακας Γ.2.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Υπαρξη παιδιών	.628	1	,628	1,148	,285
Θέση εργασίας	28.986	1	28,986	52,983	,000
Αλληλεπίδραση	,597	1	,597	1,091	,297
Σφάλμα	178,346	326	,547		



Σχήμα Γ.2.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.2.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το

βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=.63, p>.05$).

- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(2,132)=2.32, p>.05$).

Πίνακας Γ.2.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Αριθμός παιδιών/ εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
1	3.69	.59	26	2.64	.91	26	3.17	.93	52
2	3.28	.81	40	2.80	.70	36	3.05	.79	76
3 ή περισσότερα	3.17	.18	8	2.67	.00	2	3.07	.26	10
Σύνολο	3.41	.72	74	2.73	.78	64	3.10	.82	138

Πίνακας Γ.2.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	,682	2	,341	,626	,536
Θέση εργασίας	5,505	1	5,505	10,103	,002
Αλληλεπίδραση	2,526	2	1,263	2,318	,102
Σφάλμα	71,928	132	,545		

Γ.1.3.7. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση

Ο πίνακας Γ.2.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης

ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι:

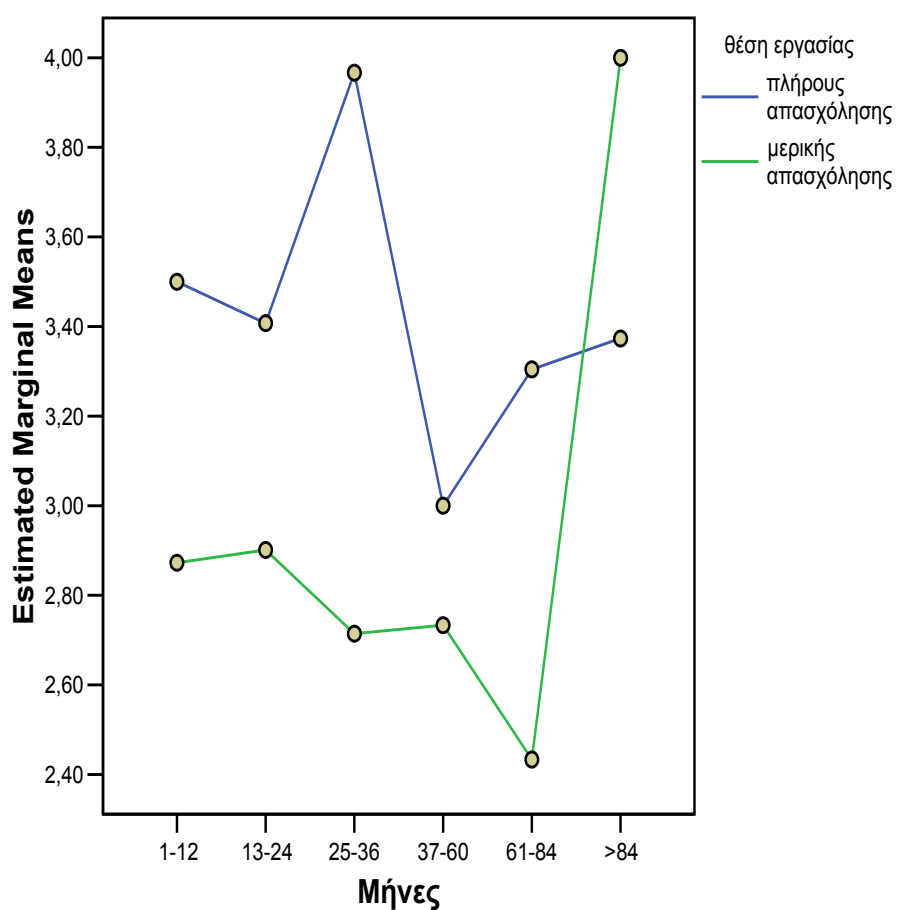
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=3.56, p<.01$). Οι πολλαπλές, όμως, συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της θέσης εργασίας ($F(5,318)=3.02, p<.05$). Όπως φαίνεται από το σχήμα, ενώ γενικά οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης υστερούν σε επίπεδα ικανοποίησης στην Προαγωγή έναντι των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, ο τρόπος με τον οποίο ο χρόνος παραμονής επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης είναι διαφορετικός για τις δύο ομάδες εργαζομένων.

Πίνακας Γ.2.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
1-12 μήνες	3.50	.96	16	2.87	.63	68	2.99	.74	84
13-24 μήνες	3.40	.31	18	2.90	.88	54	3.03	.80	72
25-36 μήνες	3.97	.36	20	2.71	1.10	14	3.45	.97	34
37-60 μήνες	3.00	.64	12	2.73	.75	10	2.88	.69	22
61-84 μήνες	3.30	.62	46	2.43	.70	20	3.04	.76	66
>85 μήνες	3.37	.75	50	4.00	.00	2	3.40	.75	52
Σύνολο	3.42	.69	162	2.82	.79	168	3.11	.80	330

Πίνακας Γ.2.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	9,249	5	1,850	3,556	,004
Θέση εργασίας	8,010	1	8,010	15,399	,000
Αλληλεπίδραση	7,863	5	1,573	3,023	,011
Σφάλμα	165,408	318	,520		



Σχήμα Γ.2.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Προαγωγή» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.3.8. Ο παράγοντας «Προαγωγή» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.2.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Προαγωγή* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Προαγωγή* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=22.68, p<.001$). Συγκεκριμένα, όπως έδειξαν οι πολλαπλές συγκρίσεις με το κριτήριο Scheffe, όσοι εργάζονται 40-45 ώρες (μ.ο.=3.39, τ.α=.82) έχουν σημαντικά μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης ($p<.001$) από τους εργαζομένους έως 20 ώρες (μ.ο.=2.78, τ.α=.82) και τους εργαζομένους 30-35 ώρες (μ.ο.=2.88, τ.α=.74).

Πίνακας Γ.2.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	2.78	.82	66	2.78	.82	66
30-35	-	-	-	2.88	.74	102	2.88	.74	102
40-45	3.42	.68	162	1.33	.00	2	3.39	.72	164
Σύνολο	3.42	.68	162	2.82	.79	170	3.11	.80	332

Γ.1.4. Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: Εποπτεία/ Σχέση με προϊσταμένους

Γ.1.4.1. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.3.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

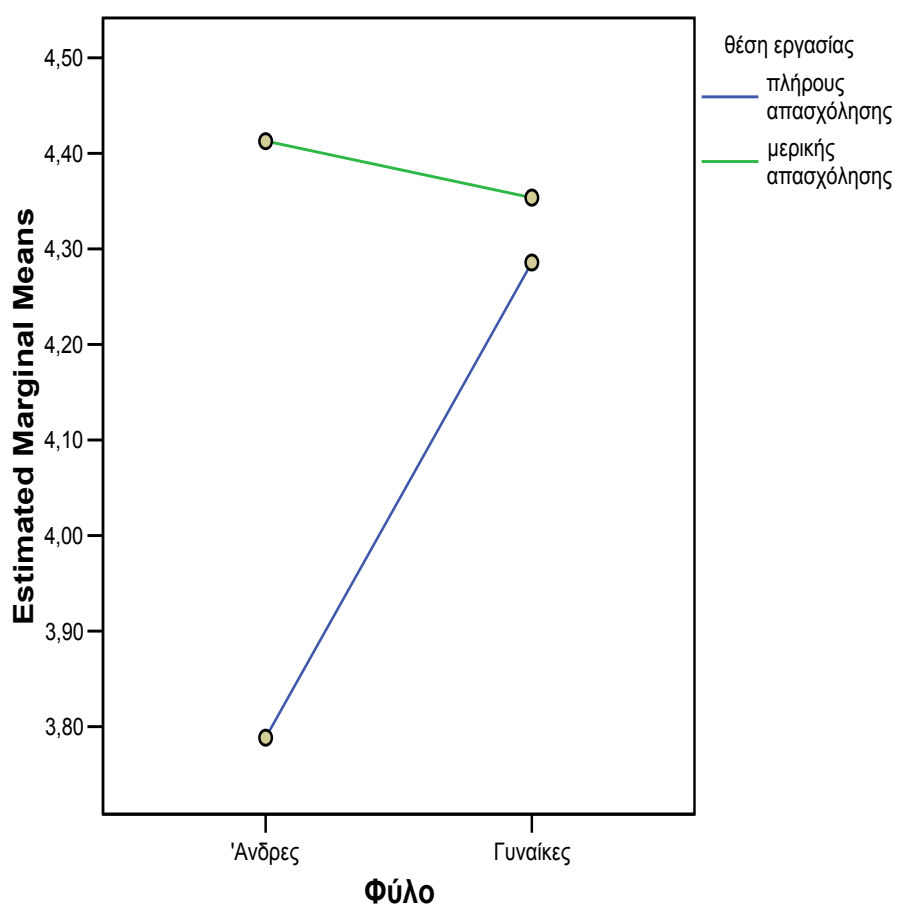
- το φύλο διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=9.14, p<.01$). Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στον τομέα αυτό (M.O.=4.31, T.A.=.66) από τους άνδρες (M.O.=4.11, T.A.=.73).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=14.74, p<.001$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.3.1. οι άνδρες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση είναι κατά πολύ λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αντίθετα, οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση δεν έχουν τόσο μεγάλες διαφορές στο επίπεδο ικανοποίησης από τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Πίνακας Γ.3.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Φύλο / Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Άντρες	3.79	.63	78	4.41	.68	86	4.11	.73	164
Γυναίκες	4.29	.69	84	4.35	.63	82	4.31	.66	166
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	168	4.22	.70	330

Πίνακας Γ.3.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	3,954	1	3,954	9,142	,003
Θέση εργασίας	9,871	1	9,871	22,825	,000
Αλληλεπίδραση	6,376	1	6,376	14,743	,000
Σφάλμα	140,992	326	,432		



Σχήμα Γ.3.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.2. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.3.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

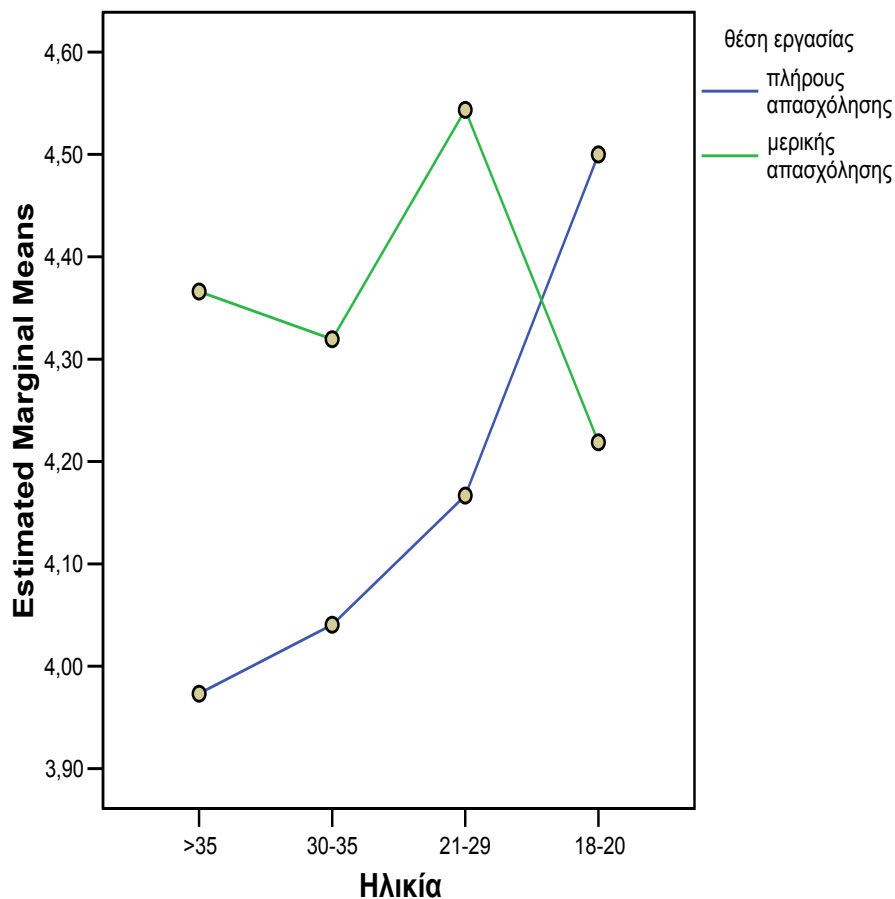
- η ηλικία δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.84, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)=.67, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Ηλικία/ Θέση εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
>35	3.97	.63	56	4.37	.62	56	4.17	.65	112
30-35	4.04	.71	74	4.31	.86	36	4.13	.77	110
21-29	4.17	.83	30	4.54	.48	46	4.39	.66	76
18-20	4.50	.00	2	4.22	.65	32	4.24	.63	34
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	170	4.22	.70	332

Πίνακας Γ.3.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Ηλικία	1,904	3	,635	1,384	,248
Θέση εργασίας	,888	1	,888	1,936	,165
Αλληλεπίδραση	,916	3	,305	,666	,573
Σφάλμα	148,584	324	,459		



Σχήμα Γ.3.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.3. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.3.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία

στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

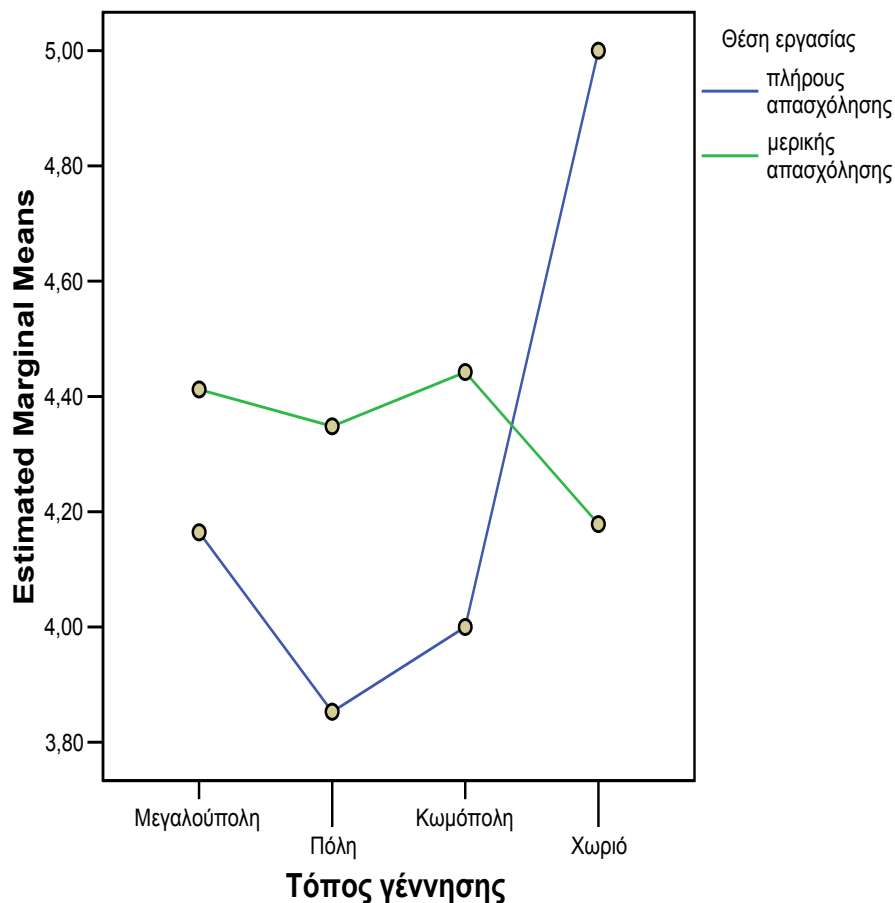
- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.57, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τύπου γέννησης ($F(3,324)=5.13, p<.01$).

Πίνακας Γ.3.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Τόπος γέννησης/ Θέση εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Μεγαλούπολη	4.16	.60	70	4.41	.64	74	4.29	.63	144
Πόλη	3.85	.79	68	4.35	.65	56	4.08	.77	124
Κωμόπολη	4.00	.50	18	4.44	.80	26	4.26	.72	44
Χωριό	5.00	.00	6	4.18	.43	14	4.43	.53	20
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	170	4.22	.70	332

Πίνακας Γ.3.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	4,707	3	1,569	3,577	,014
Θέση εργασίας	,338	1	,338	,770	,381
Αλληλεπίδραση	6,756	3	2,252	5,134	,002
Σφάλμα	142,121	324	,439		



Σχήμα Γ.3.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.4. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.3.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε

ότι:

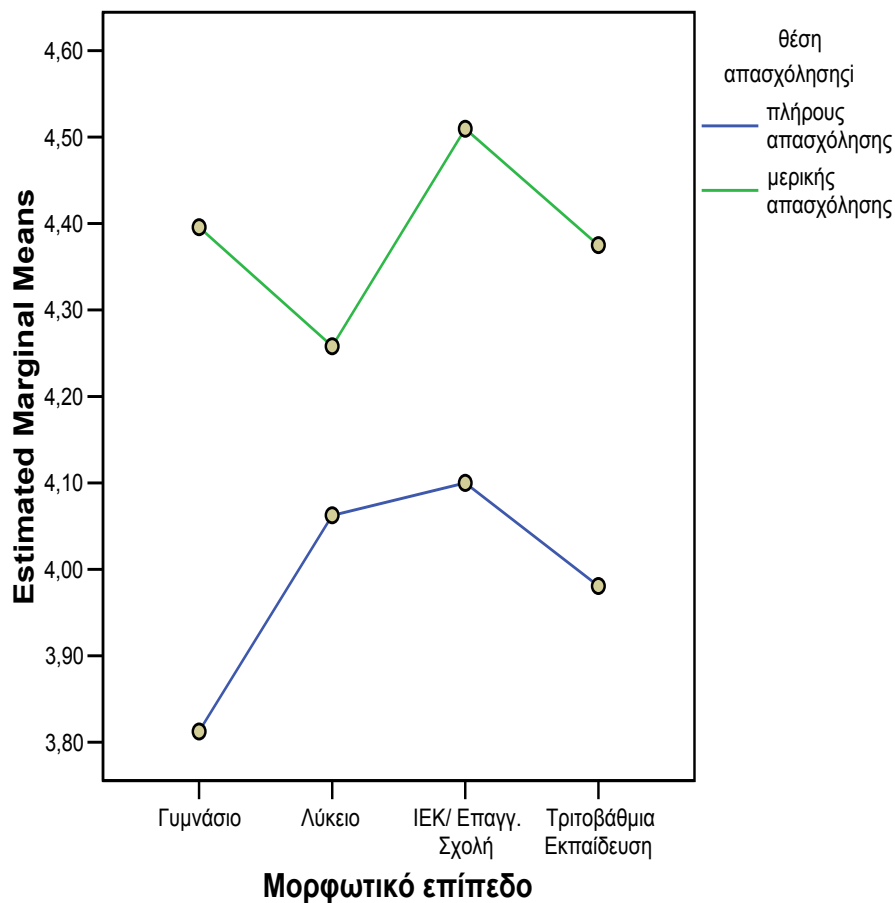
- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.52, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)=2.22, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Μορφωτικό επίπεδο/ Θέση εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Γυμνάσιο	3.81	.48	8	4.40	.68	24	4.25	.68	32
Λύκειο	4.06	.68	88	4.26	.67	62	4.14	.68	150
ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή	4.10	.74	40	4.51	.52	52	4.33	.66	92
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	3.98	.80	26	4.38	.78	32	4.20	.80	58
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	170	4.22	.70	332

Πίνακας Γ.3.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	1,471	3	,490	1,063	,365
Θέση εργασίας	8,131	1	8,131	17,627	,000
Αλληλεπίδραση	1,240	3	,413	,896	,444
Σφάλμα	149,446	324	,461		



Σχήμα Γ.2.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.5. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.3.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη

βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

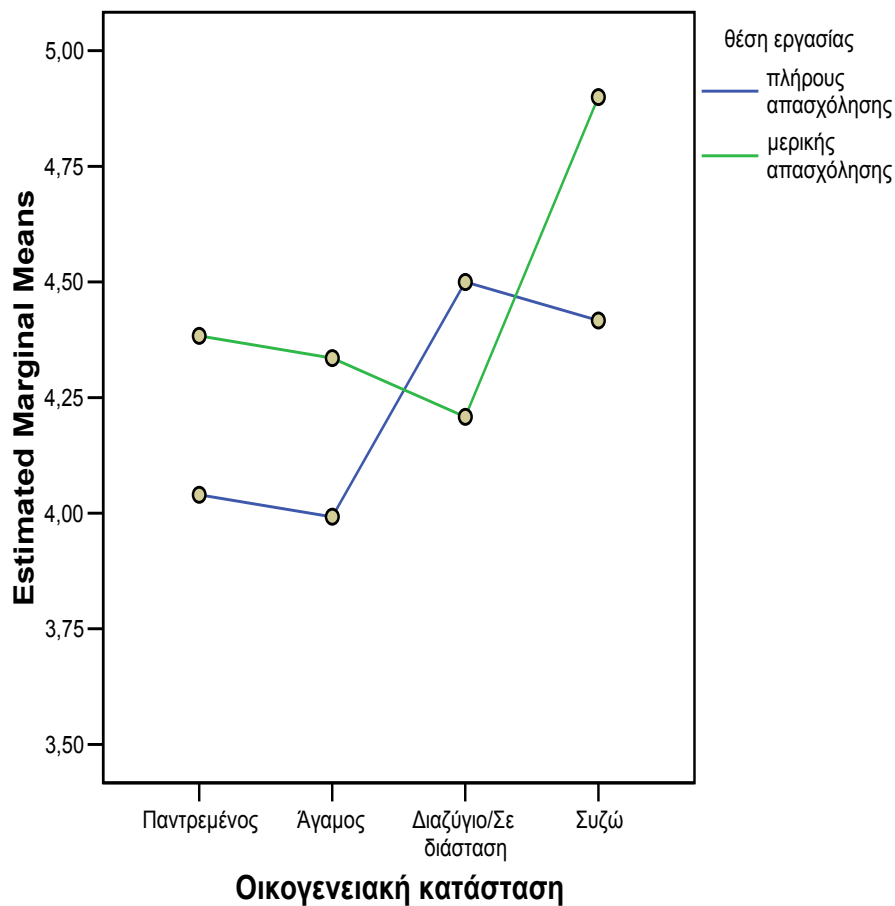
- η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=2.63, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=.926, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Οικογενειακή κατάσταση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Παντρεμένος	4.04	.68	88	4.38	.69	60	4.18	.70	148
Άγαμος	3.99	.72	64	4.33	.63	88	4.19	.69	152
Διαζύγιο/ Σε διάσταση	4.50	.58	4	4.21	.74	12	4.28	.70	16
Συζώ με το σύντροφο μου	4.42	.90	6	4.90	.13	10	4.72	.58	16
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	170	4.22	.70	332

Πίνακας Γ.3.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	3,572	3	1,191	2,627	,051
Θέση εργασίας	1,178	1	1,178	2,598	,108
Αλληλεπίδραση	1,259	3	,420	,926	,428
Σφάλμα	146,864	324	,453		



Σχήμα Γ.3.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.6. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.3.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία*

έδειξε ότι:

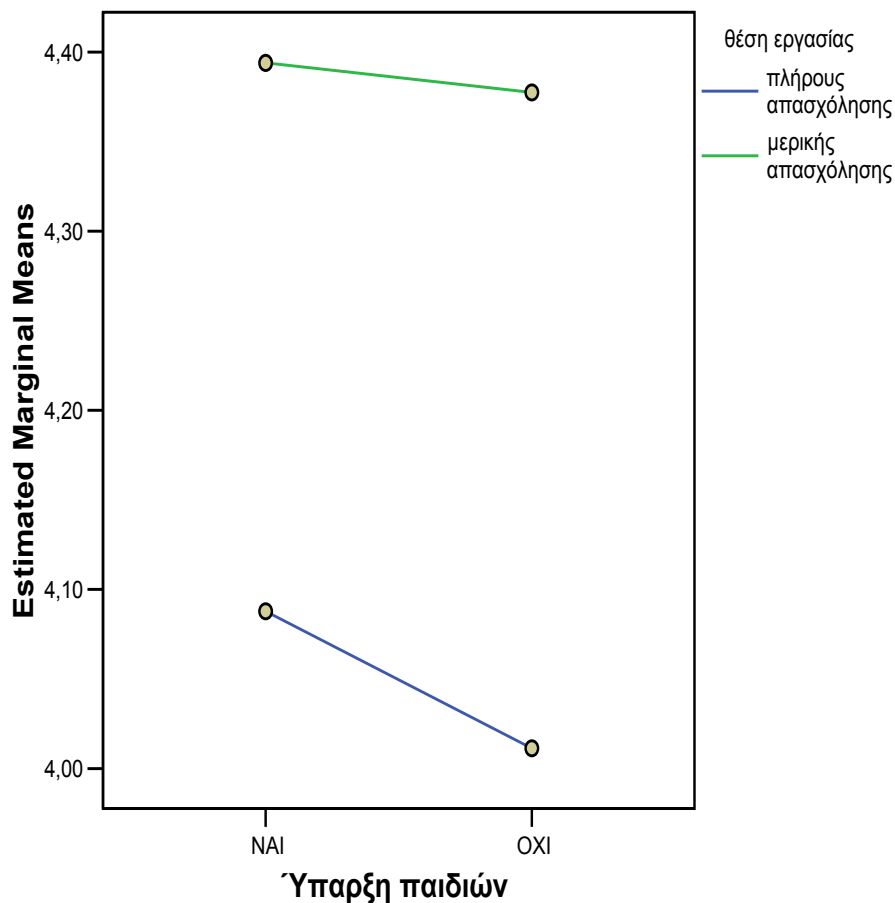
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.38, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=.16, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Υπαρξη παιδιών/ εργασίας</i>	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>			<i>Μερικής απασχόλησης</i>			<i>Σύνολο</i>		
	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N.</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N.</i>
ΝΑΙ	4.09	.71	74	4.39	.62	66	4.23	.68	140
ΟΧΙ	4.01	.70	88	4.38	.68	102	4.21	.71	190
Σύνολο	4.04	.70	162	4.38	.65	168	4.22	.70	330

Πίνακας Γ.3.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Υπαρξη παιδιών	,173	1	,173	,375	,541
Θέση εργασίας	9,067	1	9,067	19,589	,000
Αλληλεπίδραση	,072	1	,072	,156	,693
Σφάλμα	150,893	326	,463		



Σχήμα Γ.3.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.3.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=.44, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=2.20, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Προαγωγή* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Αριθμός παιδιών/ εργασίας</i>	<i>Θέση</i>	Πλήρους			Μερικής			Σύνολο		
		<i>απασχόλησης</i>			<i>απασχόλησης</i>			<i>απασχόλησης</i>		
		M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
1		4.23	.63	26	4.23	.72	26	4.23	.67	52
2		4.01	.76	40	4.50	.53	36	4.24	.70	76
3 ή περισσότερα		4.00	.73	8	4.00	.00	2	4.00	.65	10
Σύνολο		4.09	.71	74	4.38	.62	64	4.22	.68	138

Πίνακας Γ.3.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	,388	2	,194	,436	,648
Θέση εργασίας	,315	1	,315	,706	,402
Αλληλεπίδραση	1,960	2	,980	2,198	,115
Σφάλμα	58,850	132	,446		

Γ.1.4.7. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση

Ο πίνακας Γ.3.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι:

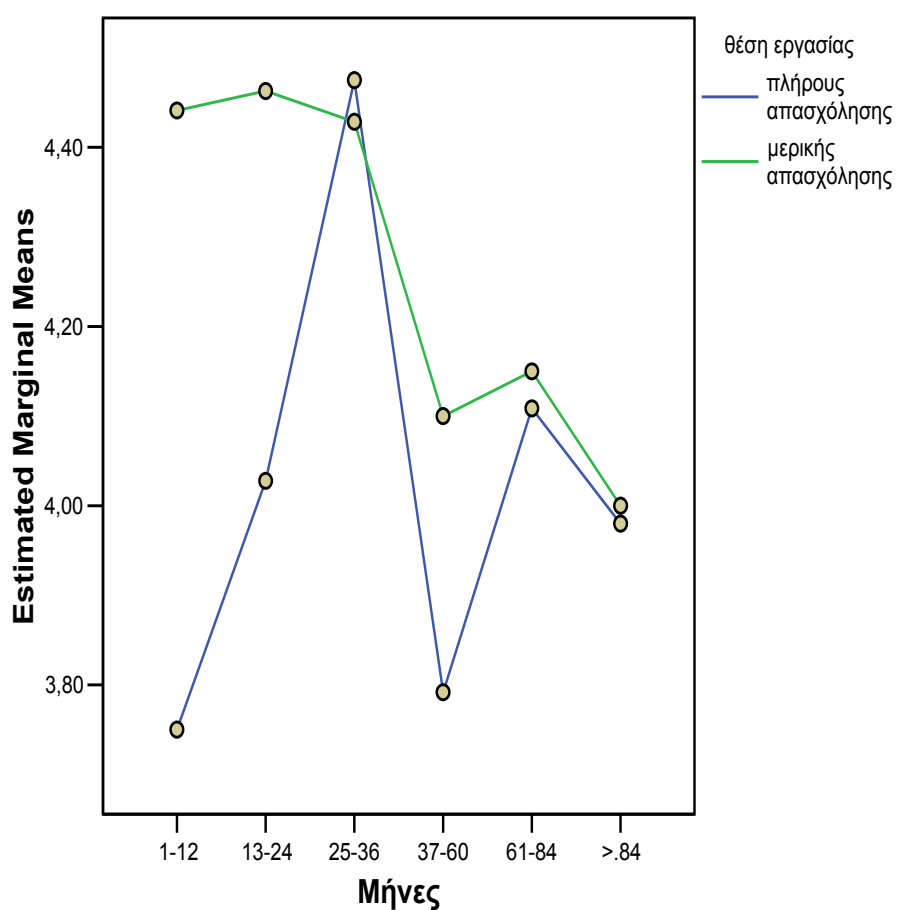
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=2.09, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=1.94, p>.05$).

