



ΣΧΟΛΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία»

Διπλωματική Εργασία

ΘΕΜΑ: «Η συμβολή της ΚΑΛΟ στην βελτίωση των δεικτών ευημερίας των
εργαζομένων : Συγκριτική μελέτη»

Φοιτητής: Αθανάσιος Ζαρεϊφόπουλος (ΑΜ:525429)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Ιφιγένεια Δουβίτσα

2024

«Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/ δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.»

Επισημάνσεις:

A) Το δείγμα της μελέτης είναι δείγμα σκοπού.

B) Η μελέτη αποτελεί διερευνητική εργασία και δεν έχει σκοπό να περιγράψει.

Γ) Η εργασία έχει εισαγωγικό χαρακτήρα.

© Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 2024

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματά της, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΑΠ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΑΠ όπου εκπονήθηκε.



Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τη βαθύτατη ευγνωμοσύνη μου στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, Ιφιγένεια Δουβίτσα, για την ανεκτίμητη καθοδήγηση, υποστήριξη και ενθάρρυνσή της καθ' όλη τη διάρκεια αυτού του έργου. Η τεχνογνωσία, οι γνώσεις, η διακριτικότητα και η υπομονή της ήταν καθοριστικές για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Εκφράζω επίσης τις θερμές μου ευχαριστίες στην οικογένειά μου για την αδιάλειπτη υπομονή και υποστήριξή τους. Η κατανόηση και η ενθάρρυνσή τους ήταν καθοριστικής σημασίας για να μπορέσω να επικεντρωθώ και να ολοκληρώσω αυτή τη μελέτη. Χωρίς τη συνεχή υποστήριξή τους, αυτό το επίτευγμα δεν θα ήταν εφικτό.

Περίληψη

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει τις επιπτώσεις της εργασίας σε φορείς ΚΑΛΟ (Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία) στην ευημερία των εργαζομένων και να συγκρίνει τις επιπτώσεις αυτές με την εργασία σε συμβατικές επιχειρήσεις. Η έρευνα ασχολήθηκε με τα βασικά ερωτήματα: Πώς συγκρίνονται οι δείκτες ευημερίας των εργαζομένων στους οργανισμούς ΚΑΛΟ με εκείνους των συμβατικών επιχειρήσεων; Ποιες συγκεκριμένες πρακτικές ΚΑΛΟ επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων; Επιπλέον, η μελέτη διερεύνησε τα πιθανά οφέλη και τις προκλήσεις της υιοθέτησης των αρχών ΚΑΛΟ σε συμβατικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων και την προώθηση μιας πιο περιεκτικής και βιώσιμης οικονομίας.

Μεθοδολογία

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε ποσοτική ερευνητική μεθοδολογία, με τη χρήση δομημένων κλειστών ερωτηματολογίων για τη συλλογή στοιχείων από τους εργαζόμενους, τόσο στους φορείς ΚΑΛΟ όσο και στις λοιπές επιχειρήσεις. Η εμπειρική έρευνα διεξήχθη από τις 12 Απριλίου έως τις 12 Ιουνίου 2023. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μέσω του Google Forms και ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, μαζί με μια ενημερωτική επιστολή και ένα έντυπο συγκατάθεσης. Στόχος της δειγματοληψίας ήταν να εξασφαλιστεί μια ποικιλόμορφη εκπροσώπηση με βάση την ηλικία, το φύλο και τον εργασιακό ρόλο. Συνολικά στάλθηκαν 80 ερωτηματολόγια, με 40 να διανέμονται σε εργαζόμενους σε οργανισμούς ΚΑΛΟ και 40 σε εργαζόμενους συμβατικών επιχειρήσεων. Συγκεντρώθηκαν πενήντα απαντήσεις, με 25 από κάθε ομάδα.. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση στατιστικών μεθόδων.