Πίνακας Γ.3.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
1-12 μήνες	3.75	.68	16	4.44	.66	68	4.31	.72	84
13-24 μήνες	4.03	.43	18	4.46	.64	54	4.35	.62	72
25-36 μήνες	4.48	.48	20	4.43	.51	14	4.46	.49	34
37-60 μήνες	3.79	1.08	12	4.10	.83	10	3.93	.96	22
61-84 μήνες	4.11	.69	46	4.15	.63	20	4.12	.67	66
>85 μήνες	3.98	.71	50	4.00	.00	2	3.98	.69	52
Σύνολο	4.05	.70	162	4.39	.65	168	4.22	.70	330

Πίνακας Γ.3.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	4,643	5	,929	2,089	,066
Θέση εργασίας	2,005	1	2,005	4,512	,034
Αλληλεπίδραση	4,301	5	,860	1,935	,088
Σφάλμα	141,334	318	,444		



Σχήμα Γ.3.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Εποπτεία» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.4.8. Ο παράγοντας «Εποπτεία» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.3.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Εποπτεία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Εποπτεία* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=12.36$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, όπως έδειξαν οι πολλαπλές συγκρίσεις με το κριτήριο Scheffe, όσοι εργάζονται 40-45 ώρες (μ.ο.=4.03, τ.α.=.71) έχουν σημαντικά μικρότερα επίπεδα ικανοποίησης ($p<.001$) από τους εργαζομένους έως 20 ώρες (μ.ο.=4.36, τ.α.=.66) και τους εργαζομένους 30-35 ώρες (μ.ο.=4.42, τ.α.=.62).

Πίνακας Γ.3.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Εποπτεία* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους			Μερικής			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	4.36	.66	66	4.36	.66	66
30-35	-	-	-	4.42	.61	102	4.42	.62	102
40-45	4.05	.70	162	2.75	.00	2	4.03	.71	164
Σύνολο	4.05	.70	162	4.38	.65	170	4.22	.70	332

Γ.1.5. Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: Συνθήκες εργασίας

Γ.1.5.1. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.4.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

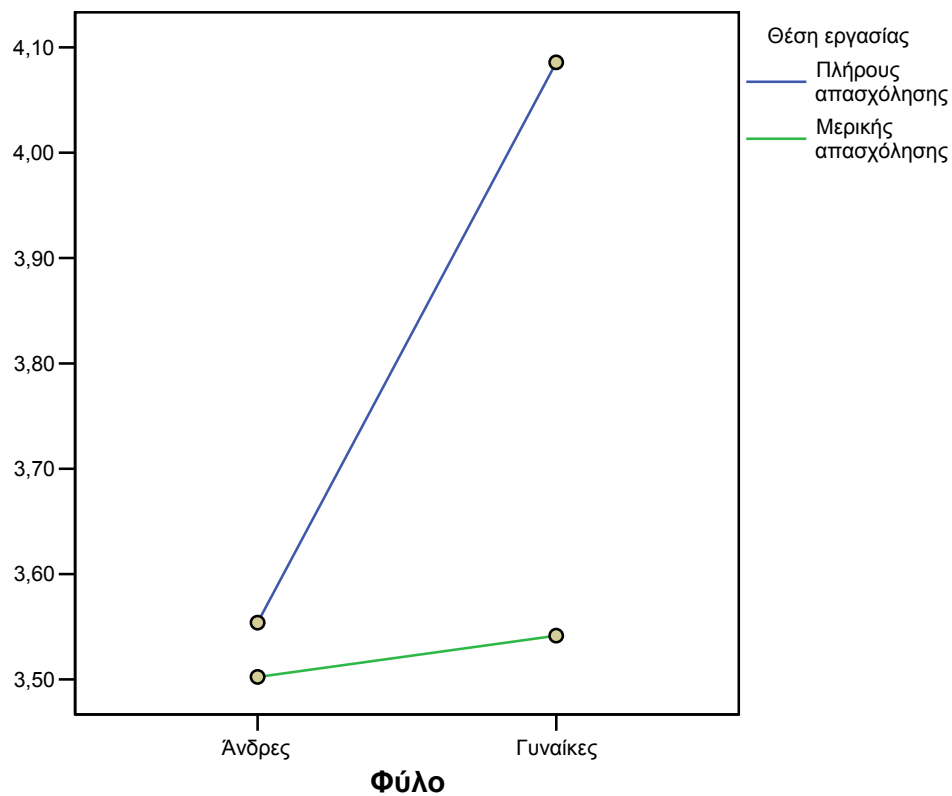
- το φύλο διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=3.52, p<.001$). Οι άντρες έχουν σημαντικά μικρότερη βαθμολογία ($\mu.o.=3.52, \tau.a.=.62$) από τις γυναίκες ($\mu.o.=3.81, \tau.a.=.67$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=12.91, p<.001$). Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης υπερτερούν γενικά των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε αυτή την κλίμακα. Στις γυναίκες, όμως, η διαφορά είναι πολύ μεγαλύτερη από ό,τι στους άνδρες.

Πίνακας Γ.4.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας	Φύλο	Μ.Ο.	Τ.Α.	N
Πλήρους απασχόλησης	Άντρες	3,55	,60	78
	Γυναίκες	4,08	,53	84
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	Άντρες	3,50	,64	86
	Γυναίκες	3,54	,70	82
	Σύνολο	3,52	,67	168
Σύνολο	Άντρες	3,52	,62	164
	Γυναίκες	3,81	,67	166
	Σύνολο	3,67	,66	330

Πίνακας Γ.4.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	6,716	1	6,716	17,338	,000
Θέση εργασίας	7,311	1	7,311	18,875	,000
Αλληλεπίδραση	5,001	1	5,001	12,911	,000
Σφάλμα	126,275	326	,387		



Σχήμα Γ.4.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.2. Ο παράγοντας « Συνθήκες εργασίας» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.4.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

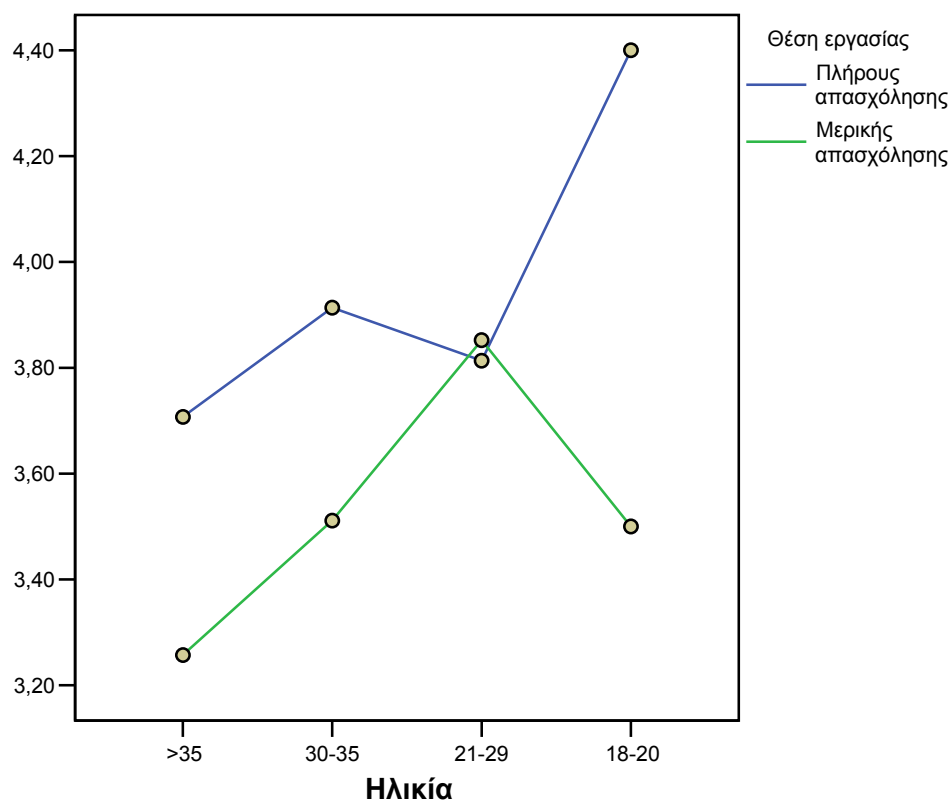
- η ηλικία διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=5.62, p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ των ατόμων άνω των 35 (μ.ο.=3.48, τ.α.=.69) και α) των ατόμων 30-35 (μ.ο.=3.78, τ.α.=.65) ($p<.01$) και β) των ατόμων 21-29 (μ.ο.=3.53, τ.α.=.53) ($p<.01$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)= 5.06, p<.05$). Στις ηλικίες 18-20 υπερτερούν κατά πολύ οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης έναντι των μερικής απασχόλησης, στις ηλικίες 21-29 υπάρχει ταύτιση και στις ηλικίες άνω των 30 μικρότερη υπεροχή των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας Γ.4.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ηλικία</i>	<i>Μ. Ο.</i>	<i>Τ. Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	>35	3,70	,51	56
	30-35	3,91	,65	74
	21-29	3,81	,71	30
	18-20	4,40	,00	2
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	>35	3,25	,77	56
	30-35	3,51	,59	36
	21-29	3,85	,38	46
	18-20	3,50	,68	32
	Σύνολο	3,51	,66	170
Σύνολο	>35	3,48	,69	112
	30-35	3,78	,65	110
	21-29	3,83	,53	76
	18-20	3,55	,69	34
	Σύνολο	3,66	,66	332

Πίνακας Γ.4.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ηλικία	6,609	3	2,203	5,620	,001
Θέση εργασίας	4,427	1	4,427	11,293	,001
Αλληλεπίδραση	3,608	3	1,203	3,068	,028
Σφάλμα	127,006	324	,392		



Σχήμα Γ.4.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.3. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.4.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε

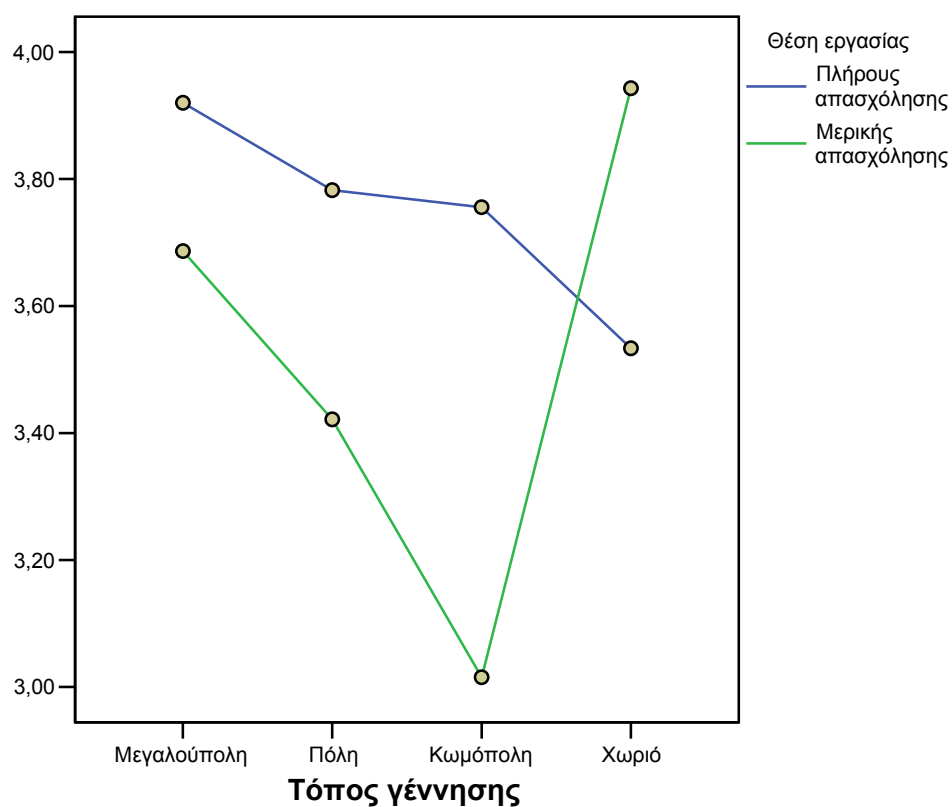
- αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=5.75, p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων κατοικούν σε κωμόπολη ($\mu.o.=3.31, \tau.a.=.82$) και α) όσων κατοικούν σε μεγαλούπολη ($\mu.o.=3.80, \tau.a.=.61$) και β) όσων κατοικούν σε χωριά ($\mu.o.=3.82, \tau.a.=.49$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τύπου γέννησης ($F(3,324)=3.83, p<.05$).

Πίνακας Γ.4.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Τόπος γέννησης</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,92	,61	70
	<i>Πόλη</i>	3,78	,55	68
	<i>Κωμόπολη</i>	3,75	,87	18
	<i>Χωριό</i>	3,53	,54	6
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,68	,60	74
	<i>Πόλη</i>	3,42	,65	56
	<i>Κωμόπολη</i>	3,01	,64	26
	<i>Χωριό</i>	3,94	,43	14
	Σύνολο	3,51	,66	170
Σύνολο	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,80	,61	144
	<i>Πόλη</i>	3,61	,62	124
	<i>Κωμόπολη</i>	3,31	,82	44
	<i>Χωριό</i>	3,82	,49	20
	Σύνολο	3,66	,66	332

Πίνακας Γ.4.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	6,647	3	2,216	5,746	,001
Θέση εργασίας	2,180	1	2,180	5,656	,018
Αλληλεπίδραση	4,431	3	1,477	3,831	,010
Σφάλμα	124,918	324	,386		



Σχήμα Γ.4.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.4. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.4.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

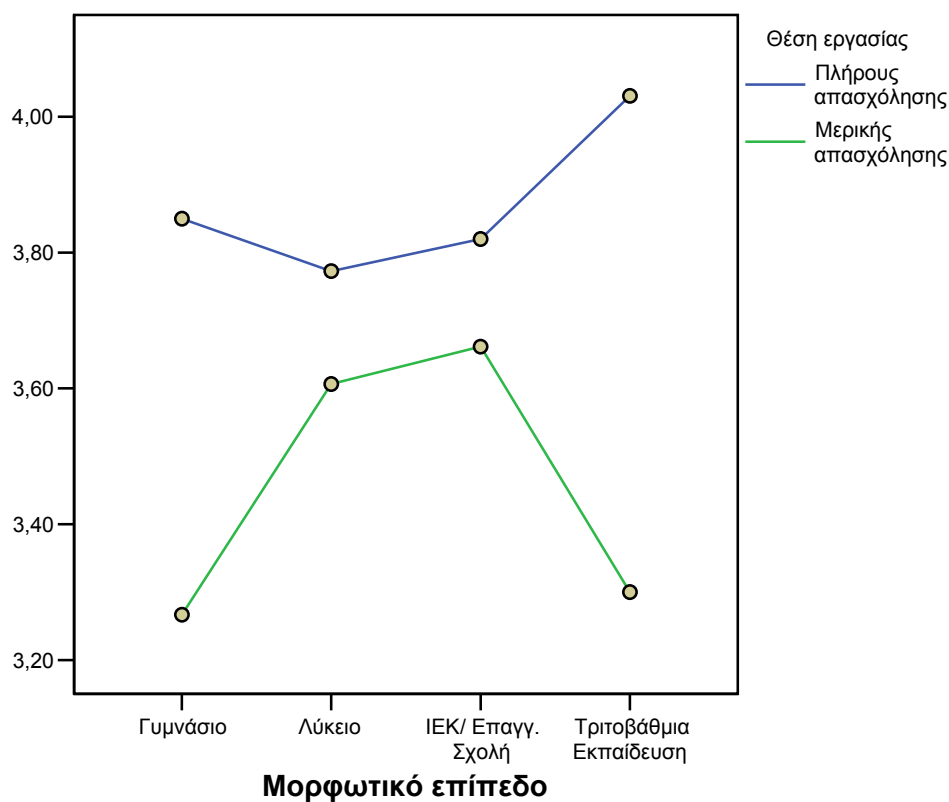
- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=.56, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)= 3.47, p<.05$). Γενικά οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης έχουν μεγαλύτερη βαθμολογία από τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Όμως, η διαφορά αυτή είναι μεγαλύτερη στους αποφοίτους Γυμνασίου και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και μικρότερη στους απόφοιτους Λυκείου και ΙΕΚ.

Πίνακας Γ.4.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Μορφωτικό επίπεδο</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	3,85	,38	8
	<i>Λύκειο</i>	3,77	,64	88
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	3,82	,58	40
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	4,03	,66	26
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	3,26	,68	24
	<i>Λύκειο</i>	3,60	,71	62
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	3,66	,62	52
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,30	,54	32
	Σύνολο	3,51	,66	170
Σύνολο	<i>Γυμνάσιο</i>	3,41	,66	32
	<i>Λύκειο</i>	3,70	,67	150
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	3,73	,60	92
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,62	,69	58
	Σύνολο	3,66	,66	332

Πίνακας Γ.4.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	,684	3	,228	,559	,642
Θέση εργασίας	8,717	1	8,717	21,389	,000
Αλληλεπίδραση	4,246	3	1,415	3,473	,016
Σφάλμα	132,048	324	,408		



Σχήμα Γ.4.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.5. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.4.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή

τη βαθμολογία στην *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

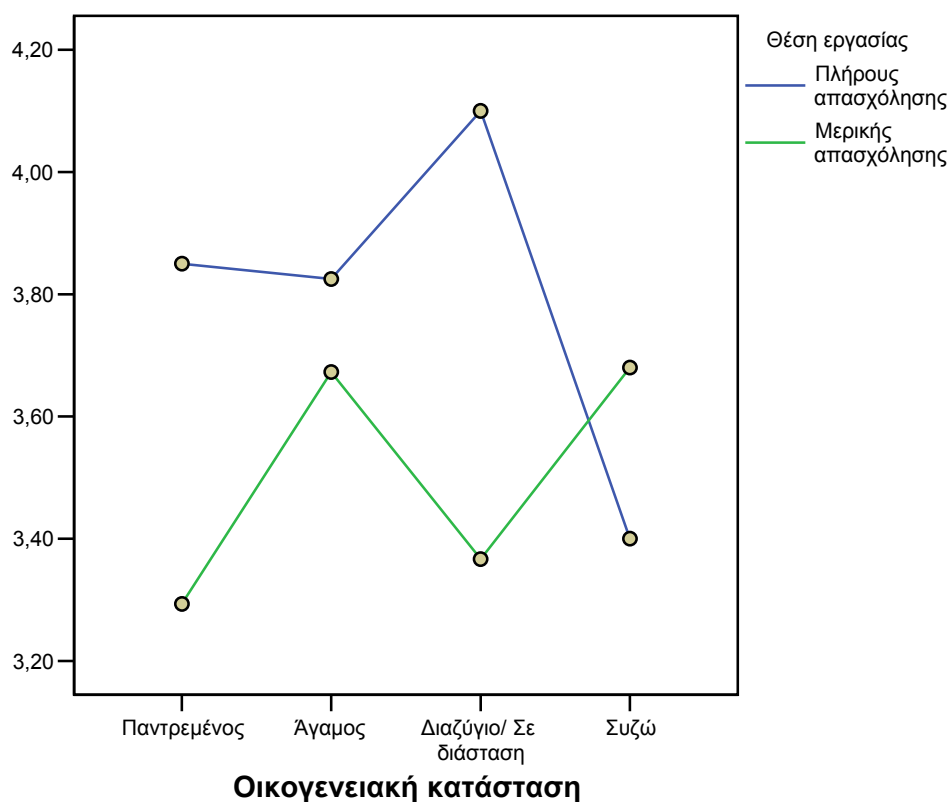
- η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=2.12, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=4.03, p<.01$).

Πίνακας Γ.4.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	3,85	,57	88
	<i>Άγαμος</i>	3,82	,69	64
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	4,10	,11	4
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	3,40	,61	6
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	3,29	,74	60
	<i>Άγαμος</i>	3,67	,62	88
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,36	,48	12
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	3,68	,21	10
	Σύνολο	3,51	,66	170
Σύνολο	<i>Παντρεμένος</i>	3,62	,70	148
	<i>Άγαμος</i>	3,73	,65	152
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,55	,53	16
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	3,57	,41	16
	Σύνολο	3,66	,66	332

Πίνακας Γ.4.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	2,564	3	,855	2,116	,098
Θέση εργασίας	2,062	1	2,062	5,106	,025
Αλληλεπίδραση	4,884	3	1,628	4,031	,008
Σφάλμα	130,875	324	,404		



Σχήμα Γ.4.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.6. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.4.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

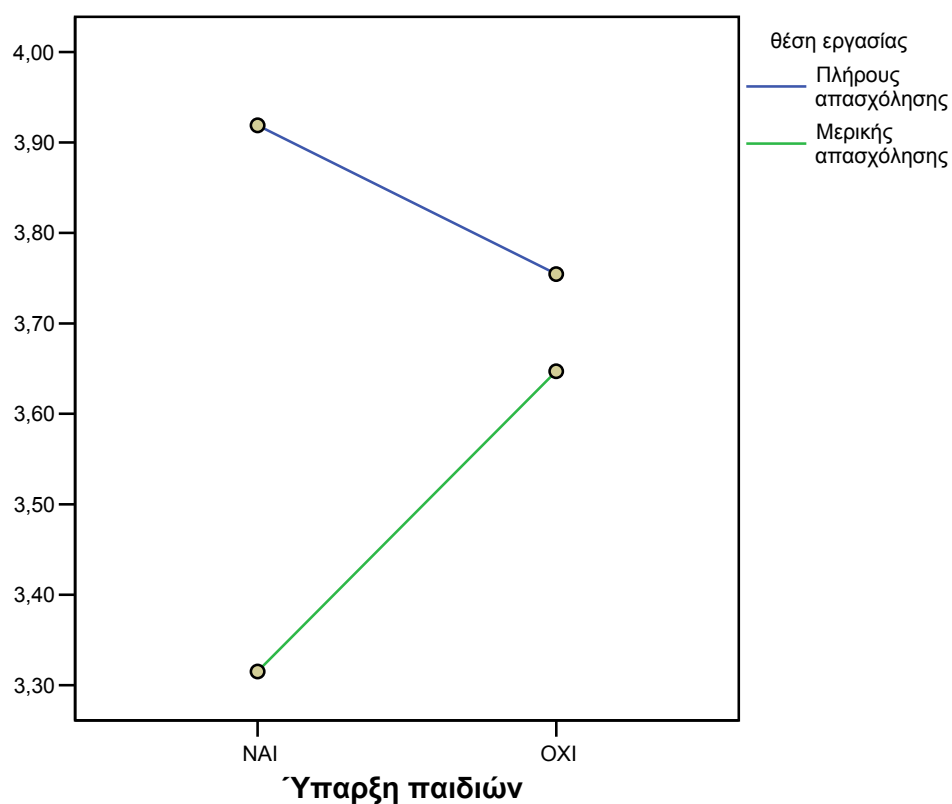
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.39, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=12.16, p<.01$). Γενικά οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης υπερτερούν σε βαθμολογία των μερικής απασχόλησης. Όμως, η διαφορά είναι πολύ μεγαλύτερη στους υπαλλήλους που έχουν παιδιά παρά σε αυτούς που δεν έχουν.

Πίνακας Γ.4.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ύπαρξη παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	NAI	3,91	,55	74
	OXI	3,75	,66	88
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	NAI	3,31	,68	66
	OXI	3,64	,63	102
	Σύνολο	3,51	,67	168
Σύνολο	NAI	3,63	,68	140
	OXI	3,69	,64	190
	Σύνολο	3,67	,66	330

Πίνακας Γ.4.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Υπαρξη παιδιών	,563	1	,563	1,386	,240
Θέση εργασίας	10,152	1	10,152	24,982	,000
Αλληλεπίδραση	4,942	1	4,942	12,163	,001
Σφάλμα	132,471	326	,406		



Σχήμα Γ.4.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.4.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=2.08, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=1.05, p>.05$).

Πίνακας Γ.4.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Αριθμός παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1	3,81	,56	26
	2	4,03	,54	40
	3 ή περισσότερα	3,70	,55	8
	Σύνολο	3,91	,55	74
Μερικής απασχόλησης	1	3,18	,68	26
	2	3,41	,69	36
	3 ή περισσότερα	3,80	,00	2
	Σύνολο	3,33	,68	64
Σύνολο	1	3,50	,69	52
	2	3,73	,68	76
	3 ή περισσότερα	3,72	,49	10
	Σύνολο	3,64	,68	138

Πίνακας Γ.4.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	1,587	2	,793	2,083	,129
Θέση εργασίας	1,751	1	1,751	4,599	,034
Αλληλεπίδραση	,799	2	,400	1,049	,353
Σφάλμα	50,267	132	,381		

Γ.1.5.7. *Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση*

Ο πίνακας Γ.7.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι:

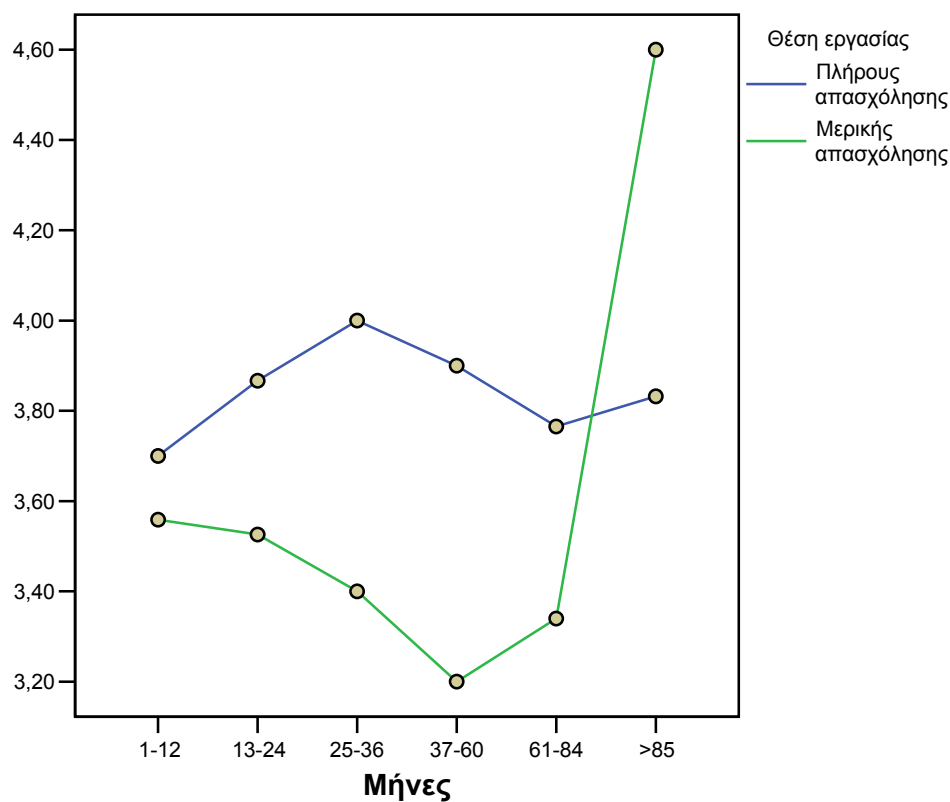
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=1.70, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=2.10, p>.05$).

Πίνακας Γ.4.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Χρόνος</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1-12 μήνες	3,70	,99	16
	13-24 μήνες	3,86	,63	18
	25-36 μήνες	4,00	,57	20
	37-60 μήνες	3,90	,96	12
	61-84 μήνες	3,76	,54	46
	>85 μήνες	3,83	,45	50
	Σύνολο	3,82	,62	162
Μερικής απασχόλησης	1-12 μήνες	3,55	,62	68
	13-24 μήνες	3,52	,63	54
	25-36 μήνες	3,40	,54	14
	37-60 μήνες	3,20	,74	10
	61-84 μήνες	3,34	,74	20
	>85 μήνες	4,60	,00	2
	Σύνολο	3,50	,65	168
Σύνολο	1-12 μήνες	3,58	,70	84
	13-24 μήνες	3,61	,64	72
	25-36 μήνες	3,75	,62	34
	37-60 μήνες	3,58	,92	22
	61-84 μήνες	3,63	,63	66
	>85 μήνες	3,86	,46	52
	Σύνολο	3,66	,65	330

Πίνακας Γ.4.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	3,431	5	,686	1,703	,134
Θέση εργασίας	1,977	1	1,977	4,904	,027
Αλληλεπίδραση	4,231	5	,846	2,100	,065
Σφάλμα	128,170	318	,403		



Σχήμα Γ.4.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Συνθήκες εργασίας» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.5.8. Ο παράγοντας «Συνθήκες εργασίας» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.4.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Συνθήκες εργασίας* επειδή οι

υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Συνθήκες εργασίας* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογία στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=8.25$, $p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων εργάζονται 30-35 ώρες στην επιχείρηση ($\mu.o.=3.48$, $\tau.a.=.60$) και όσων εργάζονται 40-45 ώρες ($\mu.o.=3.67$, $\tau.a.=.66$) ($p<.001$).

Πίνακας Γ.4.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Συνθήκες εργασίας* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	3.62	.72	66	3.62	.72	66
30-35	-	-	-	3.47	.60	102	3.48	.60	102
40-45	3.83	.62	162	2.00	.00	2	3.81	.65	164
Σύνολο	3.83	.62	162	3.52	.67	170	3.67	.66	332

Γ.1.6. Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: Η Υπηρεσία ως σύνολο

Γ.1.6.1. Ο παράγοντας « Ο οργανισμός ως σύνολο » ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.5.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το

φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Ο οργανισμός ως σύνολο* έδειξε ότι:

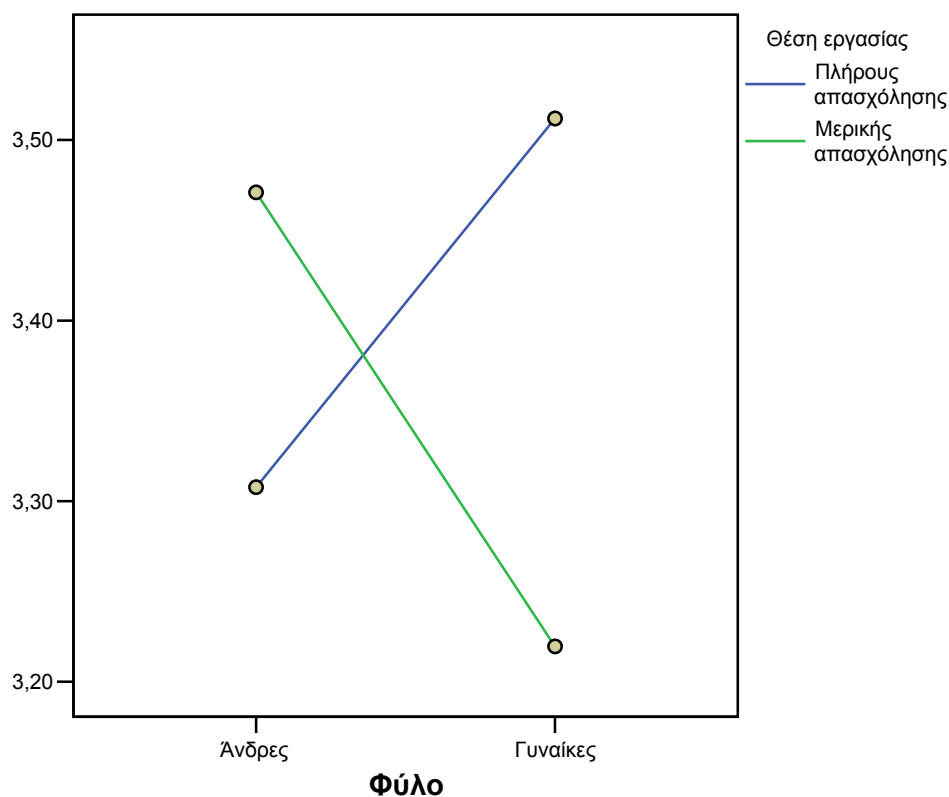
- το φύλο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.09, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=8.61, p<.01$).

Πίνακας Γ.5.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Φύλο</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	Άντρες	3,30	,75	78
	Γυναίκες	3,51	,72	84
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	Άντρες	3,47	,63	86
	Γυναίκες	3,21	,70	82
	Σύνολο	3,34	,67	168
Σύνολο	Άντρες	3,39	,69	164
	Γυναίκες	3,36	,72	166
	Σύνολο	3,38	,71	330

Πίνακας Γ.5.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	,046	1	,046	,092	,761
Θέση εργασίας	3,984	1	3,984	5,118	,024
Αλληλεπίδραση	4,276	1	4,276	8,607	,004
Σφάλμα	161,955	326	,497		



Σχήμα Γ.5.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Η Ο οργανισμός ως σύνολο» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.2. Ο παράγοντας «Ο οργανισμός ως σύνολο» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.5.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Ο οργανισμός ως σύνολο* έδειξε ότι:

- η ηλικία δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη

κλίμακα ($F(3,324)=1.93, p>.05$).

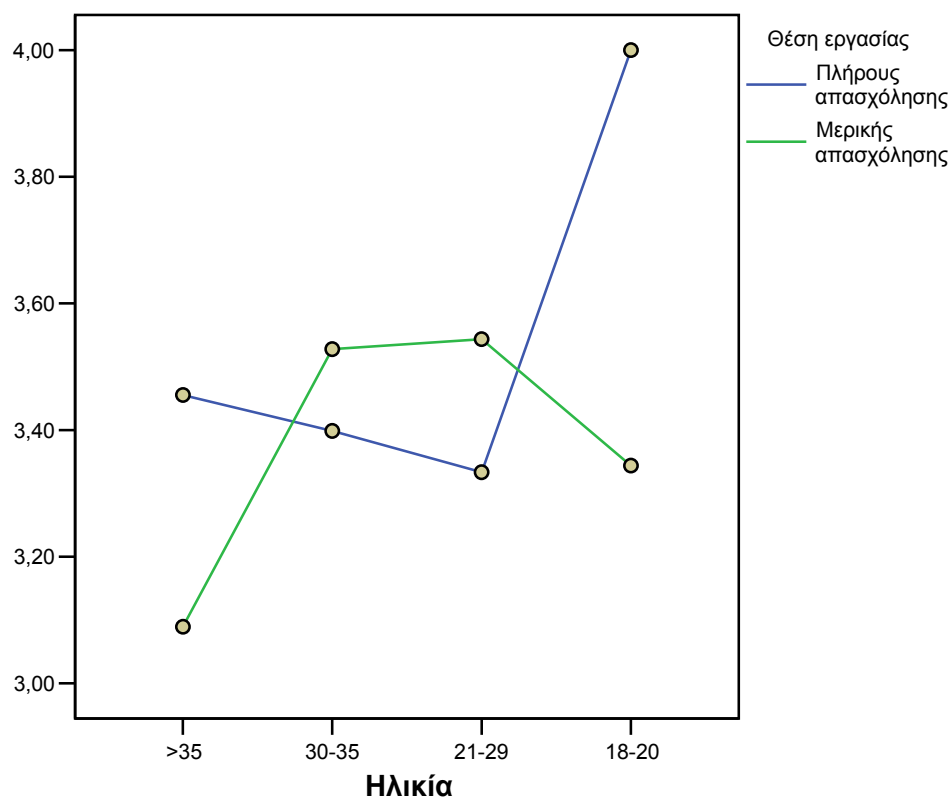
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)= 3.73, p<.05$).

Πίνακας Γ.5.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ηλικία</i>	<i>Μ. Ο.</i>	<i>Τ. Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	>35	3,45	,73	56
	30-35	3,39	,79	74
	21-29	3,33	,66	30
	18-20	4,00	,00	2
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	>35	3,08	,71	56
	30-35	3,52	,69	36
	21-29	3,54	,54	46
	18-20	3,34	,62	32
	Σύνολο	3,35	,67	170
Σύνολο	>35	3,27	,74	112
	30-35	3,44	,76	110
	21-29	3,46	,60	76
	18-20	3,38	,62	34
	Σύνολο	3,38	,71	332

Πίνακας Γ.5.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ηλικία	2,838	3	,946	1,928	,125
Θέση εργασίας	,703	1	,703	1,434	,232
Αλληλεπίδραση	5,483	3	1,828	3,725	,012
Σφάλμα	158,953	324	,491		



Σχήμα Γ.5.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «*Ο οργανισμός ως σύνολο*» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.3. *Ο παράγοντας «Ο οργανισμός ως σύνολο» ως προς τον τόπο γέννησης*

Ο πίνακας Γ.5.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στον οργανισμό ως σύνολο έδειξε ότι:

- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε

αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=6.70$, $p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ των ατόμων που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη ($\mu.o.=3.53$, $\tau.a.=.63$) και των ατόμων που γεννήθηκαν σε πόλη ($\mu.o.=3.27$, $\tau.a.=.61$) ($p<.05$).

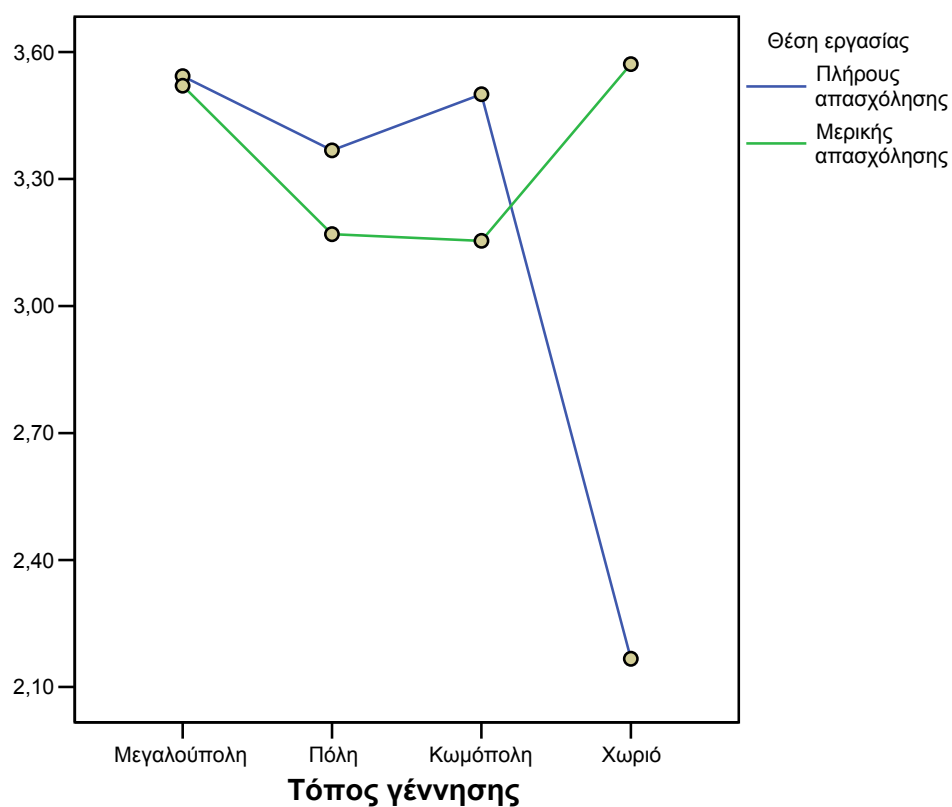
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τόπου γέννησης ($F(3,324)=7.56$, $p<.05$).

Πίνακας Γ.5.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Τόπος γέννησης</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,54	,68	70
	<i>Πόλη</i>	3,36	,58	68
	<i>Κωμόπολη</i>	3,50	,86	18
	<i>Χωριό</i>	2,16	1,43	6
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,52	,58	74
	<i>Πόλη</i>	3,16	,64	56
	<i>Κωμόπολη</i>	3,15	,90	26
	<i>Χωριό</i>	3,57	,53	14
	Σύνολο	3,35	,67	170
Σύνολο	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,53	,63	144
	<i>Πόλη</i>	3,27	,61	124
	<i>Κωμόπολη</i>	3,29	,89	44
	<i>Χωριό</i>	3,15	1,08	20
	Σύνολο	3,38	,71	332

Πίνακας Γ.8.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	9,312	3	3,104	6,696	,000
Θέση εργασίας	1,789	1	1,789	3,860	,050
Αλληλεπίδραση	10,517	3	3,506	7,563	,000
Σφάλμα	150,185	324	,464		



Σχήμα Γ.5.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Ο οργανισμός ως σύνολο» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.4. Ο παράγοντας «Ο οργανισμός ως σύνολο» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.5.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Υπηρεσία ως σύνολο* έδειξε ότι:

- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=.45, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)= 3.02, p<.05$). Στους αποφοίτους Γυμνασίου υπερτερούν σε βαθμολογία οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έναντι των πλήρους απασχόλησης. Στους αποφοίτους Λυκείου υπερτερούν οι πλήρους απασχόλησης. Στους αποφοίτους ΙΕΚ υπερτερούν ξανά οι μερικής απασχόλησης. Τέλος, στους αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης υπερτερούν οι πλήρους απασχόλησης με μικρή, όμως, διαφορά.

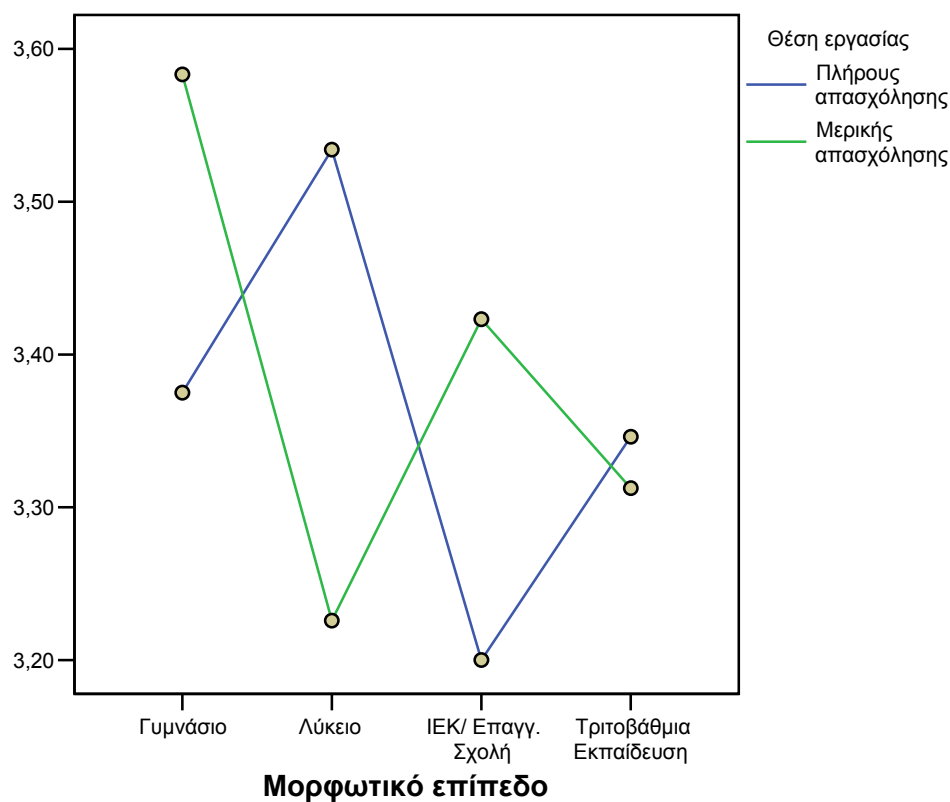
Πίνακας Γ.5.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας	Μορφωτικό επίπεδο	Μ.Ο.	Τ.Α.	N
Πλήρους απασχόλησης	Γυμνάσιο	3,37	,13	8
	Λύκειο	3,53	,58	88
	ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή	3,20	,86	40
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	3,34	1,03	26
	Σύνολο	3,41	,74	162

Μερικής απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	3,58	,83	24
	<i>Λύκειο</i>	3,22	,65	62
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	3,42	,63	52
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,31	,62	32
	Σύνολο	3,35	,67	170
Σύνολο	<i>Γυμνάσιο</i>	3,53	,72	32
	<i>Λύκειο</i>	3,40	,63	150
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	3,32	,74	92
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,32	,82	58
	Σύνολο	3,38	,71	332

Πίνακας Γ.5.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	,665	3	,222	,446	,720
Θέση εργασίας	,026	1	,026	,052	,819
Αλληλεπίδραση	4,491	3	1,497	3,016	,030
Σφάλμα	160,797	324	,496		



Σχήμα Γ.5.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «*Ο οργανισμός ως σύνολο*» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.5. Ο παράγοντας «*Ο οργανισμός ως σύνολο*» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.5.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή

τη βαθμολογία στον οργανισμό ως σύνολο έδειξε ότι:

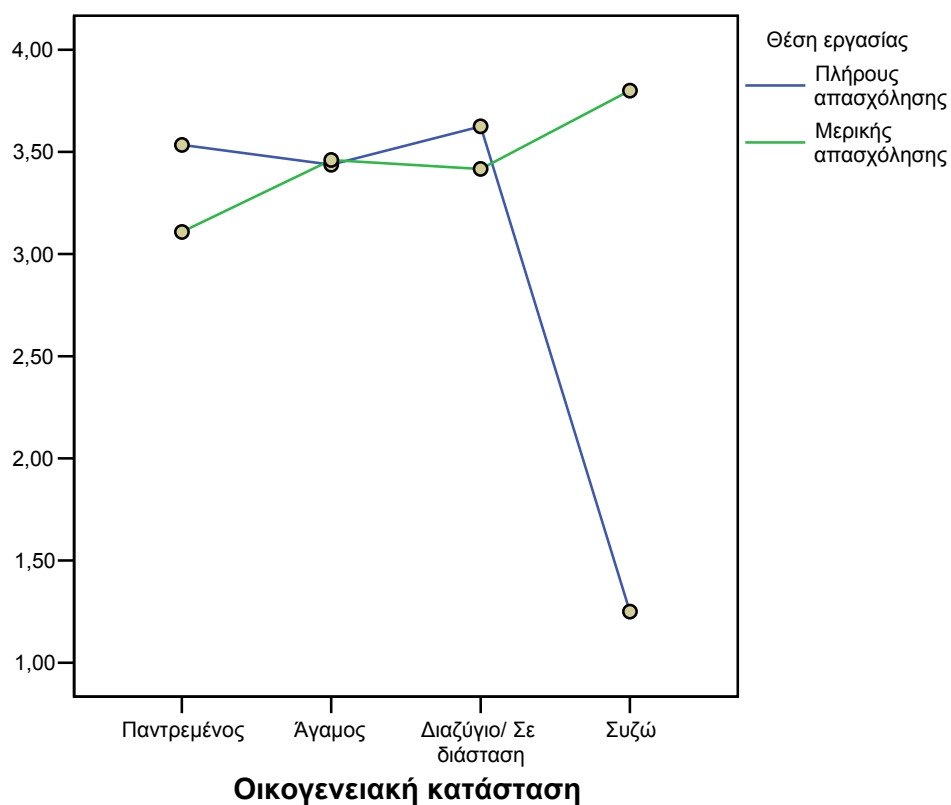
- η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=10.05, p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ των ατόμων που συζούν με το σύντροφο τους ($\mu.o.=2.84, \tau.a.=1.32$) και α) των παντρεμένων ($\mu.o.=3.36, \tau.a.=.68$) ($p<.05$), β) των αγάμων ($\mu.o.=3.45, \tau.a.=.63$) ($p<.01$) και γ) των ατόμων που έχουν πάρει διαζύγιο ή είναι σε διάσταση ($\mu.o.=3.46, \tau.a.=.52$) ($p<.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=25.37, p<.001$).

Πίνακας Γ.5.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	3,53	,67	88
	<i>Άγαμος</i>	3,43	,54	64
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,62	,43	4
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	1,25	,22	6
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	3,10	,62	60
	<i>Άγαμος</i>	3,46	,69	88
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,41	,55	12
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	3,80	,45	10
	Σύνολο	3,35	,67	170
Σύνολο	<i>Παντρεμένος</i>	3,36	,68	148
	<i>Άγαμος</i>	3,45	,63	152
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,46	,52	16
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,84	1,32	16
	Σύνολο	3,38	,71	332

Πίνακας Γ.5.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	12,126	3	4,042	10,045	,000
Θέση εργασίας	5,738	1	5,738	14,258	,000
Αλληλεπίδραση	30,632	3	10,211	25,374	,000
Σφάλμα	130,384	324	,402		



Σχήμα Γ.5.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Ο οργανισμός ως σύνολο» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.6. Ο παράγοντας «Ο οργανισμός ως σύνολο» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.5.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στον *οργανισμό ως σύνολο* έδειξε ότι:

- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.35, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=11.69, p<.01$). Στους υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης υπερτερούν σε βαθμολογία αυτοί που έχουν παιδιά έναντι αυτών που δεν έχουν.

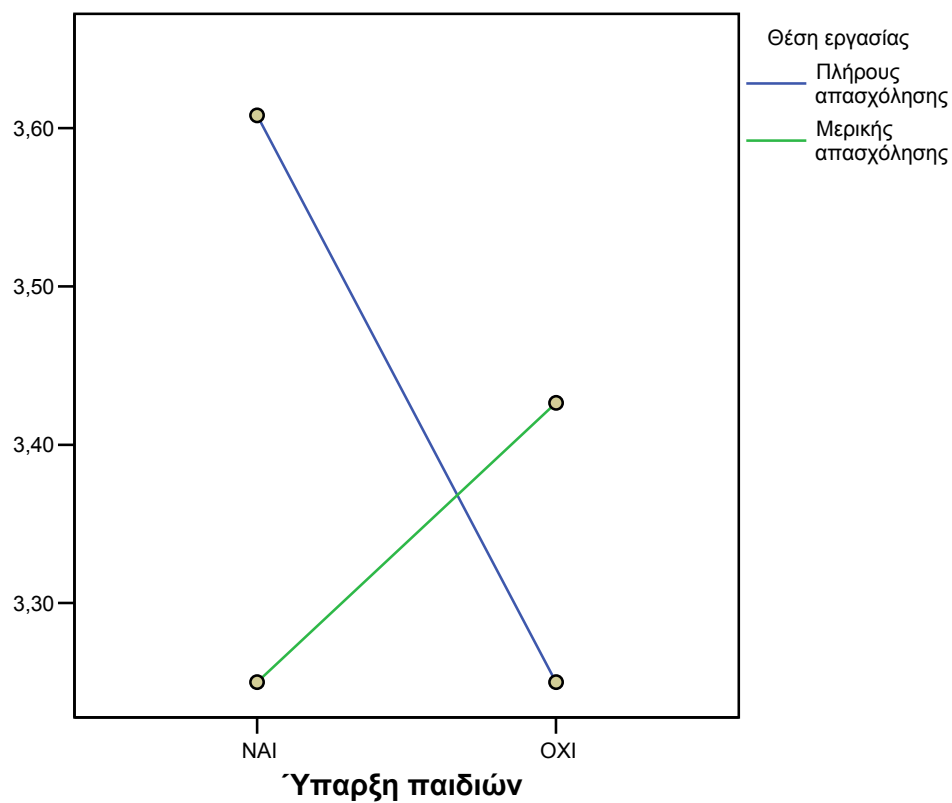
Το αντίθετο συμβαίνει στους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης.

Πίνακας Γ.5.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Υπαρξη</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
	<i>παιδιών</i>			
Πλήρους απασχόλησης	ΝΑΙ	3,60	,72	74
	ΟΧΙ	3,25	,72	88
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	ΝΑΙ	3,25	,65	66
	ΟΧΙ	3,42	,68	102
	Σύνολο	3,35	,67	168
Σύνολο	ΝΑΙ	3,43	,71	140
	ΟΧΙ	3,34	,71	190
	Σύνολο	3,38	,71	330

Πίνακας Γ.5.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Υπαρξη παιδιών	,662	1	,662	1,349	,246
Θέση εργασίας	,662	1	,662	1,349	,246
Αλληλεπίδραση	5,735	1	5,735	11,687	,001
Σφάλμα	159,959	326	,491		



Σχήμα Γ.5.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Ο οργανισμός ως σύνολο» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.5.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στον *οργανισμό ως σύνολο* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=.46, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=3.84, p<.05$).

Πίνακας Γ.5.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Αριθμός παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1	3,75	,64	26
	2	3,65	,58	40
	3 ή περισσότερα	2,93	1,20	8
	Σύνολο	3,60	,72	74
Μερικής απασχόλησης	1	3,32	,73	26
	2	3,19	,58	36
	3 ή περισσότερα	4,00	,00	2
	Σύνολο	3,27	,65	64
Σύνολο	1	3,53	,71	52
	2	3,43	,62	76
	3 ή περισσότερα	3,15	1,14	10
	Σύνολο	3,45	,70	138

Πίνακας Γ.5.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	,417	2	,208	,463	,631
Θέση εργασίας	,045	1	,045	,099	,753
Αλληλεπίδραση	3,459	2	1,729	3,841	,024
Σφάλμα	59,429	132	,450		

Γ.1.6.7. *Ο παράγοντας «Ο οργανισμός ως σύνολο» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση*

Ο πίνακας Γ.5.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Υπηρεσία ως σύνολο* έδειξε ότι:

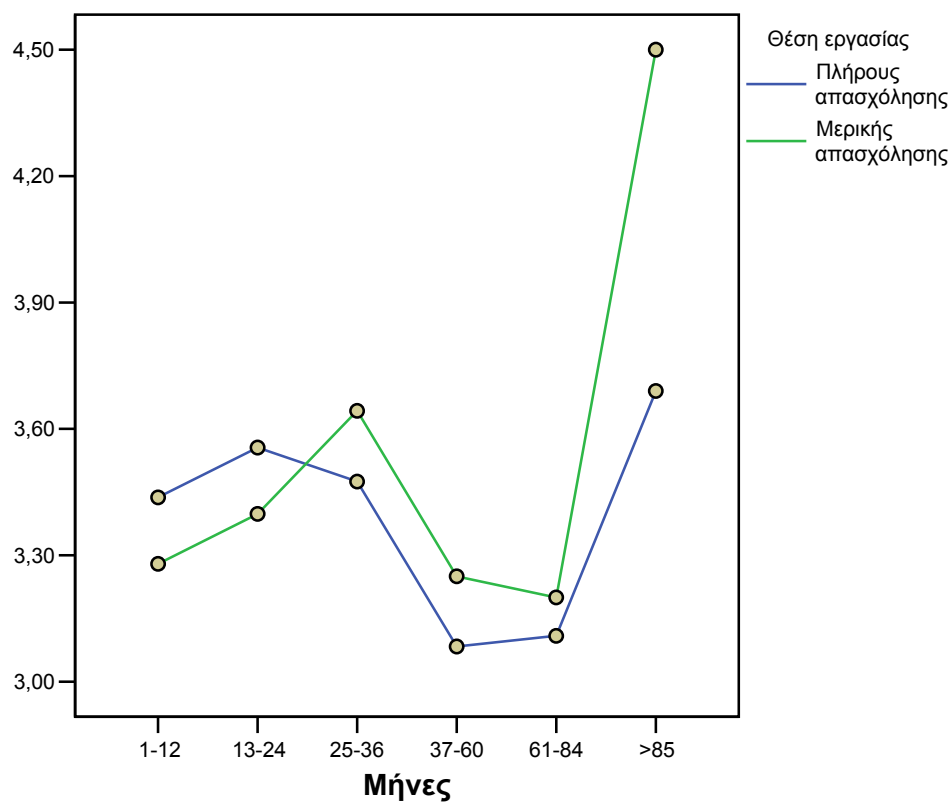
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=3.91$, $p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου εντόπισαν τη διαφορά ($p<.05$) μεταξύ όσων εργάζονται >85 μήνες ($\mu.o.= 3.72$, $\tau.a.=.42$) και α) όσων εργάζονται 1-12 μήνες ($\mu.o.=3.30$, $\tau.a.=.72$) ($p<.05$) και β) όσων εργάζονται 61-84 μήνες ($\mu.o.=3.13$, $\tau.a.=.85$) ($p<.01$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=1.01$, $p>.05$).

Πίνακας Γ.5.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Χρόνος</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1-12 μήνες	3,43	,97	16
	13-24 μήνες	3,55	,59	18
	25-36 μήνες	3,47	,65	20
	37-60 μήνες	3,08	,57	12
	61-84 μήνες	3,10	,93	46
	>85 μήνες	3,69	,39	50
	Σύνολο	3,41	,74	162
Μερικής απασχόλησης	1-12 μήνες	3,27	,63	68
	13-24 μήνες	3,39	,68	54
	25-36 μήνες	3,64	,78	14
	37-60 μήνες	3,25	,74	10
	61-84 μήνες	3,20	,61	20
	>85 μήνες	4,50	,00	2
	Σύνολο	3,35	,68	168
Σύνολο	1-12 μήνες	3,30	,70	84
	13-24 μήνες	3,43	,66	72
	25-36 μήνες	3,54	,70	34
	37-60 μήνες	3,15	,64	22
	61-84 μήνες	3,13	,85	66
	>85 μήνες	3,72	,42	52
	Σύνολο	3,38	,71	330

Πίνακας Γ.5.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	9,336	5	1,867	3,910	,002
Θέση εργασίας	,808	1	,808	1,693	,194
Αλληλεπίδραση	2,404	5	,481	1,007	,414
Σφάλμα	151,858	318	,478		



Σχήμα Γ.5.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «*Ο οργανισμός ως σύνολο*» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.1.6.8. Ο παράγοντας «*Ο οργανισμός ως σύνολο*» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.5.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στον *οργανισμό ως σύνολο*

επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στον οργανισμό ως σύνολο έδειξε ότι το ωράριο δεν επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογία στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=2.49, p>.05$).

Πίνακας Γ.5.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Ο οργανισμός ως σύνολο* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	3.22	.66	66	3.22	.66	66
30-35	-	-	-	3.47	.65	102	3.47	.65	102
40-45	3.41	.74	162	2.00	.00	2	3.40	.76	164
Σύνολο	3.41	.74	162	3.35	.68	170	3.38	.71	332

Γ.2. Σύγκρουση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (*Work, Family, and Interrole Conflict*)

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω το Ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της σύγκρουσης επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (*Work, Family, and Interrole Conflict*) δίνουν βαθμολογία για τρεις κλίμακες:

- Σύγκρουση στη εργασία (*Work conflict*).
- Σύγκρουση στην οικογένεια (*Family Conflict*).

- Σύγκρουση μεταξύ των δύο ρόλων (*Interrole Conflict*).

Αρχικά υπολογίστηκαν οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας για κάθε μία από τις διαστάσεις αυτές: 1) Σύγκρουση στη εργασία (*Work conflict*): .68, 2) Σύγκρουση στην οικογένεια (*Family Conflict*): .80, 3) Σύγκρουση μεταξύ των δύο ρόλων (*Interrole Conflict*): .88.

Στη συνέχεια έγινε παραγοντική ανάλυση για να επιβεβαιωθεί η ύπαρξη των συγκεκριμένων διαστάσεων του ερωτηματολογίου. Στην ανάλυση παραγόντων κύριων συνιστωσών για τις συσχετίσεις των ερωτήσεων έγινε εξαγωγή 3 παραγόντων με χαρακτηριστικές τιμές ίσες ή μεγαλύτερες από 1.00. Η ορθογωνική περιστροφή των αξόνων έδωσε τη δομή που φαίνεται στον Πίνακα Γ.3. Ο πρώτος παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» είναι υπεύθυνος για το 18.73% της διακύμανσης, ο δεύτερος «Σύγκρουση στην οικογένεια» για το 15.73% και ο τρίτος «Σύγκρουση μεταξύ των δύο ρόλων» για το 12.01% της διακύμανσης. Φαίνεται να επιβεβαιώνεται η δομή του ερωτηματολογίου που προτείνεται από τους κατασκευαστές.