Ευρήματα

Τα ευρήματα αποκάλυψαν ότι οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ευημερίας και αίσθησης κοινότητας σε

σύγκριση με εκείνων που εργάζονται σε συμβατικές επιχειρήσεις. Οι πρακτικές ΚΑΛΟ, με την έμφαση που δίνουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συνέβαλαν σημαντικά σε αυτά τα θετικά αποτελέσματα. Οι εργαζόμενοι των φορέων ΚΑΛΟ παρουσίασαν μικρότερη μεταβλητότητα στις βαθμολογίες ευημερίας, γεγονός που υποδηλώνει πιο συνεπή και σταθερά εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το ευρύτερο φάσμα εμπειριών στις συμβατικές επιχειρήσεις, υποδηλώνοντας ασυνέπεια στις συνθήκες εργασίας και στα συστήματα υποστήριξης. Η μελέτη υποδηλώνει ότι η υιοθέτηση των αρχών της ΚΑΛΟ, θα μπορούσε επίσης να ενισχύσει την ευημερία των εργαζομένων στις λοιπές επιχειρήσεις. Τα ευρήματα υποστηρίζουν επίσης τις δημόσιες πολιτικές που παρέχουν οικονομικά κίνητρα και τεχνική βοήθεια για την προώθηση της ανάπτυξης των οργανισμών ΚΑΛΟ.

Λέξεις – Κλειδιά - Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ), Ευημερία Εργαζομένων, Οργανωτικές Πρακτικές, Συμβατικές Επιχειρήσεις.

Abstract

Purpose and Research Questions

The purpose of this study was to investigate the impact of SSE (Social and Solidarity Economy) organizations on employee well-being and compare these effects with conventional businesses. The research addressed key questions: How do indicators of employee well-being in SSE organizations compare with those in conventional firms? What specific SSE practices influence employee well-being? Additionally, the study explored the potential benefits and challenges of adopting SSE principles in conventional business settings within Greece to enhance worker well-being and foster a more inclusive and sustainable economy.

Methodology

A quantitative research methodology was used, employing structured questionnaires to collect data from employees in SSE and conventional firms. The empirical research was conducted from April 12 to June 12, 2023. Questionnaires were distributed via Google Forms and mails with an informative letter and consent form. Sampling aimed to ensure a diverse representation based on age, gender and job role. A total of 80 questionnaires were sent out, with 40 distributed to employees of SSE organizations and 40 to conventional businesses. Fifty responses were received, with 25 from each group. Data were analyzed using statistical methods.

Findings

The findings revealed that employees in SSE organizations reported higher levels of job satisfaction, well-being, and a sense of community compared to conventional businesses. SSE practices with their emphasis on work-life balance significantly contributed to these positive outcomes. SSE employees experienced less variability in well-being scores, suggesting more consistent and stable work environments. This contrasts with the broader

range of experiences in conventional firms, indicating inconsistencies in work conditions and support systems. The study suggests that adopting SSE principles could also enhance employee well-being in conventional businesses. The findings also support public policies that provide financial incentives and technical assistance to promote the development of SSE organizations.

Keywords - Social and Solidarity Economy (ΚΑΛΟ), Worker's Welfare, Organizational Practices, Contractual Enterprises.