Πίνακας Γ.5. Ανάλυση παραγόντων με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων για τις προτάσεις του ερωτηματολογίου σύγκρουσης οικογενειακής- επαγγελματικής ζωής

<i>Ερωτήσεις</i>	<i>Παράγοντες</i>		
	<i>Σύγκρουση στην εργασία</i>	<i>Σύγκρουση στην οικογένεια</i>	<i>Σύγκρουση των δύο ρόλων</i>
Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου δε με αφήνουν να χαλαρώσω όλο το χρόνο που είμαι στο σπίτι	,817	,061	,025
Στη δουλειά μου έχω να κάνω τόσα πράγματα που δεν έχω χρόνο για να ασχοληθώ με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα	,797	,167	,135
Η οικογένεια μου δυσανασχετεί με το πόσο συχνά ασχολούμαι με θέματα της δουλειάς ακόμη κι όταν είμαι στο σπίτι	,727	,180	,081
Η εργασία μου απαιτεί πολύ χρόνο που θα προτιμούσα να περάσω με την οικογένεια μου.	,699	,043	,104
Μετά τη δουλειά επιστρέφω στο σπίτι πολύ κουρασμένος και δε μπορώ να κάνω μερικά από τα πράγματα που θα ήθελα.	,670	,222	,233
Το πρόγραμμα μου στη δουλειά έρχεται συχνά σε σύγκρουση με την οικογενειακή μου ζωή.	,666	,063	,300
Η εργασία μου με δυσκολεύει να είμαι ο/η σύζυγος ή ο γονιός που θα ήθελα να είμαι.	,652	,225	,247
Επειδή η δουλειά μου είναι πολύ απαιτητική κάποιες φορές είμαι ευερέθιστος στο σπίτι.	,585	,269	,027
Στην οικογένεια μου δεν αρέσουν κάποιες από τις δραστηριότητες που αρέσουν σε μένα.	,303	,775	,240
Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το χρόνο που πρέπει να περνάμε με συγγενείς.	,034	,774	,026
Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το να περνάμε χρόνο μόνοι	,103	,759	-,074
Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε θέσει διαφορετικούς στόχους για μας ως ζευγάρι.	,126	,754	-,006
Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές προτιμήσεις όσον αφορά στη διασκέδαση	,131	,752	,009
Η/Ο σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το ποιοι θα έπρεπε να είναι οι φίλοι μας.	,133	,701	,089
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις με αναγκάζουν να κάνω πράγματα, τα οποία θα προτιμούσα να μην έκανα.	,134	,601	,249

Λόγω της οικογενειακής μου κατάστασης, έχω πολύ λίγο χρόνο για να ασχοληθώ με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα.	,305	,451	,142
Στη δουλειά μου εργάζομαι με αυστηρούς κανονισμούς που είναι δύσκολο να τηρηθούν	,070	,085	,803
Στην εργασία μου δε μπορώ να είμαι ο εαυτός μου.	,120	,218	,685
Στην εργασία μου είμαι υποχρεωμένος να κάνω πράγματα, τα οποία πιστεύω ότι θα έπρεπε να γίνουν διαφορετικά.	,229	,197	,608
Στη δουλειά μου ανατίθεται μια εργασία χωρίς να μου δίνονται τα απαραίτητα εφόδια για να την ολοκληρώσω με επιτυχία	,159	-,070	,600
Εκεί όπου εργάζομαι δε μπορώ να φέρομαι το ίδιο ανεξάρτητα από το ποιος είναι αυτός με τον οποίο μιλάω.	,034	,006	,481
Στη δουλειά μου ανατίθενται εργασίες από δύο ή περισσότερα άτομα, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες μεταξύ τους.	,052	,101	,397
Η δουλειά μου προσφέρει ελάχιστες ευκαιρίες να αποκτήσω νέες γνώσεις και ικανότητες.	,269	-,162	,390
Θα ήθελα να έχω περισσότερη εξουσία και επιρροή σε άλλα άτομα στη δουλειά.	,277	-,183	,320

Στα επόμενα υποκεφάλαια πραγματοποιείται σύγκριση των μέσων όρων των βαθμολογιών των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης στις τρεις αυτές διαστάσεις

Γ.2.1. Σύγκριση οικογενειακής- επαγγελματικής ζωής και θέση εργασίας (μερικής ή ολικής απασχόλησης)

Υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για τις τρεις κλίμακες της σύγκρισης οικογενειακής- επαγγελματικής ζωής. Παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα Γ.6.

Πίνακας Γ.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης στις τρεις κλίμακες της σύγκρουσης οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής

	Θέση εργασίας	N	M.O.	T.A.
Σύγκρουση στην εργασία	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	2,96	,55
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	2,80	,73
Σύγκρουση στην οικογένεια	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	2,78	,58
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	2,65	,78
Σύγκρουση των δύο ρόλων	<i>Πλήρους απασχόλησης</i>	162	2,86	,85
	<i>Μερικής απασχόλησης</i>	170	2,64	,91

Η σύγκριση μέσων όρων με τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου t έδειξε ότι:

- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M=2.96$, $T. A. = .55$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t=2.76$, $df=330$, $p<.05$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M=2.80$, $T. A. = .73$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M=2.78$, $T. A. = .58$) δεν είναι σημαντικά διαφορετικός ($t=1.76$, $df=330$, $p>.05$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M=2.65$, $T. A. = .78$).
- ο μέσος όρος των τιμών στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ($M=2.86$, $T. A. = .85$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t=2.31$, $df=330$, $p<.05$) από αυτόν των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ($M=2.64$, $T. A. = .91$).

Πίνακας Γ.7. Κριτήριο t, βαθμοί ελευθερίας και στατιστική σημαντικότητα

	t	df	Sig.
Σύγκρουση στην εργασία	2,76	330	,024
Σύγκρουση στην οικογένεια	1,76	330	,079
Σύγκρουση των δύο ρόλων	2,31	330	,021

Ο πίνακας Γ.8. δείχνει τις συνάφειες μεταξύ των διαστάσεων της σύγκρουσης οικογένειας - εργασίας. Όλοι οι παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντικές και υψηλές συνάφειες μεταξύ τους.

Πίνακας Γ.8. Συνάφειες μεταξύ των τριών παραγόντων της σύγκρουσης επαγγέλματος- οικογένειας

		Σύγκρουση στην εργασία	Σύγκρουση στην οικογένεια	Σύγκρουση των δύο ρόλων
Σύγκρουση στην εργασία	R	1	,234(**)	,422(**)
	Sig.	.	,000	,000
	N	332	332	332
Σύγκρουση στην οικογένεια	R	,234(**)	1	,428(**)
	Sig.	,000	.	,000
	N	332	332	332
Σύγκρουση των δύο ρόλων	R	,422(**)	,428(**)	1
	Sig.	,000	,000	.
	N	332	332	332

Γ.2.2. Διαστάσεις της σύγκρουσης οικογένειας - εργασίας: Σύγκρουση στην εργασία

Γ.2.2.1. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.6.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

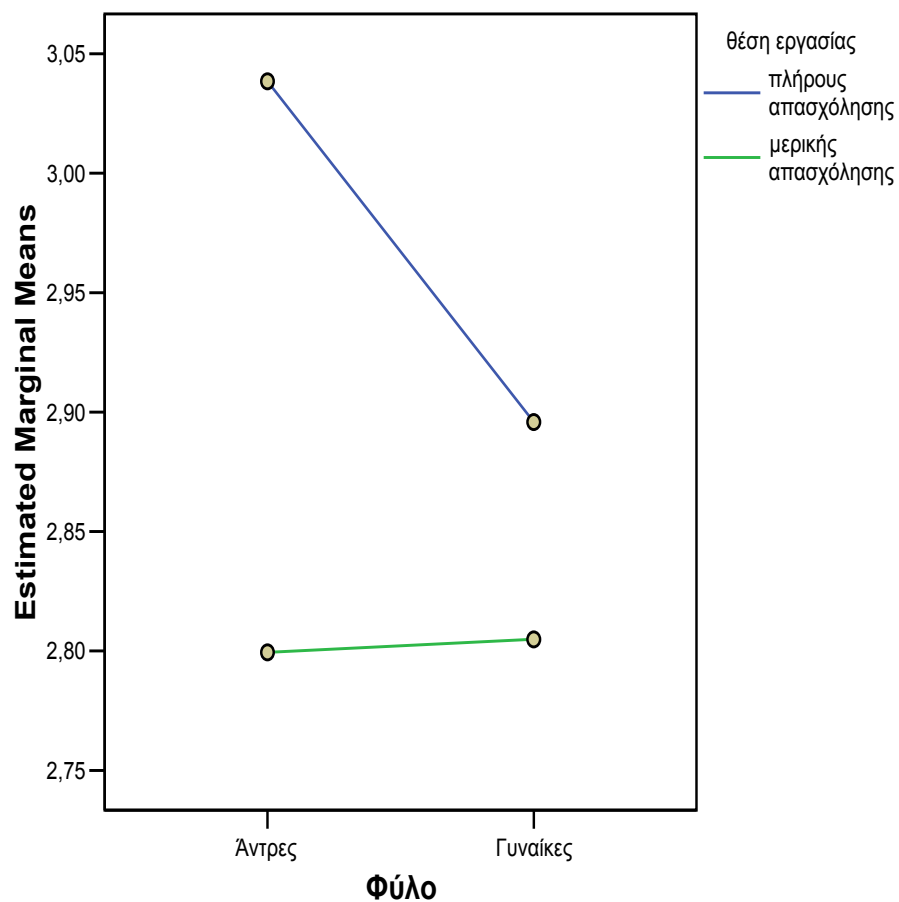
- το φύλο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.91, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=1.06, p>.05$).

Πίνακας Γ.6.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας	Φύλο	Μ.Ο.	Τ.Α.	N
Πλήρους απασχόλησης	Άντρες	3,00	,45	78
	Γυναίκες	2,89	,63	84
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	Άντρες	2,80	,67	86
	Γυναίκες	2,80	,81	82
	Σύνολο	2,80	,74	168
Σύνολο	Άντρες	2,91	,59	164
	Γυναίκες	2,85	,72	166
	Σύνολο	2,88	,66	330

Πίνακας Γ.6.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	,388	1	,388	,909	,341
Θέση εργασίας	2,243	1	2,243	5,263	,022
Αλληλεπίδραση	,452	1	,452	1,060	,304
Σφάλμα	138,954	326	,426		



Σχήμα Γ.6.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.2. Ο παράγοντας « Σύγκρουση στην εργασία» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.6.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

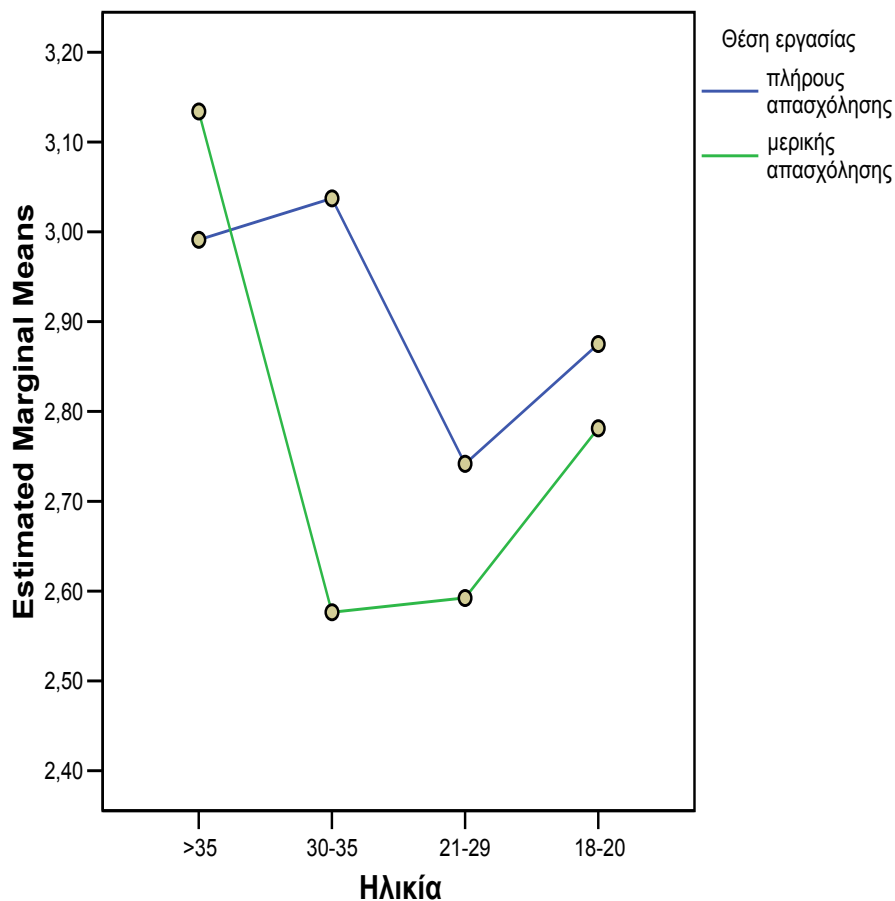
- η ηλικία διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=6.437, p<.001$). Όπως έδειξαν οι πολλαπλές συγκρίσεις με το κριτήριο Scheffe τα άτομα ηλικίας >35 (M.O.=3.06, T.A.=.69) έχουν μεγαλύτερη βαθμολογία ($p<.001$) από τα άτομα ηλικίας 21-29 (M.O.=2.65, T.A.=.64).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)=4.00, p<.01$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.6.2. για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης ισχύουν τα εξής: στην ηλικία των >35 έχουν χαμηλότερη βαθμολογία στον τομέα αυτό από ό,τι στην ηλικία των 30-35. Το αντίθετο συμβαίνει στους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης.

Πίνακας Γ.6.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην εργασία ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ηλικία</i>	<i>Μ. Ο.</i>	<i>Τ. Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	>35	2,99	,61	56
	30-35	3,04	,42	74
	21-29	2,74	,70	30
	18-20	2,88	,00	2
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	>35	3,13	,75	56
	30-35	2,58	,70	36
	21-29	2,59	,60	46
	18-20	2,78	,72	32
	Σύνολο	2,80	,73	170
Σύνολο	>35	3,06	,69	112
	30-35	2,89	,57	110
	21-29	2,65	,64	76
	18-20	2,79	,70	34
	Σύνολο	2,88	,65	332

Πίνακας Γ.6.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

	<i>Αθροίσματα</i>	<i>Βαθμοί</i>	<i>Μέσα</i>	<i>Στατιστική</i>	
<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>τετραγώνων</i>	<i>ελευθερίας</i>	<i>τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>σημαντικότητα</i>
Ηλικία	7,542	3	2,514	6,373	,000
Θέση εργασίας	,474	1	,474	1,202	,274
Αλληλεπίδραση	4,738	3	1,579	4,003	,008
Σφάλμα	127,815	324	,394		



Σχήμα Γ.6.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.3. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.6.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

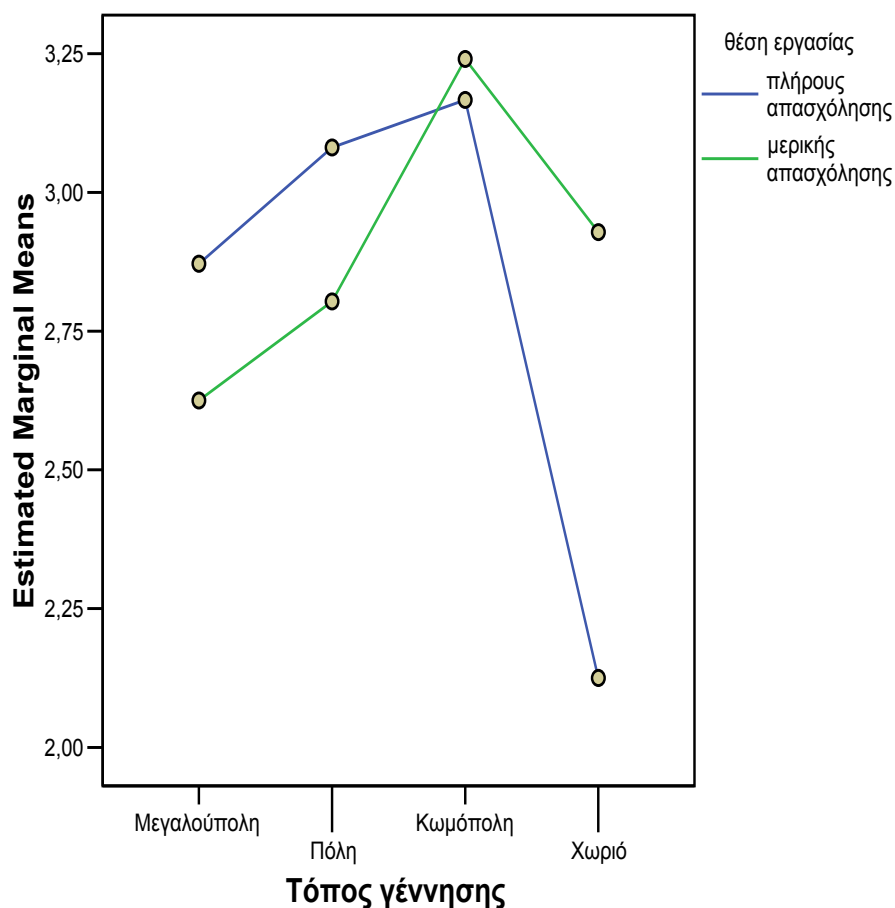
- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=8.15, p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων έχουν γεννηθεί σε κωμόπολη ($\mu.o.=3.21, \tau.a.=.69$) και α) όσους έχουν γεννηθεί σε μεγαλούπολη ($\mu.o.=2.74, \tau.a.=.61$) ($p<.001$) και β) όσους έχουν γεννηθεί σε χωριό ($\mu.o.=2.69, \tau.a.=1.16$) ($p<.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τύπου γέννησης ($F(3,324)=4.44, p<.01$). Όπως φαίνεται στο σχήμα οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη και πόλη υπερτερούν σε βαθμολογία στην κλίμακα αυτή σε σχέση με τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Το αντίθετο συμβαίνει στους εργαζομένους που γεννήθηκαν σε κωμόπολη και χωριό.

Πίνακας Γ.6.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στη εργασία* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Τόπος γέννησης</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,87	,58	70
	<i>Πόλη</i>	3,08	,44	68
	<i>Κωμόπολη</i>	3,17	,39	18
	<i>Χωριό</i>	2,13	,92	6
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,63	,62	74
	<i>Πόλη</i>	2,80	,57	56
	<i>Κωμόπολη</i>	3,24	,84	26
	<i>Χωριό</i>	2,93	1,20	14
	Σύνολο	2,80	,73	170
Σύνολο	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,74	,61	144
	<i>Πόλη</i>	2,96	,52	124
	<i>Κωμόπολη</i>	3,21	,69	44
	<i>Χωριό</i>	2,69	1,16	20
	Σύνολο	2,88	,65	332

Πίνακας Γ.6.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Τόπος γέννησης	9,486	3	3,162	8,147	,000
Θέση εργασίας	,318	1	,318	,821	,366
Αλληλεπίδραση	5,172	3	1,724	4,441	,004
Σφάλμα	125,757	324	,388		



Σχήμα Γ.6.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.4. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.6.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

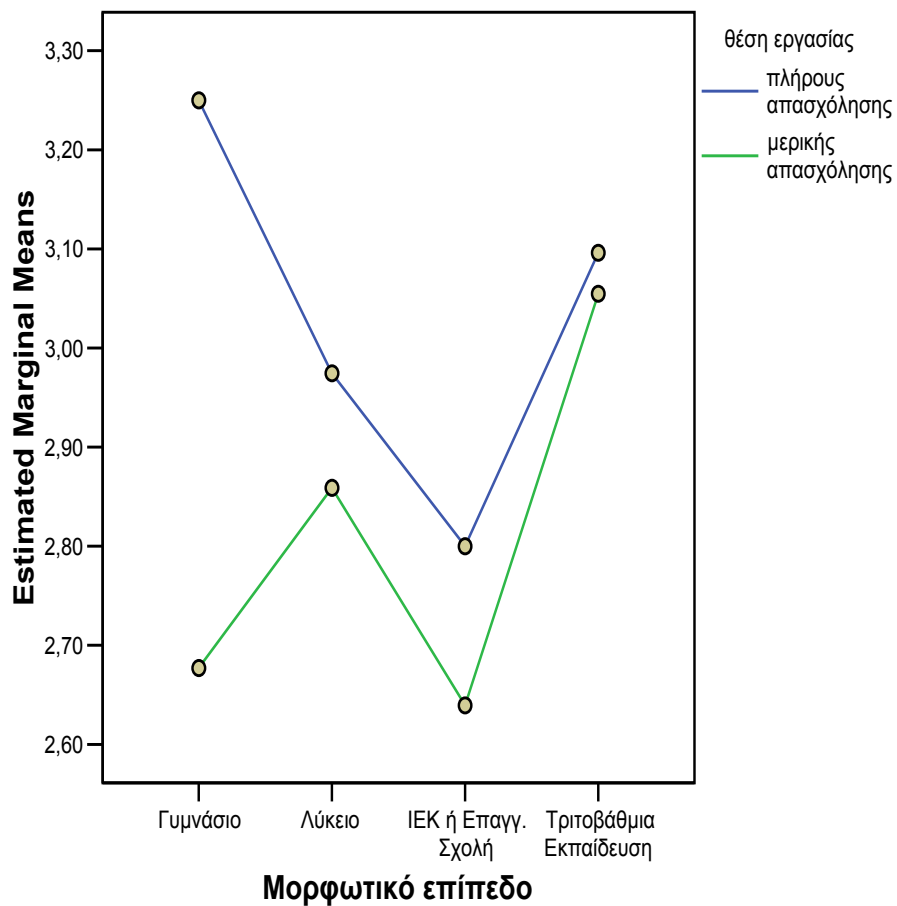
- το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.90, p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων έχουν φοιτήσει σε ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή (μ.ο.=2.71, τ.α.=.61) και των αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μ.ο.=3.07, τ.α.=.56) ($p<.01$)
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)=1.04, p>.05$).

Πίνακας Γ.6.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην εργασία ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Μορφωτικό επίπεδο</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	3,25	,41	8
	<i>Λύκειο</i>	2,97	,49	88
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,80	,59	40
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,10	,66	26
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	2,68	,87	24
	<i>Λύκειο</i>	2,86	,83	62
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,64	,63	52
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,05	,47	32
	Σύνολο	2,80	,73	170
Σύνολο	<i>Γυμνάσιο</i>	2,82	,81	32
	<i>Λύκειο</i>	2,93	,66	150
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,71	,61	92
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,07	,56	58
	Σύνολο	2,88	,65	332

Πίνακας Γ.6.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	4,826	3	1,609	3,901	,009
Θέση εργασίας	2,574	1	2,574	6,242	,013
Αλληλεπίδραση	1,288	3	,429	1,041	,375
Σφάλμα	133,602	324	,412		



Σχήμα Γ.6.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.5. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.6.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική

ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

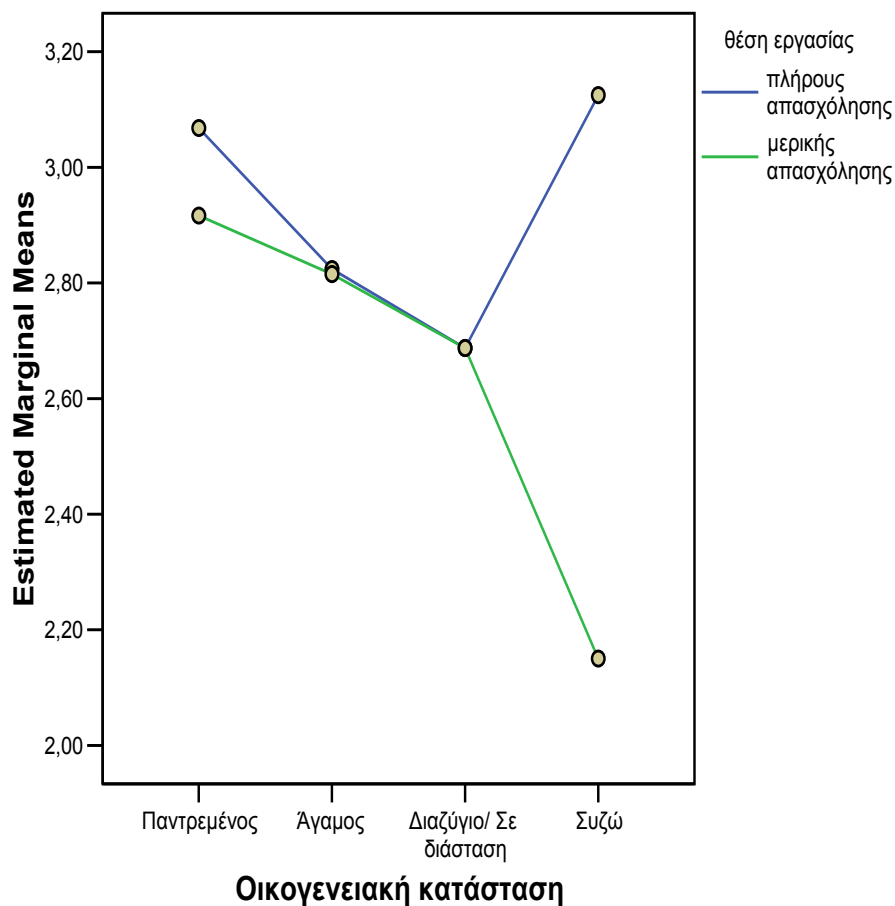
- η οικογενειακή κατάσταση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.00, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων είναι παντρεμένοι ($\mu.o.=3.01, \tau.a.=.64$) και όσων συζούν με το σύντροφο τους ($\mu.o.=2.51, \tau.a.=.89$) ($p<.05$)
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=2.68, p<.05$). Όπως φαίνεται από το σχήμα Γ.6.5. οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που είναι παντρεμένοι ή συζούν υπερτερούν στην κλίμακα αυτή των εργαζομένων μερικής απασχόλησης (που είναι παντρεμένοι ή συζούν). Αντίθετα οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που είναι άγαμοι ή με διαζύγιο έχουν ίδια περίπου βαθμολογία με τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης (που είναι άγαμοι ή με διαζύγιο).

Πίνακας Γ.6.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην εργασία ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	3,07	,55	88
	<i>Άγαμος</i>	2,82	,53	64
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	2,69	,07	4
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	3,13	,73	6
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	2,92	,76	60
	<i>Άγαμος</i>	2,82	,65	88
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	2,69	,92	12
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,15	,80	10
	Σύνολο	2,80	,73	170
Σύνολο	<i>Παντρεμένος</i>	3,01	,64	148
	<i>Άγαμος</i>	2,82	,60	152
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	2,69	,79	16
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,51	,89	16
	Σύνολο	2,88	,65	332

Πίνακας Γ.6.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Οικογενειακή κατάσταση	3,664	3	1,221	3,000	,031
Θέση εργασίας	1,968	1	1,968	4,834	,029
Αλληλεπίδραση	3,277	3	1,092	2,683	,047
Σφάλμα	131,908	324	,407		



Σχήμα Γ.6.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.6. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.6.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής

απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη Σύγκρουση στην εργασία έδειξε ότι:

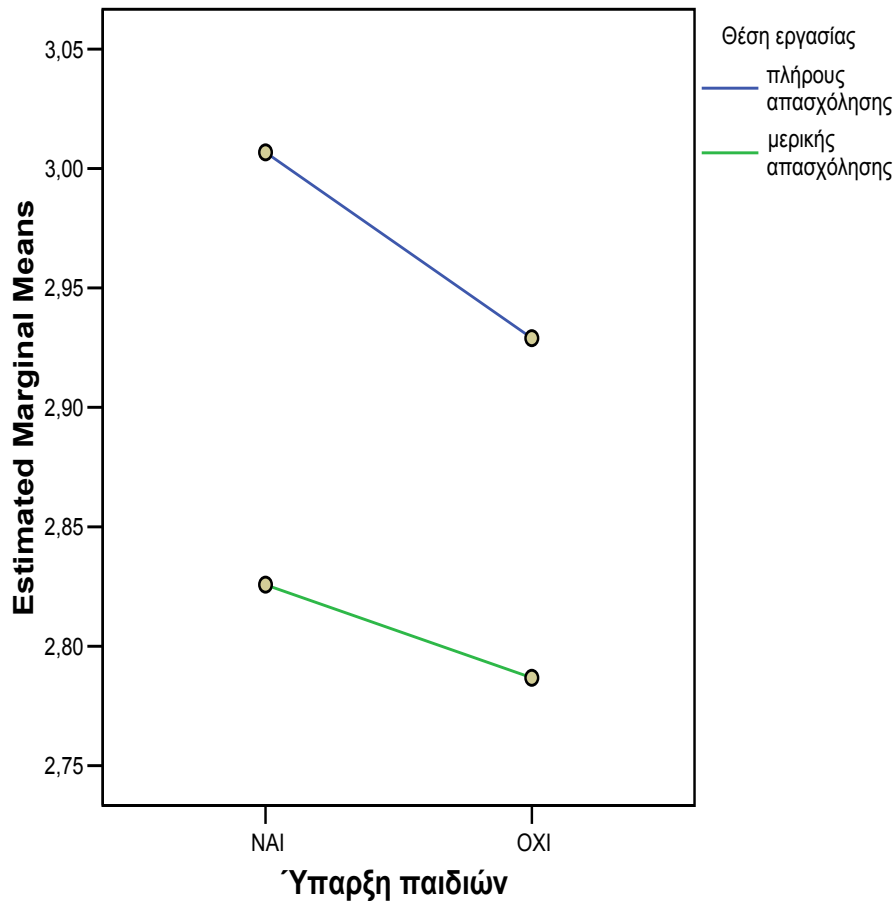
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.64, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=.07, p>.05$).

Πίνακας Γ.6.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην εργασία ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ύπαρξη παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	NAI	3,01	,54	74
	OXI	2,93	,56	88
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	NAI	2,83	,84	66
	OXI	2,79	,66	102
	Σύνολο	2,80	,74	168
Σύνολο	NAI	2,92	,70	140
	OXI	2,85	,62	190
	Σύνολο	2,88	,66	330

Πίνακας Γ.6.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ύπαρξη παιδιών	,274	1	,274	,640	,424
Θέση εργασίας	2,096	1	2,096	4,900	,028
Αλληλεπίδραση	,030	1	,030	,071	,791
Σφάλμα	139,474	326	,428		



Σχήμα Γ.6.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.6.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή

μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=4.53$, $p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων έχουν ένα παιδί (μ.ο.=2.73, τ.α.=.69) και όσων έχουν δύο παιδιά (μ.ο.=3.03, τ.α.=.69) ($p<.05$)
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=3.61$, $p<.05$). Οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης είναι γενικά με μεγαλύτερη βαθμολογία στην κλίμακα αυτή από τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης. Όμως, στα άτομα με τρία παιδιά και άνω η διαφορά αυτή γιγαντώνεται.

Πίνακας Γ.6.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Αριθμός παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1	2,83	,65	26
	2	3,08	,49	40
	3 ή περισσότερα	3,22	,20	8
	Σύνολο	3,01	,54	74
Μερικής απασχόλησης	1	2,63	,72	26
	2	2,97	,86	36
	3 ή περισσότερα	1,63	,00	2
	Σύνολο	2,79	,83	64
Σύνολο	1	2,73	,69	52
	2	3,03	,69	76
	3 ή περισσότερα	2,90	,69	10
	Σύνολο	2,91	,70	138

Πίνακας Γ.6.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	4,057	2	2,028	4,531	,012
Θέση εργασίας	4,794	1	4,794	10,708	,001
Αλληλεπίδραση	3,234	2	1,617	3,612	,030
Σφάλμα	59,091	132	,448		

Γ.1.2.7. *Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση*

Ο πίνακας Γ.6.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι:

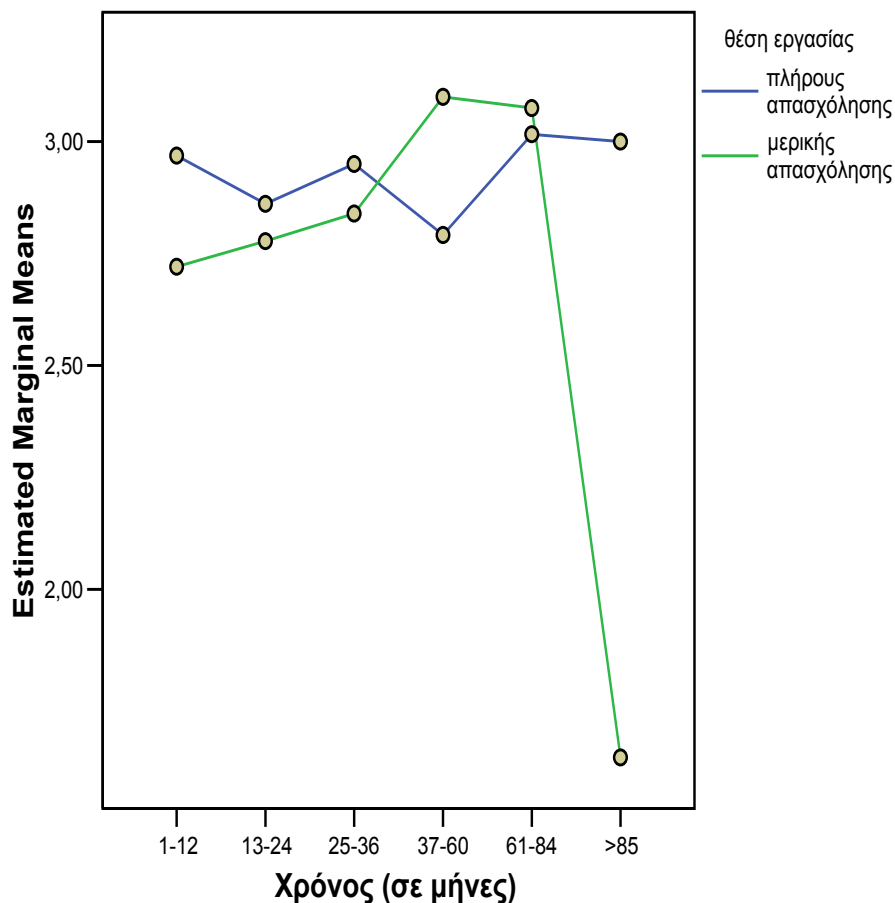
- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=2.08, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=2.23, p>.05$).

Πίνακας Γ.6.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην εργασία ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Χρόνος</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1-12 μήνες	2,97	,85	16
	13-24 μήνες	2,86	,49	18
	25-36 μήνες	2,95	,46	20
	37-60 μήνες	2,79	,80	12
	61-84 μήνες	3,02	,42	46
	>85 μήνες	3,00	,54	50
	Σύνολο	2,96	,55	162
Μερικής απασχόλησης	1-12 μήνες	2,72	,60	68
	13-24 μήνες	2,78	,75	54
	25-36 μήνες	2,84	,76	14
	37-60 μήνες	3,10	,95	10
	61-84 μήνες	3,08	,89	20
	>85 μήνες	1,63	,00	2
	Σύνολο	2,80	,74	168
Σύνολο	1-12 μήνες	2,77	,66	84
	13-24 μήνες	2,80	,69	72
	25-36 μήνες	2,90	,59	34
	37-60 μήνες	2,93	,86	22
	61-84 μήνες	3,03	,60	66
	>85 μήνες	2,95	,59	52
	Σύνολο	2,88	,66	330

Πίνακας Γ.6.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	4,359	5	,872	2,079	,068
Θέση εργασίας	2,007	1	2,007	4,788	,029
Αλληλεπίδραση	4,675	5	,935	2,230	,051
Σφάλμα	133,317	318	,419		



Σχήμα Γ.6.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην εργασία» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.2.8. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην εργασία» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.6.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο

εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη Σύγκρουση στην *εργασία* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην εργασία* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογία στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=4.23$, $p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων εργάζονται 30-35 ώρες στην επιχείρηση ($\mu.o.=2.74$, $\tau.a.=.75$) και όσων εργάζονται 40-45 ώρες ($\mu.o.=2.98$, $\tau.a.=.56$) ($p<.05$)

Πίνακας Γ.6.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην εργασία* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	2.86	.68	66	2.86	.68	66
30-35	-	-	-	2.74	.75	102	2.74	.75	102
40-45	2.96	.55	162	4.13	.00	2	2.98	.56	164
Σύνολο	2.96	.55	162	2.80	.73	170	2.88	.65	332

Γ.2.3. Διαστάσεις της σύγκρουσης οικογένειας - εργασίας: Σύγκρουση στην οικογένεια

Γ.2.3.1. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.7.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και

μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

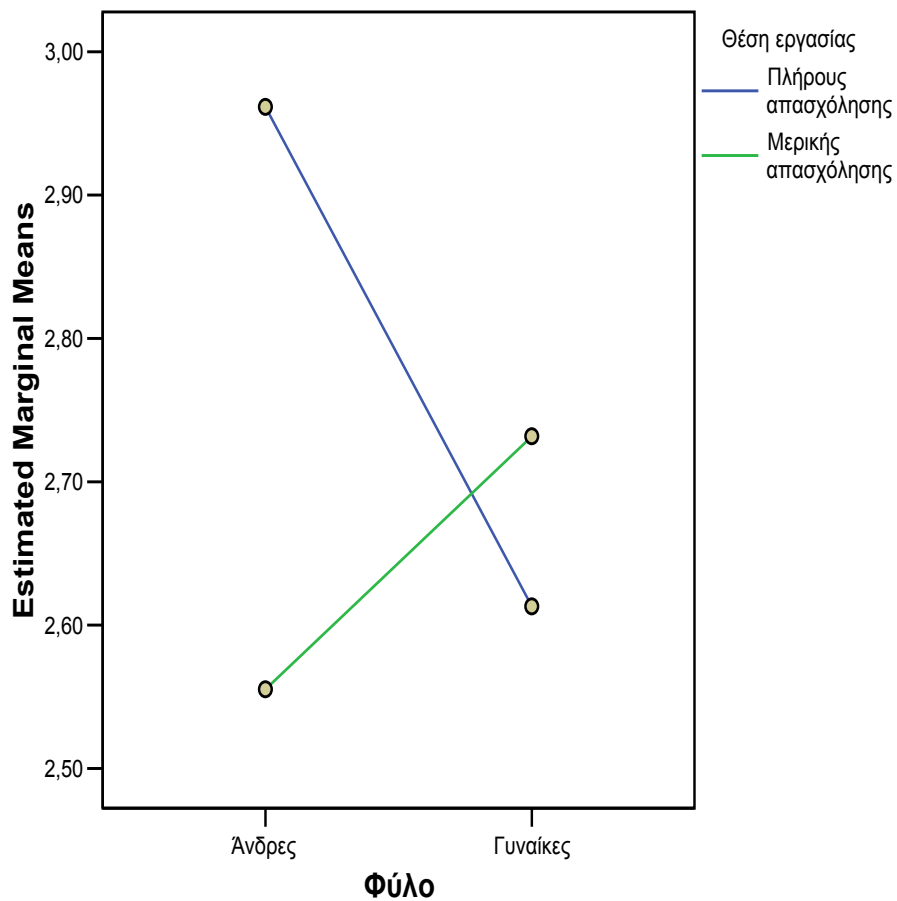
- το φύλο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.33, p>.05$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=12.36, p<.001$). Στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης οι άντρες υπερτερούν των γυναικών σε βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα. Στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης ισχύει το αντίθετο.

Πίνακας Γ.7.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Φύλο</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	Άντρες	2,96	,55	78
	Γυναίκες	2,61	,56	84
	Σύνολο	2,78	,58	162
Μερικής απασχόλησης	Άντρες	2,55	,68	86
	Γυναίκες	2,73	,88	82
	Σύνολο	2,64	,78	168
Σύνολο	Άντρες	2,75	,65	164
	Γυναίκες	2,67	,74	166
	Σύνολο	2,71	,69	330

Πίνακας Γ.7.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	,609	1	,609	1,327	,250
Θέση εργασίας	1,705	1	1,705	3,713	,055
Αλληλεπίδραση	5,676	1	5,676	12,362	,001
Σφάλμα	149,677	326	,459		



Σχήμα Γ.7.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.2. Ο παράγοντας « Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.7.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

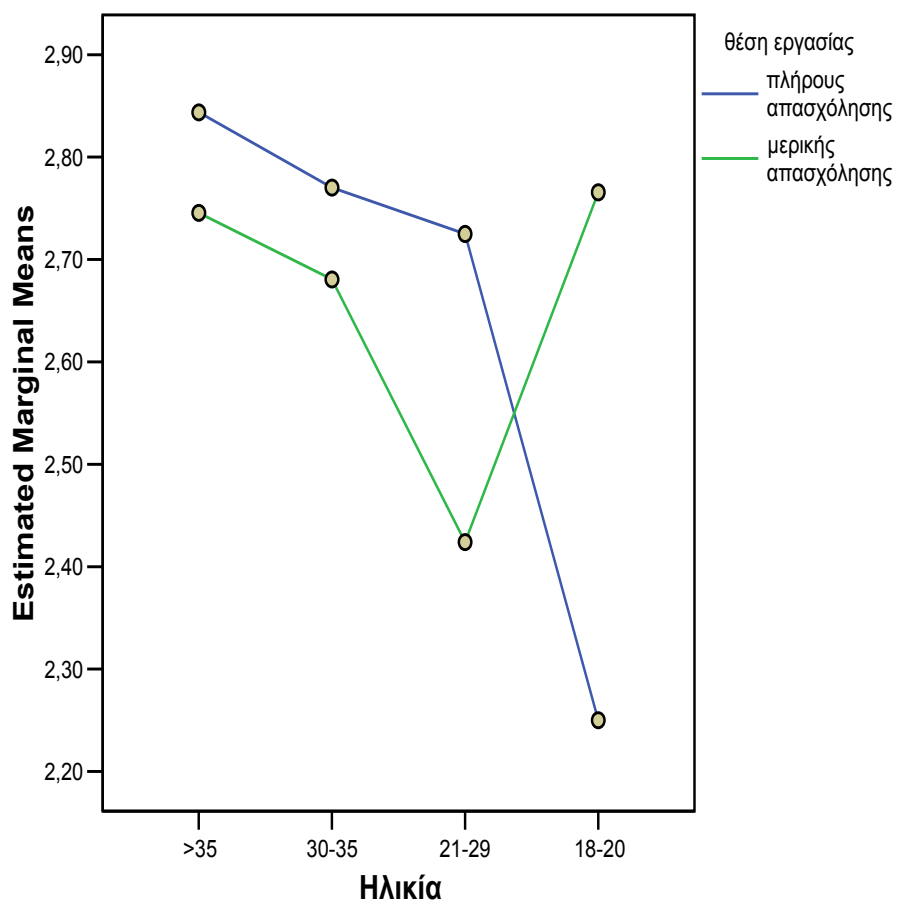
- η ηλικία δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.75, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)=.98, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ηλικία</i>	<i>Μ. Ο.</i>	<i>Τ. Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	>35	2,84	,58	56
	30-35	2,77	,60	74
	21-29	2,73	,54	30
	18-20	2,25	,00	2
	Σύνολο	2,78	,58	162
Μερικής απασχόλησης	>35	2,75	,92	56
	30-35	2,68	,71	36
	21-29	2,42	,76	46
	18-20	2,77	,56	32
	Σύνολο	2,65	,78	170
Σύνολο	>35	2,79	,76	112
	30-35	2,74	,63	110
	21-29	2,54	,69	76
	18-20	2,74	,56	34
	Σύνολο	2,71	,69	332

Πίνακας Γ.7.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Ηλικία	2,467	3	,822	1,748	,157
Θέση εργασίας	,001	1	,001	,002	,962
Αλληλεπίδραση	1,384	3	,461	,980	,402
Σφάλμα	152,416	324	,470		



Σχήμα Γ.7.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.3. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς τον τόπο γέννησης

Ο πίνακας Γ.7.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

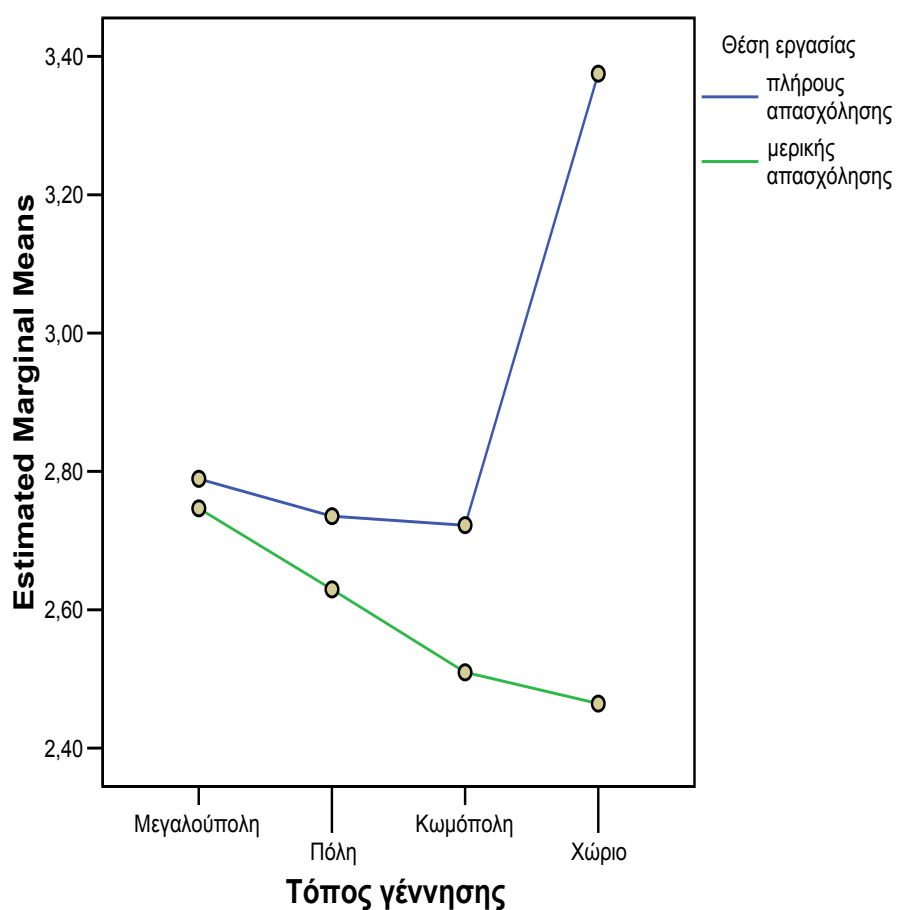
- ο τόπος γέννησης δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.15, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τόπου γέννησης ($F(3,324)=2.07, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Τόπος γέννησης</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,79	,67	70
	<i>Πόλη</i>	2,74	,50	68
	<i>Κωμόπολη</i>	2,72	,43	18
	<i>Χωριό</i>	3,38	,45	6
	Σύνολο	2,78	,58	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,75	,72	74
	<i>Πόλη</i>	2,63	,80	56
	<i>Κωμόπολη</i>	2,51	,91	26
	<i>Χωριό</i>	2,46	,76	14
	Σύνολο	2,65	,78	170
Σύνολο	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,77	,69	144
	<i>Πόλη</i>	2,69	,65	124
	<i>Κωμόπολη</i>	2,60	,75	44
	<i>Χωριό</i>	2,74	,79	20
	Σύνολο	2,71	,69	332

Πίνακας Γ.7.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	1,631	3	,544	1,154	,327
Θέση εργασίας	4,121	1	4,121	8,751	,003
Αλληλεπίδραση	2,924	3	,975	2,069	,104
Σφάλμα	152,591	324	,471		



Σχήμα Γ.7.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.4. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.7.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

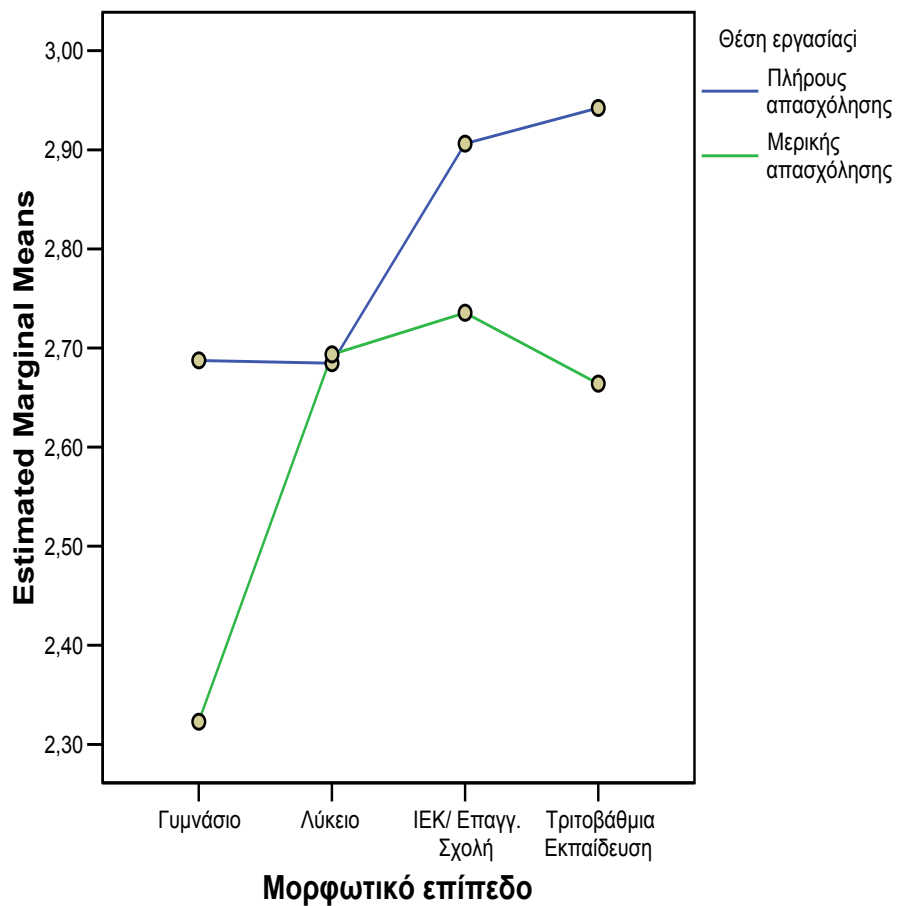
- το μορφωτικό επίπεδο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=1.79, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τύπου γέννησης ($F(3,324)=.99, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην οικογένεια ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Μορφωτικό επίπεδο</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	2,69	,38	8
	<i>Λύκειο</i>	2,68	,46	88
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,91	,61	40
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	2,94	,84	26
	Σύνολο	2,78	,58	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	2,32	,77	24
	<i>Λύκειο</i>	2,69	,73	62
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,74	,90	52
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	2,66	,63	32
	Σύνολο	2,65	,78	170
Σύνολο	<i>Γυμνάσιο</i>	2,41	,71	32
	<i>Λύκειο</i>	2,69	,58	150
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,81	,79	92
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	2,79	,74	58
	Σύνολο	2,71	,69	332

Πίνακας Γ.7.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	2,507	3	,836	1,789	,149
Θέση εργασίας	2,101	1	2,101	4,498	,035
Αλληλεπίδραση	1,380	3	,460	,985	,400
Σφάλμα	151,364	324	,467		



Σχήμα Γ.7.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.5. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.7.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η

διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

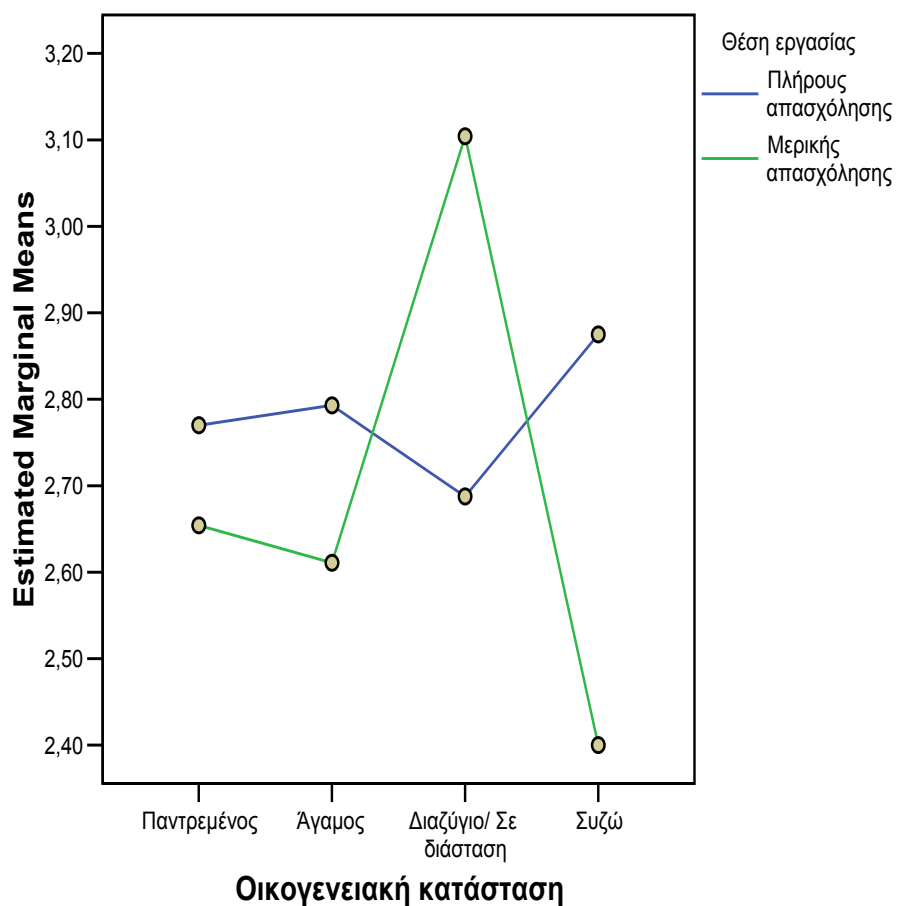
- η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=.35, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=1.01, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	2,77	,57	88
	<i>Άγαμος</i>	2,79	,57	64
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	2,69	,21	4
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,88	,89	6
	Σύνολο	2,78	,57	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	2,65	,89	60
	<i>Άγαμος</i>	2,61	,61	88
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,10	1,16	12
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,40	,74	10
	Σύνολο	2,64	,78	170
Σύνολο	<i>Παντρεμένος</i>	2,72	,72	148
	<i>Άγαμος</i>	2,68	,60	152
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,00	1,01	16
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,57	,80	16
	Σύνολο	2,71	,69	332

Πίνακας Γ.7.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Οικογενειακή κατάσταση	,503	3	,168	,355	,786
Θέση εργασίας	,194	1	,194	,409	,523
Αλληλεπίδραση	1,436	3	,479	1,012	,388
Σφάλμα	153,282	324	,473		



Σχήμα Γ.7.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.6. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.7.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

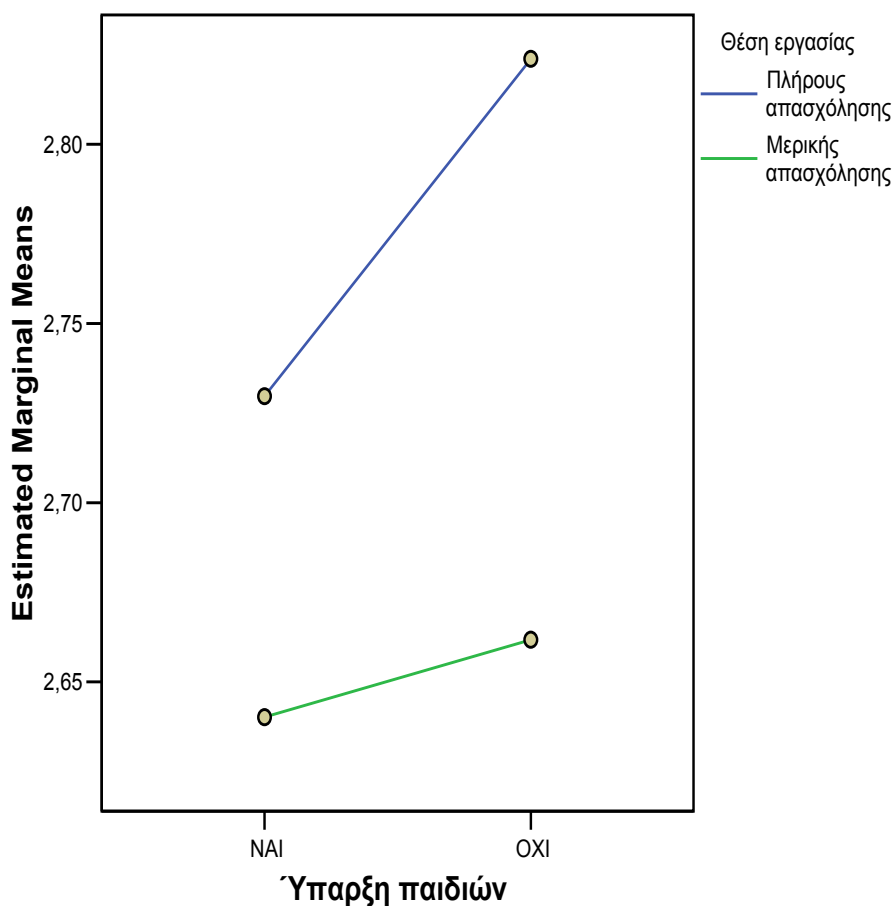
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.56, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(1,326)=.22, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ύπαρξη παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	NAI	2,73	,55	74
	OXI	2,82	,60	88
	Σύνολο	2,78	,58	162
Μερικής απασχόλησης	NAI	2,64	,88	66
	OXI	2,66	,72	102
	Σύνολο	2,65	,78	168
Σύνολο	NAI	2,69	,72	140
	OXI	2,74	,67	190
	Σύνολο	2,72	,69	330

Πίνακας Γ.7.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Ύπαρξη παιδιών	,269	1	,269	,562	,454
Θέση εργασίας	1,271	1	1,271	2,657	,104
Αλληλεπίδραση	,106	1	,106	,221	,639
Σφάλμα	155,930	326	,478		



Σχήμα Γ.7.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ο πίνακας Γ.7.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=3.36, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=1.43, p>.05$).

Πίνακας Γ.7.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Αριθμός παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1	2,92	,76	26
	2	2,61	,34	40
	3 ή περισσότερα	2,72	,39	8
	Σύνολο	2,73	,55	74
Μερικής απασχόλησης	1	2,81	,90	26
	2	2,62	,86	36
	3 ή περισσότερα	1,75	,00	2
	Σύνολο	2,67	,88	64
Σύνολο	1	2,87	,83	52
	2	2,61	,64	76
	3 ή περισσότερα	2,53	,54	10
	Σύνολο	2,70	,72	138

Πίνακας Γ.7.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	3,387	2	1,693	3,364	,038
Θέση εργασίας	1,524	1	1,524	3,026	,084
Αλληλεπίδραση	1,439	2	,720	1,429	,243
Σφάλμα	66,455	132	,503		

Γ.2.3.7. *Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση*

Ο πίνακας Γ.7.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι:

- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=2.43$, $p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου εντόπισαν τη διαφορά ($p<.05$) μεταξύ όσων εργάζονται 1-12 μήνες ($\mu.o.=2.57$, $\tau.a.=.69$) και όσων εργάζονται 61-84 μήνες ($\mu.o.=2.96$, $\tau.a.=.72$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=2.88$, $p<.05$). Παρατηρούμε ότι, ενώ γενικότερα οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης υπερτερούν ελαφρώς στη βαθμολογία της κλίμακας, οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης που εργάζονται

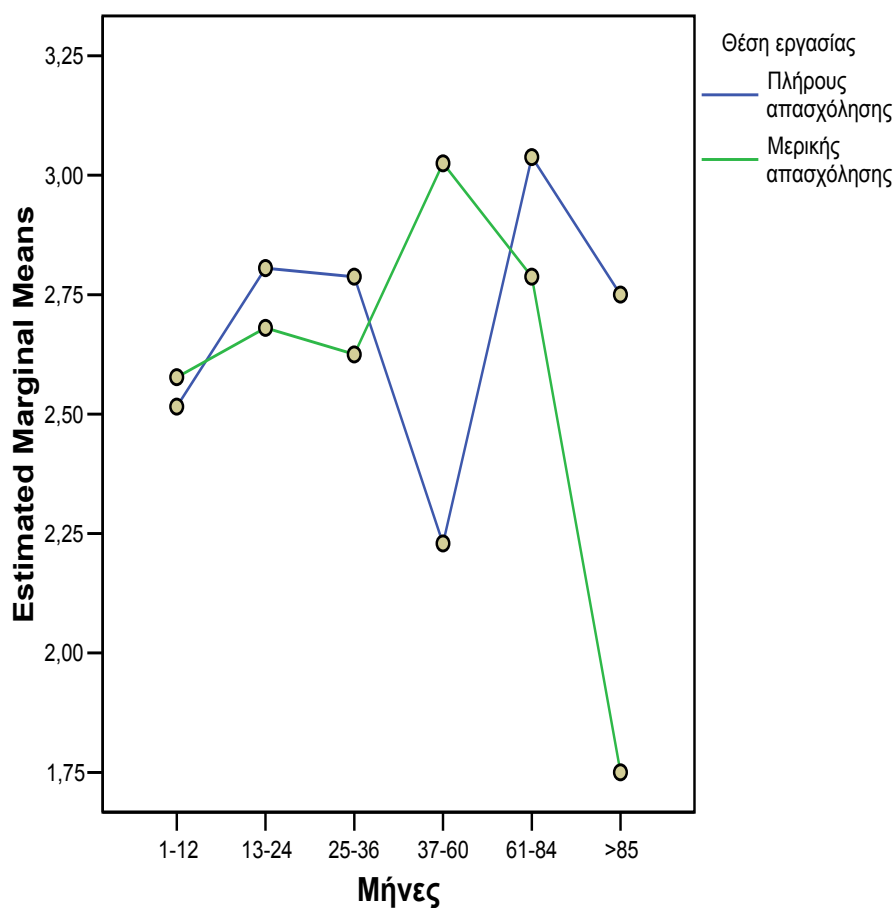
37-60 μήνες υστερούν κατά πολύ έναντι των υπαλλήλων μερικής απασχόλησης που εργάζονται ίδιο χρόνο.