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Πίνακας 1: Ερώτηση - Αισθάνομαι ότι είμαι ελεύθερος να αποφασίζω μόνος μου πώς να ζω την ζωή μου.....	32
Πίνακας 2: Ερώτηση - Πραγματικά ευχαριστιέμαι την επαφή με ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι.	32
Πίνακας 3: Ερώτηση - Συχνά δεν αισθάνομαι πολύ επαρκής.....	33
Πίνακας 4: Ερώτηση - Αισθάνομαι πιεσμένος στην ζωή μου	33
Πίνακας 5: Ερώτηση - Οι άνθρωποι που γνωρίζω μου λένε ότι είμαι καλός σε ότι κάνω.....	34
Πίνακας 6: Ερώτηση - Τα πάω καλά με τους ανθρώπους με τους οποίους έρχομαι σε επαφή.....	34
Πίνακας 7: Ερώτηση - Αποφεύγω να συναντώ ανθρώπους και δεν έχω πολλές κοινωνικές επαφές.	35
Πίνακας 8: Ερώτηση - Γενικά αισθάνομαι ελεύθερος να εξωτερικεύω τις ιδέες και τις απόψεις μου.	35
Πίνακας 9: Ερώτηση - Θεωρώ πως οι άνθρωποι που συναναστρέφομαι τακτικά, είναι φίλοι μου.....	36
Πίνακας 10: Ερώτηση - Κατάφερα να μάθω νέες ενδιαφέρουσες δεξιότητες πρόσφατα.	36
Πίνακας 11: Ερώτηση - Στην καθημερινή μου ζωή, υποχρεώνομαι συχνά να κάνω ό,τι μου λένε οι άλλοι.	37
Πίνακας 12: Ερώτηση - Οι άνθρωποι που έχω στην ζωή μου, νοιάζονται για μένα.	37
Πίνακας 13: Ερώτηση - Τις περισσότερες μέρες αισθάνομαι ότι έχω επιτύχει τους στόχους που βάζω.....	38
Πίνακας 14: Ερώτηση - Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι σε καθημερινή βάση, συνηθίζουν να λαμβάνουν υπ' όψη τους τα συναισθήματά μου.	38
Πίνακας 15: Ερώτηση - Στην ζωή μου δεν έχω συχνά την ευκαιρία να δείξω πόσο ικανός/η είμαι.	39
Πίνακας 16: Ερώτηση - Δεν υπάρχουν πολλοί άνθρωποι, με τους οποίους είμαι συναισθηματικά κοντά.	39
Πίνακας 17: Ερώτηση - Αισθάνομαι πως μπορώ να είμαι αρκετά ο εαυτός μου, στις καθημερινές περιστάσεις.	40
Πίνακας 18: Ερώτηση - Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι τακτικά, δεν δείχνουν να με καταλαβαίνουν και να με συμπαθούν και πολύ.....	40
Πίνακας 19: Ερώτηση - Συχνά, δεν αισθάνομαι πολύ ικανός.	41
Πίνακας 20: Ερώτηση - Δεν έχω πολλές ευκαιρίες, που να αποφασίζω για εμένα, πώς να ρυθμίζω τις υποθέσεις μου στην καθημερινή μου ζωή.	41
Πίνακας 21: Ερώτηση - Οι άνθρωποι γενικά, είναι αρκετά φιλικοί απέναντί μου.....	42
Πίνακας 22: Ερώτηση 1 ^η - Νιώθετε υποστήριξη από τον οργανισμό σας για την επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	43
Πίνακας 23: Ερώτηση 2 ^η - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις δημοκρατικές διαδικασίες στον οργανισμό σας;.....	44
Πίνακας 24: Ερώτηση 3 ^η - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η εργασία σας συμβάλλει στην ευημερία της κοινότητας;.....	44

Πίνακας 25: Ερώτηση 4η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας εκτιμά τη συμβολή και τα σχόλιά σας;.....	45
Πίνακας 26: Ερώτηση 5 ^η - Πόσο συχνά βιώνετε άγχος που σχετίζεται με το εργασιακό σας περιβάλλον;.....	45
Πίνακας 27: Ερώτηση 6η - Νιώθετε ότι η δουλειά σας, σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητες και τα ταλέντα σας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους;	46
Πίνακας 28: Ερώτηση 7 ^η - Σε ποιο βαθμό η δουλειά σας σας παρέχει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη;.....	46
Πίνακας 29: Ερώτηση 8η - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και σχέσεις που έχετε στη δουλειά;.....	47
Πίνακας 30: Ερώτηση 9η - Νιώθετε ότι οι αξίες του οργανισμού σας ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές σας αξίες;.....	47
Πίνακας 31: Ερώτηση 10 ^η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ασφάλεια στη δουλειά σας;.....	48
Πίνακας 32: Ερώτηση 11η - Πόσο συχνά νιώθετε κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά σας;.....	48
Πίνακας 33: Ερώτηση 12η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει επαρκείς πόρους και εργαλεία για να εκτελέσετε αποτελεσματικά τη δουλειά σας;.....	49
Πίνακας 34: Ερώτηση 13η - Πόσο καλά χειρίζεται ο οργανισμός σας τις συγκρούσεις και τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων;.....	49
Πίνακας 35: Ερώτηση 14η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι σας αναγνωρίζουν και σας εκτιμούν για τη δουλειά σας;.....	50
Πίνακας 36: Ερώτηση 15η - Πιστεύετε ότι οι πολιτικές του οργανισμού σας υποστηρίζουν την ευημερία και την ψυχική σας υγεία;.....	50
Πίνακας 37: Ερώτηση 16η - Πόσο συχνά νιώθετε ότι η δουλειά σας έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία;.....	51