Πίνακας Γ.7.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση στην οικογένεια ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Χρόνος</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1-12 μήνες	2,52	,59	16
	13-24 μήνες	2,81	,42	18
	25-36 μήνες	2,79	,50	20
	37-60 μήνες	2,23	,51	12
	61-84 μήνες	3,04	,55	46
	>85 μήνες	2,75	,56	50
	Σύνολο	2,78	,57	162
Μερικής απασχόλησης	1-12 μήνες	2,58	,72	68
	13-24 μήνες	2,68	,75	54
	25-36 μήνες	2,63	,86	14
	37-60 μήνες	3,03	,66	10
	61-84 μήνες	2,79	1,01	20
	>85 μήνες	1,75	,00	2
	Σύνολο	2,66	,78	168
Σύνολο	1-12 μήνες	2,57	,69	84
	13-24 μήνες	2,71	,68	72
	25-36 μήνες	2,72	,66	34
	37-60 μήνες	2,59	,70	22
	61-84 μήνες	2,96	,72	66
	>85 μήνες	2,71	,58	52
	Σύνολο	2,72	,69	330

Πίνακας Γ.7.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	5,513	5	1,103	2,434	,035
Θέση εργασίας	,442	1	,442	,976	,324
Αλληλεπίδραση	6,535	5	1,307	2,885	,015
Σφάλμα	144,078	318	,453		



Σχήμα Γ.7.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση στην οικογένεια» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.3.8. Ο παράγοντας «Σύγκρουση στην οικογένεια» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.7.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην οικογένεια* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση στην οικογένεια* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογία στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=7.95$, $p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων εργάζονται 30-35 ώρες στην επιχείρηση ($\mu.o.=2.49$, $\tau.a.=.79$) και α) όσων εργάζονται 40-45 ώρες ($\mu.o.=2.80$, $\tau.a.=.59$) ($p<.01$) και β) όσων εργάζονται έως 20 ώρες ($\mu.o.=2.85$, $\tau.a.=.69$).

Πίνακας Γ.7.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση στην οικογένεια* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας</i>	Πλήρους			Μερικής			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	2.85	.69	66	2.85	.69	66
30-35	-	-	-	2.49	.79	102	2.49	.79	102
40-45	2.78	.58	162	4.00	.00	2	2.80	.59	164
Σύνολο	2.78	.58	162	2.65	.78	170	2.71	.69	332

Γ.2.4. Διαστάσεις της σύγκρουσης οικογένειας - εργασίας: Σύγκρουση των δύο ρόλων

Γ.2.4.1. Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς το φύλο

Ο πίνακας Γ.8.1. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το φύλο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το φύλο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

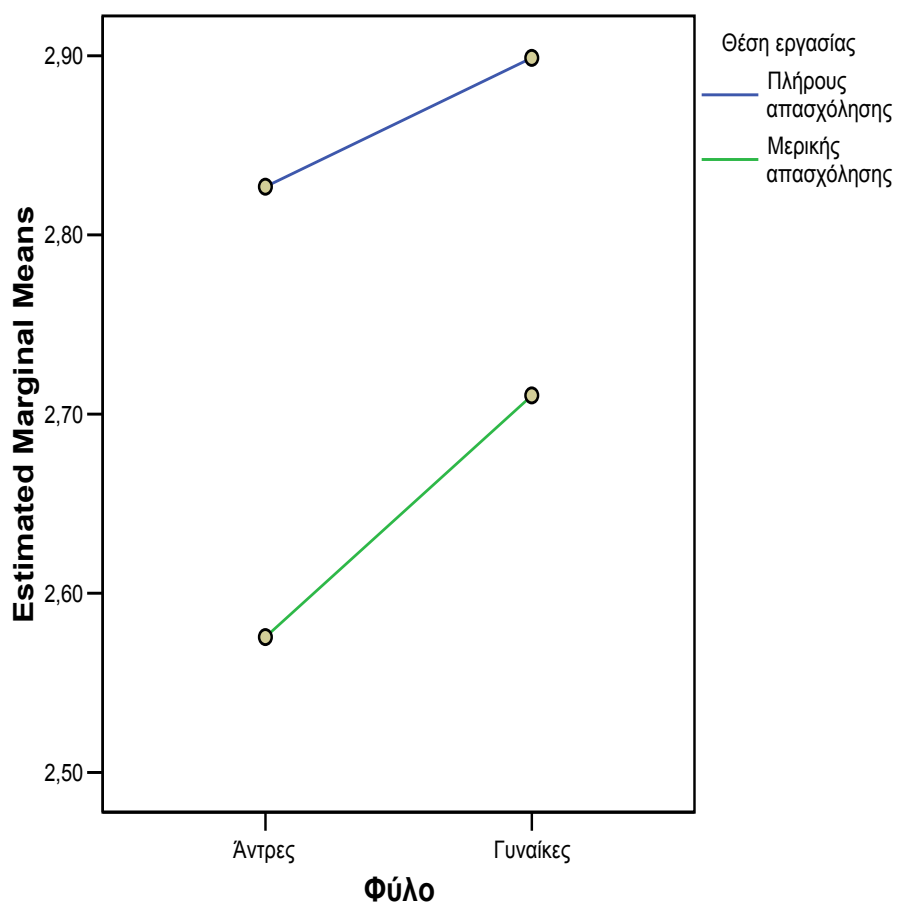
- το φύλο δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=1.13, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του φύλου ($F(1,326)=.11, p>.05$).

Πίνακας Γ.8.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μαθητών στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς το φύλο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας	Φύλο	M.O.	T.A.	N
Πλήρους απασχόλησης	Άντρες	2,83	,88	78
	Γυναίκες	2,90	,82	84
	Σύνολο	2,86	,85	162
Μερικής απασχόλησης	Άντρες	2,58	,84	86
	Γυναίκες	2,71	,98	82
	Σύνολο	2,64	,91	168
Σύνολο	Άντρες	2,70	,87	164
	Γυναίκες	2,81	,90	166
	Σύνολο	2,75	,89	330

Πίνακας Γ.8.2. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Φύλο	,880	1	,880	1,130	,289
Θέση εργασίας	3,984	1	3,984	5,118	,024
Αλληλεπίδραση	,081	1	,081	,105	,746
Σφάλμα	253,777	326	,778		



Σχήμα Γ.8.1. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των ανδρών και γυναικών ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.2. Ο παράγοντας « Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς την ηλικία

Ο πίνακας Γ.8.4. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την ηλικία τους. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ηλικία και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

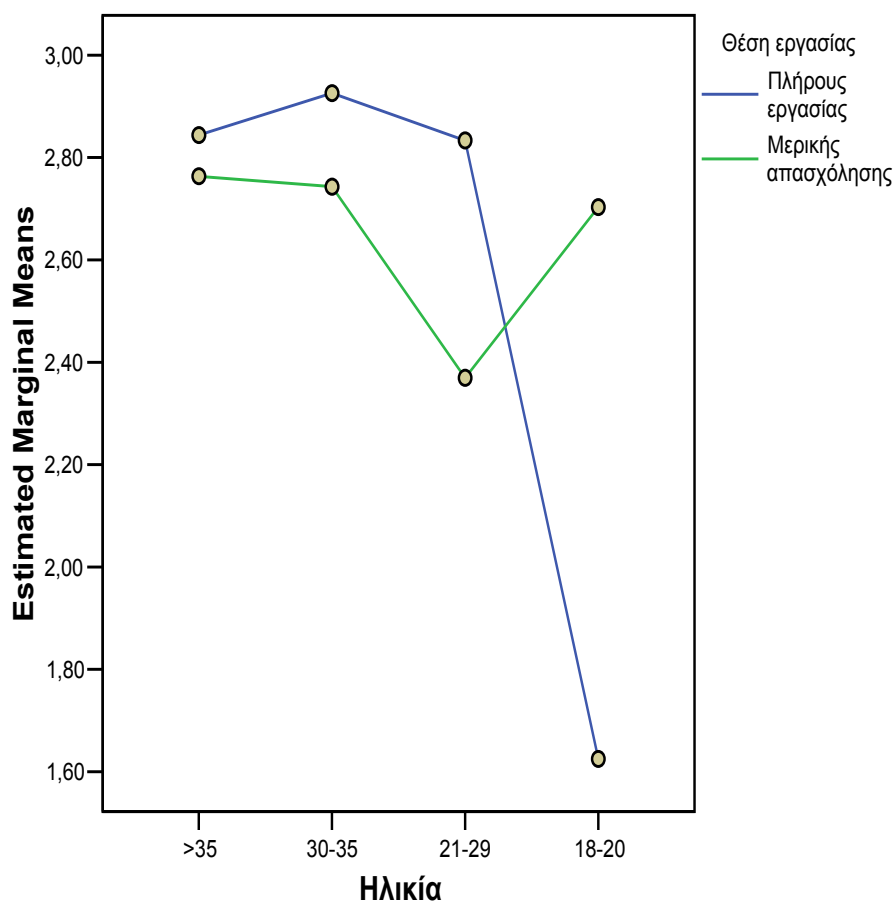
- η ηλικία δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=2.28, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της ηλικίας ($F(3,324)= 2.08, p>.05$).

Πίνακας Γ.8.4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς την ηλικία και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Θέση εργασίας	Ηλικία	Μ. Ο.	Τ. Α.	N
Πλήρους απασχόλησης	>35	2,84	,94	56
	30-35	2,92	,75	74
	21-29	2,83	,86	30
	18-20	1,62	,00	2
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	>35	2,76	1,05	56
	30-35	2,74	,92	36
	21-29	2,36	,73	46
	18-20	2,70	,75	32
	Σύνολο	2,64	,90	170
Σύνολο	>35	2,80	,99	112
	30-35	2,86	,81	110
	21-29	2,55	,81	76
	18-20	2,63	,77	34
	Σύνολο	2,75	,88	332

Πίνακας Γ.8.5. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Ηλικία	5,195	3	1,732	2,275	,080
Θέση εργασίας	,186	1	,186	,245	,621
Αλληλεπίδραση	4,720	3	1,573	2,067	,104
Σφάλμα	246,620	324	,761		



Σχήμα Γ.8.2. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των τεσσάρων ομάδων ηλικίας ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.3. *Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς τον τόπο γέννησης*

Ο πίνακας Γ.8.6. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τον τόπο στον οποίο γεννήθηκαν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον τόπο γέννησης και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

- ο τόπος γέννησης διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=5.32, p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ των ατόμων που γεννήθηκαν σε χωριό ($\mu.o.=2.15, \tau.a.=.83$) και α) των ατόμων που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη ($\mu.o.=2.78, \tau.a.=.94$) ($p<.05$) και β) των ατόμων που γεννήθηκαν σε κωμόπολη ($\mu.o.=3.01, \tau.a.=1.00$) ($p<.01$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του τόπου γέννησης ($F(3,324)=3.34, p<.05$). Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη και πόλεις υπερτερούν σε βαθμολογία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης που γεννήθηκαν σε μεγαλούπολη και πόλεις. Το αντίθετο συμβαίνει σε όσους γεννήθηκαν σε κωμοπόλεις και χωριά.

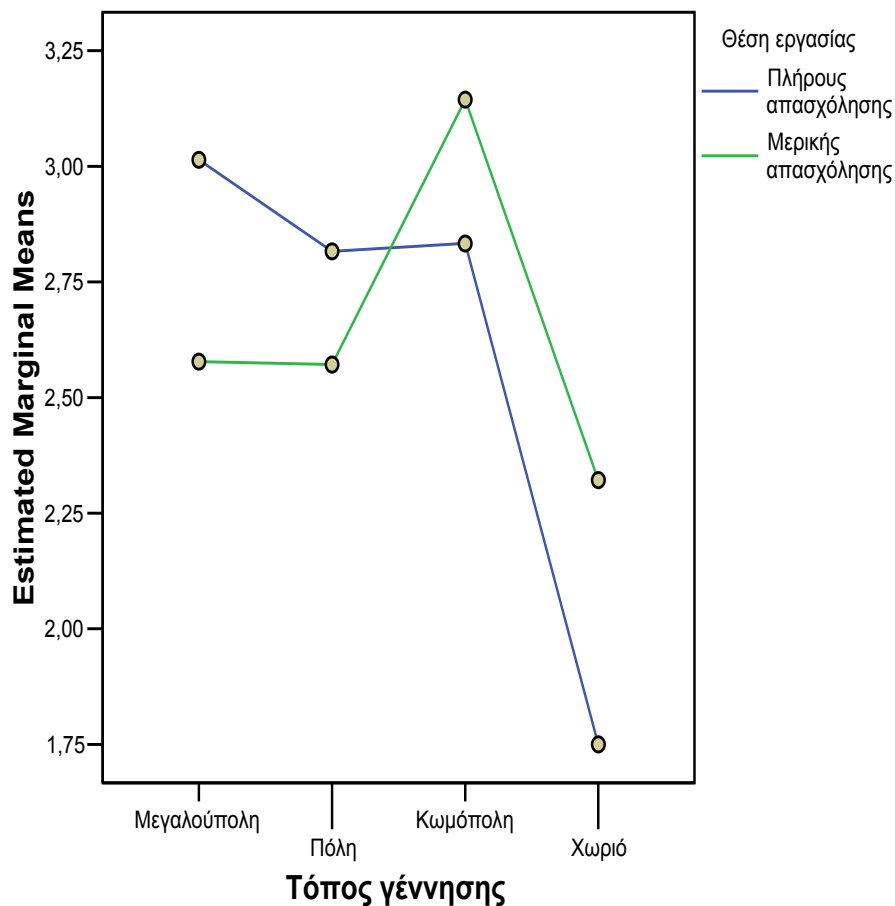
Πίνακας Γ.8.6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς τον τόπο γέννησης και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μ

ερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Τόπος γέννησης</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	3,01	1,02	70
	<i>Πόλη</i>	2,81	,60	68
	<i>Κωμόπολη</i>	2,83	,60	18
	<i>Χωριό</i>	1,75	,88	6
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,57	,81	74
	<i>Πόλη</i>	2,57	,81	56
	<i>Κωμόπολη</i>	3,14	1,20	26
	<i>Χωριό</i>	2,32	,77	14
	Σύνολο	2,64	,90	170
Σύνολο	<i>Μεγαλούπολη</i>	2,78	,94	144
	<i>Πόλη</i>	2,70	,71	124
	<i>Κωμόπολη</i>	3,01	1,00	44
	<i>Χωριό</i>	2,15	,83	20
	Σύνολο	2,75	,88	332

Πίνακας Γ.8.7. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Τόπος γέννησης	11,676	3	3,892	5,321	,001
Θέση εργασίας	,103	1	,103	,141	,708
Αλληλεπίδραση	7,333	3	2,444	3,342	,020
Σφάλμα	236,968	324	,731		



Σχήμα Γ.8.3. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των τεσσάρων ομάδων τόπου γέννησης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.4. Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Ο πίνακας Γ.8.8. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής

απασχόλησης) και το μορφωτικό επίπεδο και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην Σύγκρουση των δύο ρόλων έδειξε ότι:

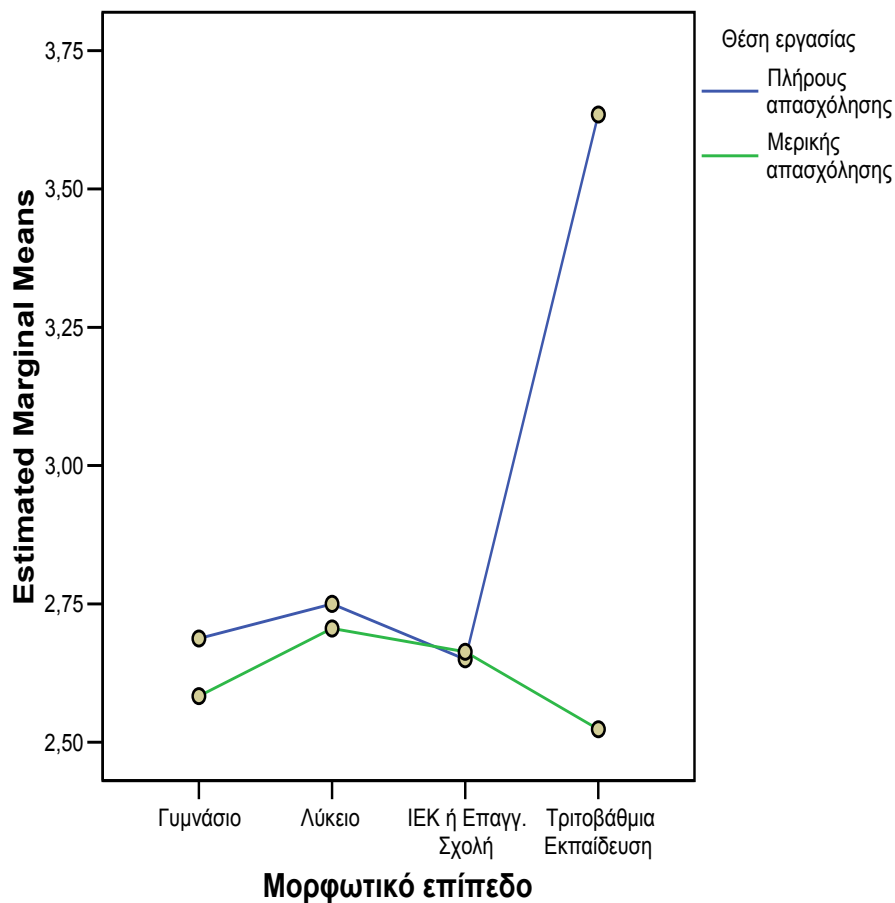
- το μορφωτικό επίπεδο διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)=3.36, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν, όμως, τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του μορφωτικού επιπέδου ($F(3,324)= 6.35, p<.001$). Οι βαθμολογίες των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης είναι παρόμοιες στις διάφορες μορφωτικές κατηγορίες (απόφοιτοι Γυμνασίου, απόφοιτοι Λυκείου, απόφοιτοι ΙΕΚ). Όμως στους αποφοίτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης παρατηρούμε μεγάλη υπεροχή των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των μερικής.

Πίνακας Γ.8.8. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση των δύο ρόλων ως προς το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Μορφωτικό επίπεδο</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	2,68	,20	8
	<i>Λύκειο</i>	2,75	,69	88
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,65	,77	40
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,63	1,11	26
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Γυμνάσιο</i>	2,58	1,05	24
	<i>Λύκειο</i>	2,70	,89	62
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,66	,89	52
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	2,52	,83	32
	Σύνολο	2,64	,90	170
Σύνολο	<i>Γυμνάσιο</i>	2,60	,91	32
	<i>Λύκειο</i>	2,73	,78	150
	<i>ΙΕΚ ή Επαγγελματική Σχολή</i>	2,65	,84	92
	<i>Τριτοβάθμια Εκπαίδευση</i>	3,02	1,11	58
	Σύνολο	2,75	,88	332

Πίνακας Γ.8.9. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Μορφωτικό επίπεδο	7,322	3	2,441	3,361	,019
Θέση εργασίας	5,041	1	5,041	6,942	,009
Αλληλεπίδραση	13,825	3	4,608	6,346	,000
Σφάλμα	235,277	324	,726		



Σχήμα Γ.8.4. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των τεσσάρων ομάδων μορφωτικού επιπέδου ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.5. Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Ο πίνακας Γ.8.10. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή

μερικής απασχόλησης) και την οικογενειακή κατάσταση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

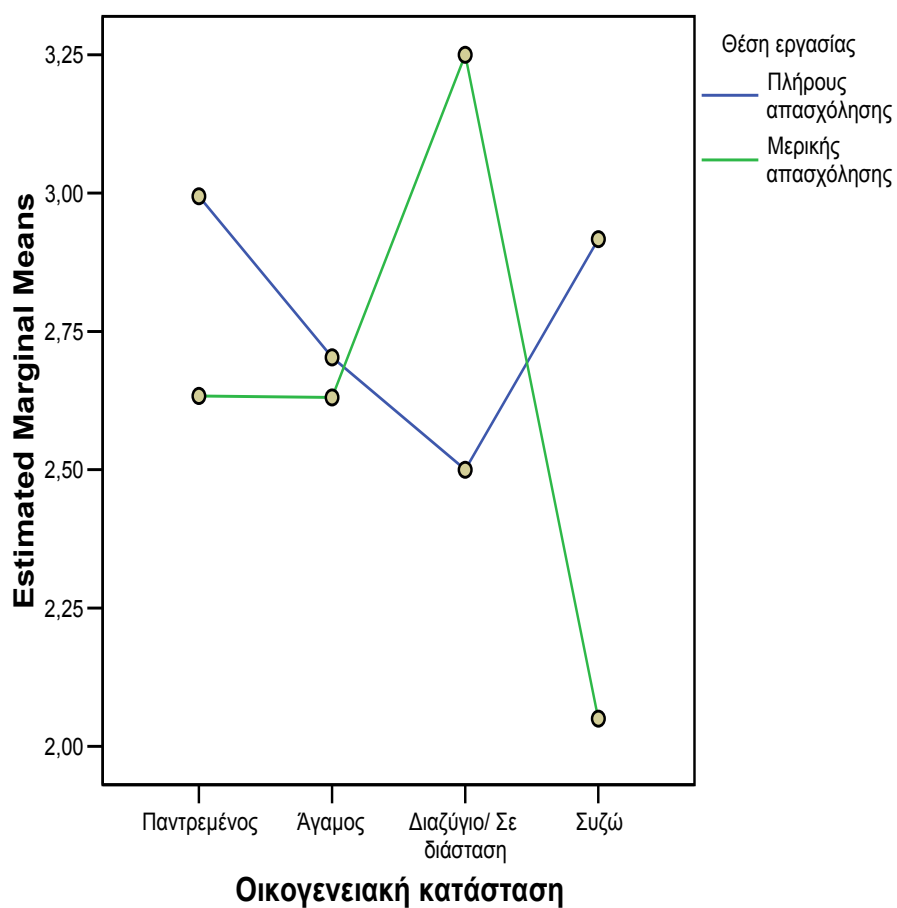
- η οικογενειακή κατάσταση δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(3,324)= 1.22, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης ($F(3,324)=2.62, p>.05$).

Πίνακας Γ.8.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	2,99	,88	88
	<i>Άγαμος</i>	2,70	,73	64
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	2,50	,144	4
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,91	1,39	6
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	<i>Παντρεμένος</i>	2,63	,90	60
	<i>Άγαμος</i>	2,63	,73	88
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,25	1,43	12
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,05	1,22	10
	Σύνολο	2,64	,90	170
Σύνολο	<i>Παντρεμένος</i>	2,84	,90	148
	<i>Άγαμος</i>	2,66	,73	152
	<i>Διαζύγιο/ Σε διάσταση</i>	3,06	1,27	16
	<i>Συζώ με το σύντροφο μου</i>	2,37	1,32	16
	Σύνολο	2,75	,88	332

Πίνακας Γ.8.11. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Οικογενειακή κατάσταση	2,756	3	,919	1,225	,301
Θέση εργασίας	,462	1	,462	,616	,433
Αλληλεπίδραση	5,896	3	1,965	2,619	,051
Σφάλμα	243,095	324	,750		



Σχήμα Γ.8.5. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των τεσσάρων ομάδων οικογενειακής κατάστασης ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.6. Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς την ύπαρξη παιδιών

Ο πίνακας Γ.8.12. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το αν έχουν ή όχι παιδιά. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και την ύπαρξη ή όχι παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

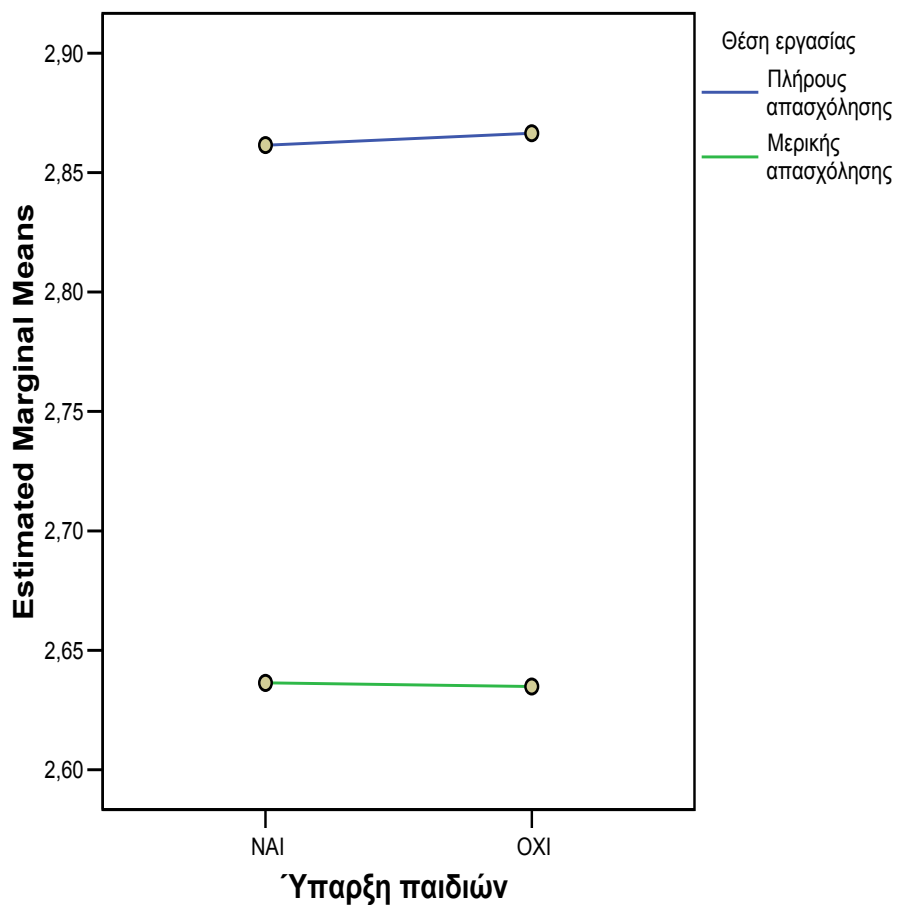
- η ύπαρξη ή όχι παιδιών δε διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(1,326)=.00, p>.05$).
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(1,326)=.00, p>.05$).

Πίνακας Γ.8.12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς την ύπαρξη ή όχι παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Ύπαρξη παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	NAI	2,86	,79	74
	OXI	2,86	,89	88
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	NAI	2,63	1,05	66
	OXI	2,63	,80	102
	Σύνολο	2,63	,90	168
Σύνολο	NAI	2,75	,92	140
	OXI	2,74	,85	190
	Σύνολο	2,74	,88	330

Πίνακας Γ.8.13. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

Πηγή διακύμανσης	Αθροίσματα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσα τετράγωνα	F τιμές	Στατιστική σημαντικότητα
Υπαρξη παιδιών	,000	1	,000	,000	,986
Θέση εργασίας	4,187	1	4,187	5,368	,021
Αλληλεπίδραση	,001	1	,001	,001	,974
Σφάλμα	254,274	326	,780		



Σχήμα Γ.8.6. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των υπαλλήλων που έχουν παιδιά και των υπαλλήλων που δεν έχουν παιδιά ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Ο πίνακας Γ.8.14. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης που έχουν παιδιά ανάλογα με το πόσα παιδιά έχουν. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και τον αριθμό των παιδιών και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

- ο αριθμός των παιδιών διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(2,132)=3.76, p<.05$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe δεν εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων.
- δεν υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και της θέσης εργασίας ($F(2,132)=1.80, p>.05$).

Πίνακας Γ.8.14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς τον αριθμό των παιδιών και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Αριθμός παιδιών</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1	3,07	1,09	26
	2	2,72	,60	40
	3 ή περισσότερα	2,84	,21	8
	Σύνολο	2,86	,79	74
Μερικής απασχόλησης	1	2,75	1,16	26
	2	2,50	,81	36
	3 ή περισσότερα	1,25	,00	2
	Σύνολο	2,56	,99	64
Σύνολο	1	2,91	1,13	52
	2	2,61	,71	76
	3 ή περισσότερα	2,52	,69	10
	Σύνολο	2,72	,90	138

Πίνακας Γ.8.15. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Αριθμός παιδιών	5,786	2	2,893	3,760	,026
Θέση εργασίας	6,046	1	6,046	7,858	,006
Αλληλεπίδραση	2,766	2	1,383	1,797	,170
Σφάλμα	101,561	132	,769		

Γ.1.4.7. *Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο δουλεύει στην επιχείρηση*

Ο πίνακας Γ.8.16. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στην επιχείρηση. Η διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το χρόνο κατά τον οποίο εργάζονται στην επιχείρηση και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι:

- το χρονικό διάστημα εργασίας στην επιχείρηση διαφοροποιεί σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο το βαθμό σε αυτή τη κλίμακα ($F(5,318)=3.23$, $p<.01$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου εντόπισαν τη διαφορά ($p<.05$) μεταξύ όσων εργάζονται 61-84 μήνες (μ.ο.= 3.19, τ.α.=1.04) και α) όσων εργάζονται 1-12 μήνες (μ.ο.=2.61, τ.α.=.80) ($p<.01$), β) όσων εργάζονται 13-24 μήνες (μ.ο.=2.71, τ.α.=.92) ($p<.05$) και γ) όσων εργάζονται 25-36 μήνες (μ.ο.=2.47, τ.α.=.77) ($p<.01$).
- υπάρχει σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης εργασίας και του

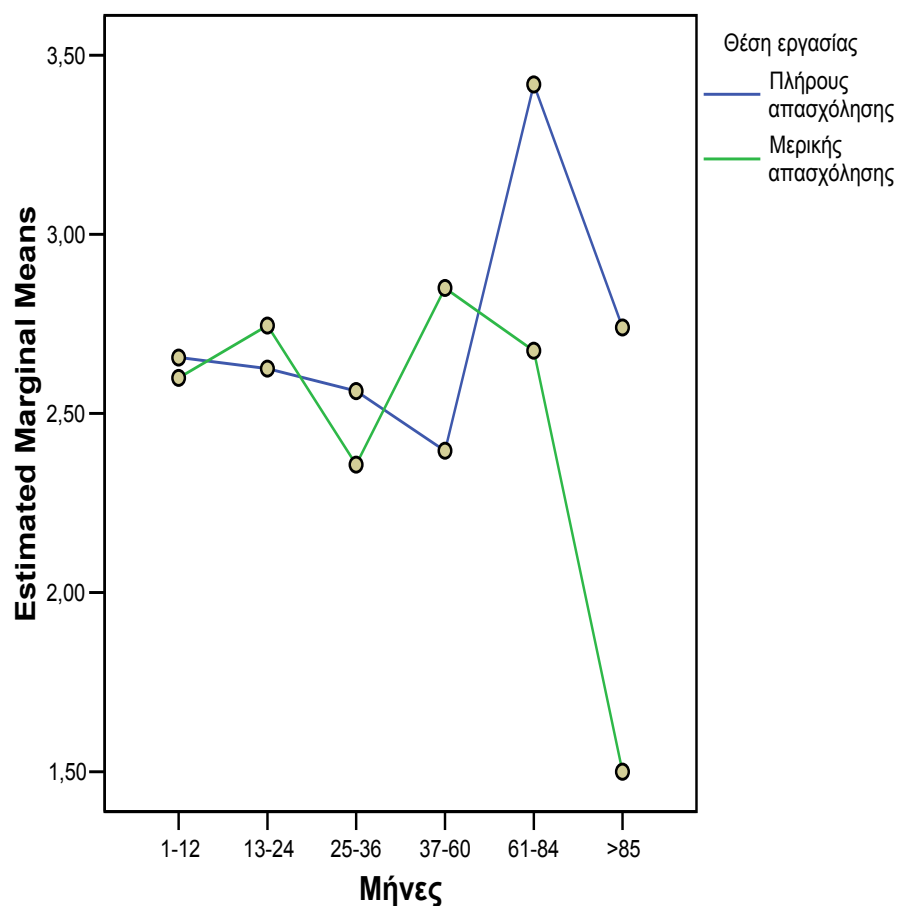
χρονικού διαστήματος εργασίας ($F(5,318)=2.83, p<.05$). Παρατηρούμε ότι, ενώ οι εργαζόμενοι έως 36 μήνες και πλήρους και μερικής απασχόλησης έχουν παρόμοιες βαθμολογίες, οι εργαζόμενοι από 37 μήνες και πάνω πλήρους και μερικής απασχόλησης διαφέρουν σε βαθμολογία.

Πίνακας Γ.8.16. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα Σύγκρουση των δύο ρόλων ως προς το χρόνο εργασίας στην επιχείρηση (σε μήνες) και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

<i>Θέση εργασίας</i>	<i>Χρόνος</i>	<i>Μ.Ο.</i>	<i>Τ.Α.</i>	<i>N</i>
Πλήρους απασχόλησης	1-12 μήνες	2,65	,88	16
	13-24 μήνες	2,62	,84	18
	25-36 μήνες	2,56	,61	20
	37-60 μήνες	2,39	,60	12
	61-84 μήνες	3,41	,97	46
	>85 μήνες	2,74	,60	50
	Σύνολο	2,86	,84	162
Μερικής απασχόλησης	1-12 μήνες	2,59	,78	68
	13-24 μήνες	2,74	,95	54
	25-36 μήνες	2,35	,97	14
	37-60 μήνες	2,85	1,05	10
	61-84 μήνες	2,67	1,05	20
	>85 μήνες	1,50	,00	2
	Σύνολο	2,63	,90	168
Σύνολο	1-12 μήνες	2,61	,80	84
	13-24 μήνες	2,71	,92	72
	25-36 μήνες	2,47	,77	34
	37-60 μήνες	2,60	,85	22
	61-84 μήνες	3,19	1,04	66
	>85 μήνες	2,69	,63	52
	Σύνολο	2,74	,88	330

Πίνακας Γ.8.17. Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης διακύμανσης

<i>Πηγή διακύμανσης</i>	<i>Αθροίσματα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσα τετράγωνα</i>	<i>F τιμές</i>	<i>Στατιστική σημαντικότητα</i>
Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	11,601	5	2,320	3,229	,007
Θέση εργασίας	2,666	1	2,666	3,710	,055
Αλληλεπίδραση	10,182	5	2,036	2,834	,016
Σφάλμα	228,515	318	,719		



Σχήμα Γ.8.7. Σύνθετο πολύγωνο των μέσων όρων της βαθμολογίας στην κλίμακα «Σύγκρουση των δύο ρόλων» των έξι ομάδων χρονικού διαστήματος εργασίας στην επιχείρηση ως προς τη θέση εργασίας τους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Γ.2.4.8. Ο παράγοντας «Σύγκρουση των δύο ρόλων» ως προς το ωράριο εργασίας

Ο πίνακας Γ.8.18. δείχνει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις του βαθμού στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* σε υπαλλήλους πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση. Όπως είναι φανερό δε μπορεί να πραγματοποιηθεί διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητες μεταβλητές τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση των δύο ρόλων* επειδή οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται μόνο σε μία κατηγορία ωραρίου εργασίας.

Η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης με ανεξάρτητη μεταβλητή το ωράριο εργασίας και εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη *Σύγκρουση των δύο ρόλων* έδειξε ότι το ωράριο επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογία στην κλίμακα αυτή ($F(2,331)=8.82, p<.001$). Οι πολλαπλές συγκρίσεις με τη χρήση του κριτηρίου Scheffe εντόπισαν τη διαφορά μεταξύ όσων εργάζονται 30-35 ώρες στην επιχείρηση (μ.ο.=2.45, τ.α=.89) και α) όσων εργάζονται 40-45 ώρες (μ.ο.=2.89, τ.α=.87) ($p<.001$) και β) όσων εργάζονται έως 20 ώρες (μ.ο.=2.87, τ.α=.81) ($p<.01$).

Πίνακας Γ.8.18. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των υπαλλήλων στην κλίμακα *Σύγκρουση των δύο ρόλων* ως προς το ωράριο εργασίας στην επιχείρηση και τη θέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης)

Ωράριο εργασίας στην επιχείρηση/ Θέση εργασίας	Πλήρους απασχόλησης			Μερικής απασχόλησης			Σύνολο		
	M.O.	T.A.	N	M.O.	T.A.	N.	M.O.	T.A.	N.
Έως 20	-	-	-	2.87	.81	66	2.87	.81	66
30-35	-	-	-	2.45	.89	102	2.45	.89	102
40-45	2.86	.85	162	4.75	.00	2	2.89	.87	164
Σύνολο	2.86	.85	162	2.64	.91	170	2.75	.88	332

Γ.3.Επαγγελματική Ικανοποίηση και Σύγκρουση επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής (Work, Family, and Interrole Conflict)

Ο πίνακας Γ παρουσιάζει τις συνάφειες των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τις τρεις μορφές της σύγκρουσης επαγγελματικής- οικογενειακής ζωής. Παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολλές σημαντικές συνάφειες.

Η «Σύγκρουση στην εργασία» έχει μέτρια αρνητική συνάφεια με τις ακόλουθες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: α) την «Εργασία ως εργασία» ($r=-.38, p<.001$), β) την «Προαγωγή» ($r=-.25, p<.001$), γ) την «Εποπτεία» ($r=-.44, p<.001$), δ) τις «Εργασιακές συνθήκες» ($r=-.26, p<.001$) και ε) την «Οργανισμός ως σύνολο» ($r=-.42, p<.001$).

Η «Σύγκρουση στην οικογένεια» έχει μικρή αρνητική συνάφεια με τις ακόλουθες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: α) την «Εργασία ως εργασία» ($r=-.12, p<.05$), β) την «Προαγωγή» ($r=-.11, p<.05$), γ) την «Εποπτεία» ($r=-.19, p<.001$) και δ) την «Οργανισμός ως σύνολο» ($r=-.16, p<.01$).

Η «Σύγκρουση μεταξύ των δύο ρόλων» έχει μικρή προς μέτρια αρνητική συνάφεια με τις ακόλουθες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: α) την «Εργασία ως εργασία» ($r=-.24, p<.001$), β) την «Προαγωγή» ($r=-.24, p<.001$), γ) την «Εποπτεία» ($r=-.28, p<.001$), δ) τις «Εργασιακές συνθήκες» ($r=-.28, p<.001$) και ε) την «Οργανισμός ως σύνολο» ($r=-.34, p<.001$).

Πίνακας Γ. Συνάφειες των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τις τρεις μορφές της σύγκρουσης επαγγελματικής- οικογενειακής ζωής

		<i>Εργασία ως εργασία</i>	<i>Προαγωγή</i>	<i>Εποπτεία</i>	<i>Εργασιακές συνθήκες</i>	Οργανισμ ός ως σύνολο
<i>Σύγκρουση στην εργασία</i>	R	-,383(**)	-,254(**)	-,442(**)	-,261(**)	-,421(**)
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	332	332	332	332	332
<i>Σύγκρουση στην οικογένεια</i>	R	-,123(*)	-,114(*)	-,191(**)	-,087	-,161(**)
	Sig.	,025	,039	,000	,116	,003
	N	332	332	332	332	332
<i>Σύγκρουση των δύο ρόλων</i>	R	-,244(**)	-,243(**)	-,284(**)	-,283(**)	-,339(**)
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	332	332	332	332	332

Δ. Γενικά συμπεράσματα

Από τα στοιχεία που αναφέρθηκαν παραπάνω συνάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Η πρώτη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένεται οι πλήρως απασχολούμενοι να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους μερικά απασχολούμενους- επιβεβαιώνεται εν μέρει στις διαστάσεις προαγωγή, εργασιακές συνθήκες και εργασία ως εργασία, ενώ στην εποπτεία βρέθηκε το αντίθετο αποτέλεσμα.. Τέλος, στη διάσταση ο οργανισμός ως σύνολο το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα αυτά είναι συνεπή με τις έρευνες που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος.

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι άνδρες με πλήρη απασχόληση να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τις γυναίκες με πλήρη απασχόληση και οι άνδρες με μερική απασχόληση να βιώνουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τις γυναίκες με μερική απασχόληση- δεν επιβεβαιώνεται και μάλιστα τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι ισχύει το αντίθετο. Η εύρεση των συγκεκριμένων αποτελεσμάτων μας κάνει εντύπωση, ιδιαίτερα στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, αφού στη σχετική βιβλιογραφία αναφέρεται ότι οι άντρες επιδιώκουν την πλήρη και θεωρούν τη μερική απασχόληση λύση ανάγκης και ότι οι γυναίκες επιλέγουν την ευελιξία προκειμένου να ανταποκριθούν στους πολλαπλούς τους ρόλους. Χρειάζεται περαιτέρω έρευνα προκειμένου να δοθούν εξηγήσεις για το συγκεκριμένο εύρημα.

Η τρίτη ερευνητική υπόθεση -αναμένουμε οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους εργαζόμενους μικρότερης ηλικίας- επιβεβαιώνεται εν μέρει στις διαστάσεις της προαγωγής και των συνθηκών

εργασίας. Συγκεκριμένα, τα άτομα ηλικίας 21 – 35 ετών βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τα άτομα 18 – 20 και πάνω από 35 ετών. Στις διαστάσεις εργασία ως εργασία, εποπτεία και οργανισμός ως σύνολο, τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά. Μια πιθανή ερμηνεία είναι ότι στην ηλικιακή ομάδα των 21 – 35 ετών έχουν επιτευχθεί ορισμένοι επαγγελματικοί στόχοι και είναι εύλογο να υπάρχουν περισσότερες προοπτικές προαγωγής σε σχέση με τους εργαζόμενους 18 – 20 ετών, οι οποίοι βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας, το αποτέλεσμα είναι συνεπές με ευρήματα άλλων ερευνών που παρατίθενται στο πρώτο μέρος και καταδεικνύουν ότι όσο αυξάνει ο χρόνος παραμονής στον οργανισμό, ο εργαζόμενος προσαρμόζεται περισσότερο και καλύτερα. Σχετικά με το εύρημα ότι τα άτομα ηλικίας 21 – 35 ετών βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από όσους είναι πάνω από 35 ετών, μια πιθανή εξήγηση είναι ότι στην ηλικιακή ομάδα των πάνω από 35 εμπίπτουν και πολύ μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι οποίοι αν δεν έχουν μέχρι τώρα προαχθεί, μάλλον δεν αναμένουν να συμβεί κάτι τέτοιο στο μέλλον.

Η τέταρτη ερευνητική υπόθεση -κατά την οποία αναμένουμε οι πλήρως απασχολούμενοι με παιδιά να βιώνουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους πλήρως απασχολούμενους χωρίς παιδιά- δεν επιβεβαιώνεται, αφού στις διαστάσεις εργασία ως εργασία, συνθήκες εργασίας και οργανισμός ως σύνολο βρέθηκε το αντίθετο αποτέλεσμα, ενώ στις διαστάσεις προαγωγή και εποπτεία τα αποτελέσματα δεν ήταν στατιστικώς σημαντικά. Τα ευρήματα είναι ασυνεπή με τις προγενέστερες έρευνες και υποθέτουμε ότι αυτό έγκειται στη σύσταση του συγκεκριμένου δείγματος.

Η πέμπτη ερευνητική υπόθεση -οι μερικώς απασχολούμενοι με παιδιά αναμένεται να βιώνουν μικρότερη ικανοποίηση από τους μερικώς απασχολούμενους χωρίς

παιδιά- επιβεβαιώνεται εν μέρει στις διαστάσεις εργασία ως εργασία, συνθήκες εργασίας και οργανισμός ως σύνολο. Στις άλλες δύο διαστάσεις τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά. Και σε αυτή την περίπτωση το πόρισμα, σε γενικές γραμμές, συμπίπτει με τις έρευνες που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος.

Η έκτη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι απασχολούμενοι να βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, όσο μεγαλύτερος είναι ο χρόνος απασχόλησης τους στον οργανισμό- επιβεβαιώνεται εν μέρει μόνο στην διάσταση οργανισμός ως σύνολο, καθώς αυτοί που εργάζονται πάνω από 85 μήνες έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από όσους εργάζονται 1 – 2 μήνες και 61 – 84 μήνες. Θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι είναι θέμα φυσικής επιλογής, αφού οι ικανοποιημένοι απασχολούμενοι είναι αυτοί που παραμένουν στον οργανισμό και συνεχίζουν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε αυτόν για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Η έβδομη και η όγδοη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι πλήρως απασχολούμενοι να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση στην εργασία και μεγαλύτερη σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής από τους μερικώς απασχολούμενους- επιβεβαιώνεται και η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών. Εκτενής αναφορά έγινε στο θεωρητικό τμήμα της εργασίας για τη αρνητική επίδραση της έλλειψης ελεύθερου χρόνου του εργαζόμενου.

Η ένατη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι γυναίκες να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις της) από τους άνδρες- δεν επιβεβαιώνεται σε καμία από τις διαστάσεις, καθώς τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά. Το εύρημα αυτό προκαλεί προβληματισμό, και καθίσταται επιτακτική η συνέχιση της έρευνας για να υπάρξουν σαφέστερες και εγκυρότερες απαντήσεις.

Η δέκατη ερευνητική υπόθεση –κατά την οποία αναμένουμε οι παντρεμένοι να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις της) σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης επιβεβαιώνεται εν μέρει μόνο στην διάσταση σύγκρουση στην εργασία, καθώς φαίνεται ότι οι παντρεμένοι βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση από αυτούς που συζούν. Στις άλλες δύο διαστάσεις της σύγκρουσης τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά. Θα αναμέναμε να υπάρχουν και άλλα ευρήματα, όπως υποδεικνύει η βιβλιογραφία, οπότε υποθέτουμε ότι το περιορισμένο εύρος αποτελεσμάτων στο σημείο αυτό έγκειται στη σύσταση του συγκεκριμένου δείγματος.

Η ενδέκατη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι πλήρως απασχολούμενοι παντρεμένοι να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις της) από τους μερικώς απασχολούμενους παντρεμένους- επιβεβαιώνεται εν μέρει μόνο στην διάσταση σύγκρουση στην εργασία, ενώ στις υπόλοιπες τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά. Φαίνεται ότι οι πλήρως απασχολούμενοι παντρεμένοι, εξαιτίας του ότι εργάζονται περισσότερες ώρες από τους μερικώς απασχολούμενους έχουν περισσότερες ευθύνες και υποχρεώσεις στον επαγγελματικό τομέα και για αυτό ο συγκεκριμένος τομέας είναι αυτός που προξενεί σύγκρουση στους εργαζόμενους.

Η δωδέκατη ερευνητική υπόθεση -σύμφωνα με την οποία αναμένουμε οι εργαζόμενοι με παιδιά να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση (σε όλες τις διαστάσεις) σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς παιδιά- δεν επιβεβαιώνεται σε καμία διάσταση αφού τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά. Το εύρημα αυτό προξενεί ιδιαίτερη εντύπωση, αφού μεγάλο κομμάτι της βιβλιογραφίας αναφέρεται στο ότι η ύπαρξη παιδιών επιτείνει τη σύγκρουση. Και πάλι καθίσταται αναγκαία η περαιτέρω διερεύνηση.

Όσον αφορά στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα -εάν το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων- δεν μπορεί να δοθεί μια απάντηση καθώς τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα -εάν η ηλικία επηρεάζει την σύγκρουση στην εργασία των απασχολούμενων γενικά, και των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων ειδικότερα- τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα πάνω από 35 ετών βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση από τα άτομα 21 -29 ετών. Ενδεχομένως αυτό να ισχύει διότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν και περισσότερες απαιτήσεις από τον επαγγελματικό χώρο, λόγω εμπειρίας και χρόνων προϋπηρεσίας. Βρέθηκε ακόμα ότι οι πλήρως απασχολούμενοι πάνω από 35 ετών βιώνουν μικρότερη σύγκρουση από τους πλήρως απασχολούμενους 30 – 35 ετών, ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

Όσον αφορά στο τρίτο και τέταρτο ερευνητικό ερώτημα -εάν επηρεάζει η ηλικία την σύγκρουση στην οικογένεια και την σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής- δεν μπορεί να δοθεί απάντηση, καθώς τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά.

Σχετικά με το στο πέμπτο ερευνητικό ερώτημα -εάν το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής- διαπιστώνουμε ότι οι πλήρως και οι μερικώς απασχολούμενοι βιώνουν τον ίδιο βαθμό σύγκρουσης στις μορφωτικές κατηγορίες απόφοιτων γυμνασίου, λυκείου και ΙΕΚ, όμως στην κατηγορία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπερτερούν οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Μια πιθανή ερμηνεία αυτού είναι ότι οι απόφοιτοι πανεπιστημίου έχουν περισσότερες απαιτήσεις από την επαγγελματική τους ζωή, λόγω της «επένδυσης» που έκαναν στις σπουδές τους, και προσπαθούν να έχουν μια ανοδική επαγγελματική πορεία, με αποτέλεσμα να αφιερώνουν πολύ χρόνο στην

εργασία, που μεταφράζεται σε λιγότερο χρόνο για την οικογένεια.

Το έκτο ερευνητικό ερώτημα -εάν η σύγκρουση στην εργασία επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση- επιδέχεται θετικής απάντησης, καθώς διαπιστώνουμε μια μέτρια αρνητική συνάφεια, που σημαίνει ότι όσο πιο μεγάλη είναι η σύγκρουση στην εργασία, τόσο πιο μικρή είναι η επαγγελματική ικανοποίηση σε όλες τις διαστάσεις της.

Το ίδιο ισχύει και για το έβδομο ερευνητικό ερώτημα -εάν η σύγκρουση στην οικογένεια επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση- αφού τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει μικρή αρνητική συνάφεια ανάμεσα στην σύγκρουση στην οικογένεια και στις τέσσερις από τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, την εργασία ως εργασία, την προαγωγή, την εποπτεία και τον οργανισμό ως σύνολο.

Τέλος, όσον αφορά στο όγδοο ερευνητικό ερώτημα -εάν η σύγκρουση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση- η απάντηση είναι καταφατική, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η σύγκρουση των δύο ρόλων, τόσο μικρότερη είναι η επαγγελματική ικανοποίηση σε όλες τις διαστάσεις της.

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου Σ. & Μιμίκου Γ. 2001, *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα.

Βάγιας, Α. 2001, 'Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση', *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τευχ. 21-22, σσ. 951-962.

Βουτυράς, Σ. 1981, *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία: Για μια σύγχρονη Κοινωνική Πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας*, Παπαζήσης, Αθήνα.

Γάβρογλου, Σ. 2004, 'Ευελιξία και οργάνωση της εργασίας: Μερική απασχόληση και δυναμισμός των επιχειρήσεων', *Κείμενα Εργασίας, Παρατηρητήριο Απασχόλησης*, No 17.

Γαλατά, Β. 1996, *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Γαμβρούδης, Β. 2000, 'Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της', *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τευχ. 19, σσ. 14-19.

Γαμβρούδης, Β. 2003, 'Ευελιξία και οργάνωση της ευελιξίας: εμπειρικά στοιχεία από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση', Κείμενα Εργασίας, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Νο 9.

Γεωργακοπούλου, Β. 1995, *Αγορά εργασίας και σύγχρονες εργασιακές σχέσεις*, ΙΝΕ / ΟΤΟΕ, Αθήνα

Γεωργακοπούλου, Β. & Κουζής, Γ. 1995, *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Γεωργακοπούλου, Β. 1997, *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Γεωργακοπούλου, Β. 1998, *Ευελιξίες της εργασίας και γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα: πλαίσιο προσέγγισης, βασικές τάσεις και προοπτικές*, ΙΝΕ / ΟΤΟΕ, Αθήνα.

Γκούτος, Χ. 1997, *Η συμβατική μερική απασχόληση*, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα.

Δασκαλάκης, Δ. 1995, *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασία*, Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή.

Δεδουσόπουλος, Α. 1998, *Πολιτικές απασχόλησης: ρύθμιση και απορρύθμιση της αγοράς εργασίας*, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος, Α. 2002, *Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες Απορρύθμιση. Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*, Τυπωθήτω, Αθήνα.

Ιωαννίδου, Α. 2001, 'Ευελιξία-Ακαμψία: Τα όρια της αγοράς εργασίας και η διερεύνησή της', *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τομ. 23, σσ. 16-33.

Κάντας, Α. 1998, *Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία, Τόμ. 1^{ος}*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Καραμεσίνη, Μ. 1999, 'Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας', *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Τευχ. 100, σσ. 3-32.

Καραντινός, Δ. & Κετσετζοπούλου, Μ. 1997, *Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα.

Καρνάβου, Ε. & Γκιάλης, Σ. 2002, 'Πρόσφατες εξελίξεις στην άτυπη εργασία. Μια έρευνα στις επιθεωρήσεις εργασίας της Θεσσαλονίκης', *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Τευχ. 26, σσ. 49-65.

Κατσανέβας, Θ. 2002, 'Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας', *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τευχ. 27, σσ. 4-12.

Κοσκινάς, Κ. 1995, *Η Πολιτική Της Εργασίας*, Συμεών, Αθήνα.

Κουζής, Γ. 2000, 'Οι επιπτώσεις της ΟΝΕ στις εργασιακές σχέσεις. Η περίπτωση της Ελλάδας', Τετράδια του ΙΝΕ, Διπλό τευχ. 18-19, σσ. 13-23.

Κουζής, Γ. 2001, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Κουζής, Γ. 2002, 'Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές: Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας, *Τετράδια του ΙΝΕ*, Ειδικό τευχ. Οκτωβρίου 2002, σσ. 5-34.

Κουζής, Γ. 2002, 'Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση', *Ενημέρωση*, Τευχ. 79, σσ. 8-12.

Κουζής, Γ. 2002, 'Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα', *Εργασία 2002*, σσ. 257-265.

Λαδάς, Δ. 2001, 'Μορφές απασχόλησης και συστηματική του εργατικού δικαίου', *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, σσ. 1111-1118.

Λεβέντης, Γ. 2001, 'Δανεισμός Εργαζομένων', *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, σσ. 1119-1126.

Λινάρδος-Ρυλμόν, Π. 1998, *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση: Διακήρυξη οικονομολόγων για την άρνηση της μονόδρομης σχέσης*, Πόλις, Αθήνα.

Λυμπεράκη, Α. 1991, *Ευέλικτη εξειδίκευση; Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, Gutenberg, Αθήνα.

Λυμπεράκη, Α. 1992, *Η πρόκληση της ανάπτυξης σε μικρή κλίμακα: οικονομική ευελιξίες και κοινωνικές δυσκαμψίες*, Παπαζήσης, Αθήνα.

Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. 2003, *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.

Λυμπερόπουλος, Κ. 1990, *Η εργασία από τον αυταρχισμό στη συμμετοχή*, Παπαζήσης, Αθήνα.

Μετζητάκος, Α. 2002, 'Μερική Απασχόληση και Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου', *Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τευχ. 426, σσ. 609-618.

Ντούλια, Θ., Δόλγυρα, Κ. 1997, *Οδηγός προώθησης των ίσων ευκαιριών με έμφαση στην απασχόληση των γυναικών*, Αθήνα.

Ρόμπολης, Σ. 2001, *Εργασία και Οικονομία*, Καμπύλης, Αθήνα.

Ρωμανιάς, Γ. 2002, 'Η υπογραφή της Ευρωπαϊκής «Συμφωνίας Πλάισο» για την τηλεργασία', *Ενημέρωση*, Τευχ. 90, σσ. 8-19.

Σαλαμούρης, Δ., Τομαράς, Π. 2001, 'Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας

στην Ελλάδα. Προοπτικές και προτάσεις πολιτικής’, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τευχ. 24, σσ. 31-44.

Σαλαμούρης, Δ. 2001, ‘Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας’, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τευχ. 21, σσ. 68-78.

Σουμέλη, Ε. 2002, ‘Μερική απασχόληση και φύλο’, *Ενημέρωση*, Τευχ. 87, σσ. 22-28.

Χλέτσος, Μ. 2003, ‘Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 1992-2002’, *Κείμενα Εργασίας*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Νο 7.

Χλέτσος, Μ. 2003, ‘Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 2000-2002’, *Κείμενα Εργασίας*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Νο 5.

Χριστοφοράτος, Χ. 2001, ‘Η προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα: οι νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας’, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, σσ. 1169-1178.

Fourastié, J. 1971, *Αι 40.000 ώραι εργασίας*, Πάμισος, Αθήνα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Adams, G. A. & King, D. W. 1996, 'Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp. 411-420.

Anderson, S. E., Coffey B. S., Byerly, R. T. 2002, 'Formal organizational initiatives and informal practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes', *Journal of Management*, vol. 28, no. 6, pp. 411-420.

Arnold, H. J. & Feldman, D. C. 1982, 'A multivariate analysis of the determinants of job turnover', *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, pp. 350-360.

Bailyn, L. & Schein, E. H. 1976, *Life / career considerations as indicators of quality of employment*, Measuring work quality for social reporting, Wiley, New York.

Bailyn, L. 1993, *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*, The Free Press, New York.

Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Newman, G. A. 1999, 'Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria', *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, pp. 496-513.

Bamundo, P. J. & Kopelman, R. E. 1980, 'Occupation, age, and urbanization as moderators of the relationship between job and life satisfaction', *Journal of Vocational*

Behavior, vol. 17, pp. 106-123.

Barling, L. & Gallagher, D. G. 1996, 'Part-time employment', *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 11, pp. 241-277.

Baron, R. 1986, *Behavior in organizations*. Allyn and Bacon, Newton.

Bedeian, A. G., Burke, B. G. & Moffett, R. G. 1988, 'Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals', *Journal of Management*, vol. 14, pp. 475-491.

Beechey, V. 1987, *Unequal Work*, Verso, London.

Beehr, T., Walsh, J. & Taber, T. 1976, 'Organizationally valued states: higher order needs as a moderator', *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, pp. 41-70.

Behrman, D. & Perreault, W. 1984, 'A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salesperson', *Journal of Marketing*, vol. 48, pp. 9-21.

Bernett, R. & Hall, D. T. 2001, 'How to use reduced hours to win the war for talent', *Organizational Dynamics*, vol. 29, no. 3, pp. 192-210.

Bolle De Bal, M. 1978, *Formation. Travail. Travail de formation*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.

Bond, J. T., Galinsky, E. & Swanberg, J. E. 1998, *The 1997 National Study of the Changing Workforce*, Families and Work Institute, New York.

Breaugh, J.A. 1981, 'Predicting absenteeism from prior absenteeism and work attitudes', *Journal of Applied Psychology*, vol. 66, pp. 555-560.

Brief A., Schuler, R. S. & Van Sell, M. 1981, *Managing job stress*. Little, Brown, Boston.

Brief, A. & Nord, W. F. 1990, *Work and the family*, Meanings of occupational work, Lexington Books, Lexington.

Brief, A., Butcher, A. & Roberson, L. 1995, 'Cookies, disposition, and job attitudes: the effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 62, pp. 55-62.

Brush, D. H., Moch, M. K. & Pooyan, A. 1987, 'Individual demographic differences and job satisfaction', *Journal of Occupational Behavior*, vol. 8, pp. 139-155.

Buffum, W. E. & Konick, A. 1982, 'Employees' job satisfaction, residents' functioning, and treatment progress in psychiatric institutions', *Health & Social Work*, vol. 7, pp. 320-327.

Campbell Clark, S. 2000, 'Work / family border theory: A new theory of work / family

balance', *Human Relations*, vol. 53, no. 6, pp. 747-770.

Carlson, D. S. & Perrewe, P. L. 1999. 'The role of social support in the stressor-strain relationship', *Journal of Management*, vol. 25, pp. 513-540.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Stepins, L. P. 1995, 'An examination of two aspects of work-family conflict; time and identity', *Women in Management Review*, vol. 10, no. 20, pp. 17-25.

Chen, P. Y. & Spector, P. E. 1992, 'Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft, and substance use: an exploratory study', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 65, pp. 177-184.

Clark, A. E., Oswald, A. J. & Warr, P. B. 1996, 'Is job satisfaction U-shaped in age?', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, vol. 69, pp. 57-81.

Connolly, J. & Viswesvaran, C. 2000, 'The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis', *Personality and Individual Differences*, vol. 29, pp. 265-281.

Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D. & Warr, P. B. 1981, *The experience of work*, Academic Press, New York.

Crampton, S. M. & Wagner, J. A. 1994, 'Percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect', *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, pp. 67-76.

Crooker, K. J., Smith, F. & Tabak, F. 2002, 'Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains', *Human Resource Development Review*, vol. 1, no. 4, pp. 387-419.

Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. 1993, 'Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance', *Journal of organizational Behavior*, vol.14, pp. 595-606.

Dale, A., & Bamford, C. 1998, 'Temporary workers: Cause for concern or complacency?', *Work, Employment & Society*, vol. 2, pp. 191-209.

Dawis, R. & Lofquist, L. 1984, *A psychological theory of work adjustment*, University of Minnesota Press, Minneapolis.

De Bustillo Llorente, R. M. & Marcias, E. F. 2005, 'Job satisfaction as an indicator of the quality of work', *The Journal of Socio-Economics*, vol. 34, pp. 656-673.

Dormann, C. & Zapf, D. 2001, 'Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, no. 5, pp. 483-504.

Duxbury, L. & Higgins, C. 2001, 'Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?', *CPRN Discussion Paper*, No.12.

Duxbury, L., Higgins, C. & Coghill, D. 2003, *Voices of Canadians: Seeking Work-life*

balance, Human Resources Development Canada, Canada.

Farrell, D. & Stamm, C. L. 1988, 'Meta-analysis of the correlates of employee absence', *Human Relations*, vol. 41, pp. 211-227.

Felstehausen, G. A. 1990, 'Framework for examining the interdependence of family and work: Family environment theory', *Journal of Vocational Home Economics Education*, vol. 8, no. 1, pp. 53-63.

Festinger, L. 1957, *A theory of cognitive dissonance*. Row – Peterson, Evanston.

Finegan, J. E. 2000, 'The impact of person and organizational values on organizational commitment', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 73, pp. 149-169.

Fried, Y. & Ferris, G. R. 1987, 'The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis', *Personnel Psychology*, vol. 40, pp. 287-322.

Friedman D. E. & Johnson, A. A. 1997, *Moving from programs to culture change: The next stage for the corporate work-family agenda*, Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world, Quorum Books, Westport.

Fritz, J. M. H., Arnett, R. C. & Conkel, M. 1999, 'Organizational ethical standards and organizational commitment', *Journal of Business Ethics*, vol. 20, pp. 289-299.

Frone, M. R. 2000, 'Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey', *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, pp. 888-895.

Frone, M. R. 2002, *Work-Family Balance*, Handbook of Occupational Health Psychology, APA Press, Washington.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992, 'Antecedents and outcomes of work—family conflict: Testing a model of the work-family interface', *Journal of Applied Psychology*, vol. 11, pp. 65-78.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1994, 'Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation?', *Journal of Management*, vol. 20, pp. 565-579.

Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markle, K. S. 1997, 'Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface', *Journal of vocational behaviour*, vol. 50, pp. 145-167.

Fu, C. K. & Shafer, M.A. 2001, 'The tug of work and family', *Personnel Review*, vol. 30, no. 5, pp. 502-522.

Furnham, A. & Zacherl, M. 1986, 'Personality and job satisfaction', *Personality and Individual Differences*, vol. 1, pp. 453-459.

Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J. & Cotter, T. 2002, 'Do personal factors

predict job satisfaction?', *Personality and Individual Differences*, vol. 33, pp. 1325-1342.

Galinsky, E. & Stein, P.J. 1990, 'The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life', *Journal of Family Issues*, vol. 8, pp. 368-83.

Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. 1993, *The changing workforce: Highlights of the national study*, Families and Work Institute, New York.

Gehart, B. 1987, 'How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications of job design and other personnel programs', *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, pp. 366-373.

Googins, B. K. 1991, *Work/family conflicts: Private lives - public responses*, Auburn House, New York.

Gottfredson G. D. & Holland J. L. 1990. 'A longitudinal test of the influence of congruence: job satisfaction, competency, utilization, and counterproductive behavior', *Journal of Counseling Psychology*, vol. 37, pp. 389-398.

Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. 1999, *Research on work, family, and gender: Current status and future directions*, Handbook of gender and work, Sage Publications, International Educational and professional Publisher Thousand Oaks, London – New Delhi.

Greenhaus, J. H. 1988, 'The intersection of work and family roles: Individual, inter-personal, and organizational issues', *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3, no. 4, pp. 23-44.

Greenhaus, J. H. 1998, 'The intersection of work and family roles: Individual, inter-personal issues', *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3, no. 4, pp. 23-14.

Greenhaus, J. H. Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. 1987, 'Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 31, pp. 200-215.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. & Beutell, N. J. 1989, 'Sources of work-family conflict among two-career couples', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 34, pp. 133-153.

Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. 2000, 'A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the new millennium', *Journal of management*, vol. 26, pp. 463-488.

Gupta, N., Jenkins, G. D. & Beehr, T. A. 1992, 'The effects of turnover on perceived job quality', *Group and Organizational Management*, vol. 17, pp. 431-445.

Gutek, B. A., Stromberg A. H. & Larwood L. 1988, *Women and work: an annual review*, Volume 3, Sage Publications, New Delhi / Newbury Park / London.

Hamermesh, D. S. 1977, *Economic aspects of job satisfaction*, Essays in Labor Market Analysis, Wiley, New York.

Han, S. 1999, 'Work and Family Over Time: A Life Course Approach', *Annals*, vol. 562, pp. 99-110.

Hart, P. M. 1999, 'Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work and non-work experiences, and domain satisfactions', *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, pp. 564-584.

Hart, R. 1999, *Working time and employment*. University of Sterling, Boston.

Hawkins J. L. & Johnsen, K. 1969, 'Perception of behavioral conformity, imputation of consensus, and marital satisfaction', *Journal of Marriage and the Family*, vol. 31, pp. 507-511.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959, *The motivation to work*, Wiley, New York.

Higgins, C. A., Duxbury, L. & Lee, C. 1994, 'Impact of life cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities.', *Family Relations* vol.43, no. 2, pp. 144-150.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. 1992, 'Work-Family Conflict in the Dual-career Family', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. no. 51, pp. 51-75.

Hill, E. J., Ferriw M. & Martinson V. 2003, 'Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal life', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 63, pp 220-241.

Holahan J L. & Gilbert, L. A. 1979, 'Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples', *Human Relations*, vol. 32, pp. 451-467.

Huws, U. 1994, *Follow up to the White Paper. Teleworking*, Report to the EC Employment Task Force (DG V), Brussels.

Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. 1985, 'Job satisfaction and job performance', *Psychological Bulletin*, vol.97, pp. 251-273.

Ilgen, D. R. & Hollenaback, J. H. 1977, 'The role of job satisfaction in absence behavior', *Organizational Behavior and human performance*, vol.19, pp. 148-161.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M. & Paul, K. B. 1989, 'Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures', *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, pp. 193-200.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. 1980, *Stress and work*, Scott-Foresman, Glenview.

Iverson, R. D. & Deery, S. J. 2001, 'Understanding the "personological" basis of employee withdrawal: the influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism', *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, pp. 856-866.

Jackson, S. E. & Schuller, R. S. 1985, 'A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 36, pp. 16-78.

Jacobs, J. A. & Gerson, K. 2001, 'Overworked Individuals or Overworked families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time', *Work and Occupations*. Vol. 28, pp. 40-63.

Jallade, J. 1982, *L'Europe à temps partiel*, Economica, Paris.

Jex, S. M. & Gudanowski, D. M. 1992, 'Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, pp. 509-517.

Jones A. P. & Butler, M. C. 1980, 'A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption', *Journal of Marriage and the Family*, vol. 42, pp. 367-376.

Joplin, J. R. W., Shaffer, M. A., Francesco A. M. & Lau, T. 2003, 'The Macro-environment and Work-Family Conflict: Development of a Cross Cultural Comparative Framework', *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 3, no. 3, pp. 305-328.

Judge, T. A. & Watanabe, S. 1993, 'Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship', *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, pp. 939-948.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Paton, G. K. 2001, 'The job satisfaction, job performance relationship: a qualitative and quantitative review', *Psychological Bulletin*, vol. 127, pp. 375-407.

Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C. & Barrick, M. 1999, 'The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span', *Personnel Psychology*, vol. 52, pp. 621-652.

Judy, R. W. & D'Amico, C. 1997, *Workforce 2020: Work and workers in the 21st century*, Hudson Institute, Indianapolis.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. 1964, *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, Wiley, New York.

Katz, D. & Kahn, R. L. 1978, *The social psychology of organizations*, Wiley, New York.

Keller, R. T. 1983, 'Predicting absenteeism from prior absenteeism, attitudinal factors, and nonattitudinal factors', *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, pp. 536-540.

Kelly, M. M. 1998, 'The work-at-home revolution', *The Futurist*, pp. 28-32.

Kline, M. & Cowan, P.A. 1988, 'Rethinking the connections among work and family and well-being', *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3, no. 4, pp. 61-90.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F. 1983, 'A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study', *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 32, pp. 198-215.

Korabik, K., Lero, D. S. & Ayman, R. 2003, 'A multi-level approach to cross cultural work-family research: A micro and macro perspective', *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 3, no. 3, pp. 289-301.

Korman A. K. & Korman, R. K. 1980, *Career success/Personal failure*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Kossek, E. E. & Ozeki, C. 1998, 'Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research', *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, pp. 139-149.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. 1997, 'The Employee Satisfaction Inventory (ESI):

Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees', *Educational and Psychological Measurement*, vol. 57, no. 3, pp. 469-476.

Koustelios, A. & Tsigilis, N. 2005, 'The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach', *European Physical Education Review*, vol. 11, no. 2, pp. 189-203.

Koustelios, A., Kouli, O. & Theodorakis, N. 2003, 'Job security and job satisfaction among Greek Fitness instructors', *Perceptual and Motor Skills*, vol. 97, pp. 192-194.

Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulmaris, D. 2004, 'Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece', *The International Journal of Educational Management*, vol. 18, no. 2, pp. 87-92.

Kristof, A. L. 1996, 'Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications', *Personnel Psychology*, vol. 49, pp. 1-49.

Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E. & Varca, P. E. 1989, 'A comparison between bottom-up, top-down, and bidi-directional models of relationships between global and life facet satisfaction', *Journal of Personality*, vol. 57, pp. 601-624.

Langan-Fox, J. 1998, *Women's careers and occupational stress*, International and organizational psychology, John Wiley, Chichester.

Lévy-Garbou, L. & Montmarquette, C. 2004, 'Reported Job Satisfaction : what does it mean?', *The Journal of Socio-Economics*, vol. 33, pp. 135-151.

Lobel S.A. 1991, 'Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research', *Academy of Management Review*, vol. 16, pp. 507-21.

Locke, E. A. & Henne, D. 1986, *Work motivation theories*, International Review of Industrial and Organizational Psychology, Wiley, London.

Locke, E. A. 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology Rand McNally, Chicago.

Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. 1969, *Adjustment to Work – A Psychological View of Man's Problems in a Work-oriented society*, Appleton Century Crofts, New York.

Loher, B. L., Noe, R. A., Moeller, N. L. & Fitzgerald, M. P. 1985, 'A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, vol. 70, no. 2, pp. 280-289.

Maghradi, A. 1999, 'Assessing the effect of job satisfaction on managers', *International Journal of Value-Based Management*, vol. 12, pp. 1-12.

Markel, K. S. 2000, 'Does the presence of family-friendly and flexible scheduling human resource practices alleviate work-family conflict?', Paper presented at annual meeting of

the Academy of Management, Toronto, Canada.

Maxwell, G. A. 2004, 'Checks and balances: the role of managers in work-life balance policies and practices', *Journal of Retailing and Consumer Services*, vol. 55, pp. 1-11.

McCloskey, D. W. & Igarria, M. 1998, *A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research*, The virtual workplace, USA: Idea Group Publishing, Hershey.

McLean Parks, J., Kidder, D. L. & Gallagher, DG. 1998, 'Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, pp. 697-730.

Menefee Singh, A., Kelles-Viitanen, A. 1987, *Invisible hands: Women in Home-Based Production*, Sage Publications, New Delhi / Newbury Park / London.

Miceli, M. P. 1993, *Justice and pay system satisfaction*, Justice in the workplace: Approaching fairness in HRM, Lawrence Erlbaum, Hillsdale.

Minehan, M. 1997, 'The aging of America will increase elder care responsibilities', *HR Magazine*, vol. 42, no. 7, pp. 184-197.

Mirchandani, K. 1999, 'Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy', *CRSA/RCSA*, vol. 36, pp. 87-107.

Morf, M. 1989, *The work/life dichotomy*, Quorum Books, New York.

Mouriaux, M. F., Berthau, P., Gonot, J. M., Patrice, H., Destefanis, M. & Letablier, M. T. 1977, *Emploi, formation et durée du travail: face à la conjoncture*, Presses Universitaires de France, Paris.

Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt, R. G. 1978, 'Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction', *The Academy of Management Journal*, vol. 21, no. 2, pp. 248-264.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. 1996, 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales', *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp. 400 -410.

Newton, R. G., Boles, J. S. McMurrian, R. 1996, 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales', *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, pp. 781 -787.

O'Brien, G.E. 1983, *Locus of control in work and retirement*, Research in locus of control, Academic Press, New York.

O'Driscoll, M. P & Beehr, T. A. 1994, 'Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, pp. 141-155.

O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. 1992, 'Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences', *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, pp. 272-279.

Olson, M. & Primps, S. 1984, 'Working at home with computers: Work and nonwork issues', *Journal of Social Issues*, vol. 40, pp. 97-110.

Oshagbemi, T. 1999, 'Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?', *Journal of Managerial Psychology*, vol. 14, no. 5, pp. 388-403.

Ostroff, C. 1993, 'Relationships between person-environment congruence and organizational effectiveness', *Group and Organizational Management*, vol. 18, pp. 103-122.

Parasuraman S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. 1996, 'Work and family variables, entrepreneurial carrier success, and psychological well-being', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 48, pp. 275-300.

Parsons, T. & Bales, R. F 1955, *Family, socialization, and interaction process*, The Free Press, Glencoe.

Payton-Miyazaki, M., & Brayfield A.H. 1976, *The Good Job and the Good Life: Relationship of Characteristics of Employment to General Well-Being*, Measuring Work Quality for Social Reporting, Wiley, New York.

Pearson, C. A., L. & Chong, J. 1997, 'Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: An exploration in a Malaysian nursing context', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, pp. 357-374.

Peck, J. 1996, *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, New York – London.

Petty, M. M., McGee, G. W. & Cavender, J. W. 1984, 'A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance', *Academy of Management Review*, pp. 712-721.

Piskurich, G. M. 1998, *An organizational guide to telecommuting: setting up and running a successful telecommuter program*, ASTD, Alexandria.

Pleck, J. H. & Staines, G. L. & Lang, L. 1980, 'Conflicts between work and family life', *Monthly Labor Review*, vol. 103, pp. 29-32.

Porter, L. W. & Lawler, E. E. 1968, *Managerial attitudes and performance*, Richard D., Irwin.

Porter, L. W., Lawler, E. E. & Hackman, J. R. 1975, *Behavior in Organizations*, McGraw-Hill, New York.

Porter, L. W., Lawler, E. E. & Steers, R. M. 1973, 'Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism', *Psychological bulletin*, vol. 80, pp. 151-176.

Powell G. N. & Mainiero, L. A. 1999, 'Managerial decision making regarding alternative work arrangements', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, pp. 41-56.

Quinn, R. P., & Shepard L. J. 1974, *The 1972-73 Quality of Employment Survey*, Institute for Social Research, University of Michigan, Michigan.

Quinn, R. P., Seashore, S. E., Mangione, T. W., Campbell, D. B., Staines, G. L. & McCullough. M.R. 1971, *Survey of Working Conditions: Final Report on Univariate and Bivariate Tables*, Government Printing Office, Washington.

Rachor, M. M. 1998, 'When worlds collide: Elder caregiving poses new challenges for balancing work and life', *Employee benefits Journal*, vol. 23, no. 3, pp. 20-23.

Rain, J. S., Lane, I. M. & Steiner, D. D. 1991, 'A current look at the job satisfaction / life satisfaction relationship: Review and future considerations', *Human Relations*, vol. 44, pp. 287-307.

Rana, E. & Higginsbottom, K. 2002. 'Work-Life balance ghettoised', *People Management*, vol. 8, pp. 8-19.

Rice, R., Frone, M. R. & McFarlin, D. 1992, 'Work-nonwork conflict and the perceived quality of life', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 75, pp. 386-393.

Rice, R., McFarlin, D. & Bennett, D. 1989, 'Standards of comparison and job satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, pp. 591-598.

Riggio, R. E. 1995, *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*, Prentice Hall, New York.

Rode, J. C. 2004, 'Job Satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model', *Human Relations*, vol. 57, no. 9, pp. 1205-1230.

Rodgers, F. S. & Rodgers, C. 1989, 'Business and the facts of family life', *Harvard Business Review*, vol. 89, pp. 121-129.

Rogers, C. S. 1992, 'The flexible workplace: What have we learned?' *Human Resource Management*, vol. 31, pp. 183-199.

Scandura, T. A. & Lankau, M. J. 1997, 'Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction', *Journal of Occupational Behavior*, vol. 18, pp. 377-391.

Schein E. H. 1976, *Career development: Theoretical and practical issues for organizations*, Career planning and development, International Labour Office, Geneva.

Schnapper, D. 1977, *Contre la fin du travail*, Conversations pour demain textual, Paris.

Schneider, B. & Dachler, H. P. 1978, 'A note on the stability of the job descriptive index', *Journal of Applied Psychology*, vol. 63, pp. 650-653.

Schuller, R., Aldag, R. & Brief, A. P. 1977, 'Role conflict and ambiguity a scale analysis', *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 20, pp.111-128.

Schweitzer, S. 2002, *Les femmes ont toujours travaillé: Une histoire de leurs métiers, XIX et XX siècle*, Editions Odile Jacob, Paris.

Scott, K. D. & Taylor, G. S. 1985, 'An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis', *Academy of Management Journal*, vol. 28, pp. 599-612.

Seashore, S. E. & Taber T. D. 1976, *Job Satisfaction Indicators and their Correlates*, Measuring Work Quality for Social Reporting, Wiley, New York.

Senecal, C., Vallerand, R. J., Guay, F. 2001, 'Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivation model', *Society for Personality and Social Psychology*, vol. 27, no. 2, pp. 176-186.

Shellenbarger, S. 1998, 'Children make early plans to care for their elders', *Wall*

Street Journal, p. B1.

Smith, J. G. 1997, *Full employment: A pledge betrayed*, MacMillan Press LTD, London.

Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. 1969, *Measurement of satisfaction in work and retirement*, Rand McNally, Chicago.

Spector, P. L. 2000, *Industrial and organizational psychology*, John Wiley & Sons, New York

Staines G. L. & O'Connor, P. 1980, 'Conflicts among work, leisure, and family roles', *Monthly labor Review*, vol. 103, pp. 35-39.

Staines, G. L. 1980, 'Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work', *Human Relations*, vol. 33, pp. 111-29.

Stainex, G. L. 1980, 'Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work', *Human Relations*, vol. 33, pp. 111-129.

Staw, B. M. & Ross, J. 1985, 'Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes', *Journal of Applied Psychology*, vol. 70, pp. 469-480.

Steiner, D. D. & Truxillo, D. M. 1987, 'Another look at the job satisfaction-life

satisfaction relationship: A test on the disaggregating hypothesis', *Journal of Occupational Behavior*, vol. 8, no. 1, pp. 71-77.

Stone, T. H., & Smith, F. L. 1995, 'A contingency theory of human resource management devolution', *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 13, pp. 1-13.

Strawser, J. A., Flagg, J. C. & Holmes, S. A. 2001, 'Job perceptions and turnover behavior of tenure-track accounting educators', *Journal of Accounting Education*, vol.18, pp. 315-340.

Stumpf, S. A. & Hartman, K. 1984, 'Individual exploration to organizational commitment or withdrawal', *Academy of Management Journal*, vol. 27, pp. 308-329.

Sullivan, C. & Lewis, S. 2001, 'Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents', *Gender, Work and Organization*, vol. 8, pp. 123-145.

Tait, M., Padgett, M. Y. & Baldwin, T. T. 1989, 'Job and life satisfaction: A re-examination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study', *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, pp. 502-507.

Thomas, L. T. & Ganster, D. C. 1995, 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective', *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, pp. 6-15.

Thompson, C. A. 2002, 'Managing the work-life balancing act: an introductory exercise', *Journal of Management Education*, vol. 26, no. 2, pp. 205-220.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. 1999, 'When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 54, pp. 392-415.

Thompson, J. A. & Bunderson, J. S. 1997, *Not just a matter of time? Transcending temporal determinants of work/nonwork conflict*, Paper presented at the annual Academy of Management Meetings, Boston.

Tigia, A., Koustelios, A. & Tsigilis, N. 2004, 'Job satisfaction among Greek academic librarians', *Library and Information Science Research*, vol. 26, pp. 373-383.

Tokar, D. & Subich, L. 1997, 'Relative contribution of congruence and personality dimensions of job satisfaction', *Journal of vocational behavior*, vol. 50, pp. 482-491.

Vandenberg, R. J. & Lance, C. E. 1992, 'Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment', *Journal of Management*, vol. 18, pp. 153-167.

Voydanoff, P. 1998, 'Work role characteristics, family structure demands, and work/family', *Journal of Marriage and the Family*, vol. 50, pp. 749-761.

Vroom, V.H. 1964, *Work and Motivation*, Wiley, New York.

Wells, L. & Major, D. A. 1996, *An organizational model of women's work-family conflict*, Paper presented at the annual conference of the Academy of Management, Cincinnati.

Witt, L. A. & Nye, L. G. 1992, 'Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, pp. 910-917.

Wolfe K. C. & Kitch S. L. 1994, *Women and careers: issues and challenges*, Sage Publications, International Educational and professional Publisher Thousand Oaks, London – New Delhi.

Wright, T. 2006, 'The emergence of job satisfaction in organizational behaviour: A historical overview of the attitude research', *Journal of Management History*, vol. 12, no. 3, pp. 262-277.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

- 1) Φύλο: ☐ Άντρας ☐ Γυναίκα
- 2) Έτος γέννησης:.....
- 3) Τόπος γέννησης: Μεγαλούπολη ☐ Πόλη ☐ Κομόπολη ☐ Χωριό ☐
- 4) Μορφωτικό επίπεδο:
- Απόφοιτος Γυμνασίου..... ☐
- Απόφοιτος Λυκείου..... ☐
- Απόφοιτος ΙΕΚ / Επαγγελματικής Σχολής..... ☐
- Απόφοιτος Πανεπιστημίου ή Τ.Ε.Ι..... ☐
- Μεταπτυχιακό δίπλωμα..... ☐
- Άλλη απάντηση..... ☐
- 5) Οικογενειακή κατάσταση:
- Παντρεμένος..... ☐
- Άγαμος..... ☐
- Διαζευγμένος..... ☐
- Σε διάσταση..... ☐
- Συζώ με το σύντροφο μου..... ☐
- Χήρος..... ☐
- 6) Έχετε παιδιά;
- ☐ Ναι ☐ Όχι
- Αν **ΝΑΙ**, πόσα; Ένα ☐ Δύο ☐ Τρία ☐ Περισσότερα από τρία ☐
- 7) Περιγραφή της θέσης εργασίας σας:
-
- 8) Η θέση σας είναι: Πλήρους απασχόλησης ☐ Μερικής απασχόλησης ☐
- Αν η θέση σας είναι μερικής απασχόλησης, αυτό είναι:
- Ηθελημένη επιλογή ☐ Αναγκαστική επιλογή ☐
- 9) Πόσο καιρό εργάζεστε στη συγκεκριμένη θέση;
-
- 10) Κατά μέσο όρο την εβδομάδα:
- Πόσες ώρες προβλέπει το συμβόλαιο σας να εργάζεστε;
 - Πόσες ώρες εργάζεστε πραγματικά (ως εργασία εννοούμε οποιαδήποτε δραστηριότητα σχετίζεται με την εργασία σας);

11) Η σύμβαση σας είναι;

☐ ορισμένου χρόνου (διάρκεια:)

☐ Αορίστου χρόνου

Α. Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή τις παρακάτω ερωτήσεις που αφορούν την εργασία σας και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια.

Για κάθε ερώτηση σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει (βάλτε ένα σταυρό στην αντίστοιχη στήλη) :

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ					
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος					
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου					
4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου					
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου					
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω					
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό					
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό					
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω					
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή					
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή					
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες					
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη					
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί					
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)					
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή					
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι					
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί					

τα προβλήματα μου					
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής					
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός					
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της					
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ					
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία					
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της					

Β. Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή τις παρακάτω ερωτήσεις που αφορούν την εργασία σας και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια.

Για κάθε ερώτηση σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει (βάλτε ένα σταυρό στην αντίστοιχη στήλη) :

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Στην εργασία μου είμαι υποχρεωμένος να κάνω πράγματα, τα οποία πιστεύω ότι θα έπρεπε να γίνουν διαφορετικά.					
2. Στην εργασία μου δε μπορώ να είμαι ο εαυτός μου.					
3. Στη δουλειά μου εργάζομαι με αυστηρούς κανονισμούς που είναι δύσκολο να τηρηθούν.					
4. Η δουλειά μου προσφέρει ελάχιστες ευκαιρίες να αποκτήσω νέες γνώσεις και ικανότητες.					
5. Θα ήθελα να έχω περισσότερη εξουσία και επιρροή σε άλλα άτομα στη δουλειά.					
6. Στη δουλειά μου ανατίθεται μια εργασία χωρίς να μου δίνονται τα απαραίτητα εφόδια για να την ολοκληρώσω με επιτυχία.					
7. Εκεί όπου εργάζομαι δε μπορώ να φέρομαι το ίδιο ανεξάρτητα από το ποιος είναι αυτός με τον οποίο μιλάω.					
8. Στη δουλειά μου ανατίθενται εργασίες από δύο ή περισσότερα άτομα, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες μεταξύ τους.					
9. Στην οικογένεια μου δεν αρέσουν κάποιες από τις δραστηριότητες που αρέσουν σε μένα.					
10. Η/Ο σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το ποιοι θα έπρεπε να είναι οι φίλοι μας.					
11. Λόγω της οικογενειακής μου κατάστασης, έχω πολύ λίγο χρόνο					

για να ασχοληθώ με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα.					
12. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις με αναγκάζουν να κάνω πράγματα, τα οποία θα προτιμούσα να μην έκανα.					
13. Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το χρόνο που πρέπει να περνάμε με συγγενείς.					
14. Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές προτιμήσεις όσον αφορά στη διασκέδαση.					
15. Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε διαφορετικές απόψεις σχετικά με το να περνάμε χρόνο μόνοι.					
16. Ο/Η σύζυγος μου και εγώ έχουμε θέσει διαφορετικούς στόχους για μας ως ζευγάρι.					
17. Το πρόγραμμα μου στη δουλειά έρχεται συχνά σε σύγκρουση με την οικογενειακή μου ζωή.					
18. Μετά τη δουλειά επιστρέφω στο σπίτι πολύ κουρασμένος και δε μπορώ να κάνω μερικά από τα πράγματα που θα ήθελα.					
19. Στη δουλειά μου έχω να κάνω τόσα πράγματα που δεν έχω χρόνο για να ασχοληθώ με τα προσωπικά μου ενδιαφέροντα.					
20. Η οικογένεια μου δυσανασχετεί με το πόσο συχνά ασχολούμαι με θέματα της δουλειάς ακόμη κι όταν είμαι στο σπίτι.					
21. Επειδή η δουλειά μου είναι πολύ απαιτητική κάποιες φορές είμαι ευερέθιστος στο σπίτι.					
22. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου δε με αφήνουν να χαλαρώσω όλο το χρόνο που είμαι στο σπίτι.					
23. Η εργασία μου απαιτεί πολύ χρόνο που θα προτιμούσα να περάσω με την οικογένεια μου.					
24. Η εργασία μου με δυσκολεύει να είμαι ο/η σύζυγος ή ο γονιός που					

θα ήθελα να είμαι.					
--------------------	--	--	--	--	--

1) Πόσα χρήματα βγάζει η οικογένειά σας το μήνα;

- | | |
|---|---|
| ☐ Λιγότερα από 600ευρώ | ☐ 201-3000ευρώ |
| ☐ 601-900ευρώ | ☐ Περισσότερα από 3000 |
| ☐ 901- 1500ευρώ | ☐ Δεν ξέρω |
| ☐ 1501-2200ευρώ | |

2) Πόσα χρήματα βγάζετε μόνο εσείς το μήνα;

- | | |
|---|---|
| ☐ Λιγότερα από 600ευρώ | ☐ 201-3000ευρώ |
| ☐ 601-900ευρώ | ☐ Περισσότερα από 3000 |
| ☐ 901- 1500ευρώ | ☐ Δεν ξέρω |
| ☐ 1501-2200ευρώ | |

Σας ευχαριστούμε,