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΔΕ	Διπλωματική Εργασία
ΕΑΠ	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΘΕ	Θεματική Ενότητα
ΠΕ	Πτυχιακή Εργασία
ΚΑΛΟ	Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Social and Solidarity Economy)
QoL	Ποιότητα ζωής (Quality of Life)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract	vii
1 Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων	ix
2 Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	xi
Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 1.....	3
Θεωρητική προσέγγιση της ΚΑΛΟ/ Έννοιες – Ορισμοί.	3
Εγχειρήματα ΚΑΛΟ/ Βασικά χαρακτηριστικά.....	4
Κοινωνικός αντίκτυπος/ Κοινωνική αξία	7
Κεφάλαιο 2.....	9
Ποιότητα ζωής – όρισμοί.....	9
Παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής.....	11
Εργασία / Έννοιες – Ορισμοί.....	13
Η εργασία και η ψυχοκοινωνική σημασία της για τον σύγχρονο άνθρωπο	15
Η εργασία σε φορείς ΚΑΛΟ και σε συμβατικές επιχειρήσεις	18
Κεφάλαιο 3 – Μεθοδολογία Εμπειρικής Έρευνας.....	20
Εισαγωγή.....	20
Σκοπός Εμπειρικής Έρευνας.....	23
Μεθοδολογία/Ποσοτική έρευνα/ Δειγματοληψία	24
Αποτελέσματα.....	28

Ενότητα 1: Δημογραφικά Στοιχεία.....	28
Ενότητα 2: Κλίμακα Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών	32
Ενότητα 3: Ευημερία εργαζομένων και οργανωτικές πρακτικές	43
<i>Πίνακας Στατιστικών Δεικτών Ποιότητας Ζωής.....</i>	<i>55</i>
Αξιολόγηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	56
Κεφάλαιο 5: Αναλύση ευρημάτων εμπειρικής έρευνας	58
Περίληψη ευρημάτων.....	58
Κεφαλαίο 6: Γενικά συμπεράσματα	60
Περιορισμοί και προβληματισμοί	63
Βιβλιογραφία	64
Παράρτημα.....	69

Εισαγωγή

Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) έχει αναδειχθεί ως εναλλακτικό οικονομικό μοντέλο στην Ελλάδα, κυρίως κατά την διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης της προηγούμενης δεκαετίας, που επηρέασε βαθιά το κοινωνικοοικονομικό τοπίο. Στο πλαίσιο αυτό, η ΚΑΛΟ παρουσιάζει ένα μοντέλο που αποκλίνει από την παραδοσιακή επιχειρηματική προσέγγιση που επικεντρώνεται στη μεγιστοποίηση των κερδών, δίνοντας προτεραιότητα στους κοινωνικούς στόχους και την ευημερία της κοινότητας. Αυτή η μετατόπιση της εστίασης είναι ιδιαίτερα σημαντική για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει η Ελλάδα, όπως η υψηλή ανεργία, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η οικονομική ανισότητα. Η έμφαση της ΚΑΛΟ στη δημοκρατική διακυβέρνηση, την κοινωνική ένταξη και τη βιώσιμη ανάπτυξη την καθιστά ζωτικό πεδίο μελέτης για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι εναλλακτικές οικονομικές πρακτικές μπορούν να συμβάλουν στην κοινωνική και οικονομική ανθεκτικότητα (Laville, 2010- Defourny & Nyssens, 2010).

Οι οργανισμοί ΚΑΛΟ λειτουργούν βάσει αρχών που διαφέρουν θεμελιωδώς από τις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις. Δίνουν έμφαση στις συμμετοχικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων, στη δίκαιη κατανομή των πόρων και στην επανεπένδυση των κερδών στην κοινότητα. Το μοντέλο αυτό στοχεύει στη δημιουργία μιας οικονομίας που εξυπηρετεί τους ανθρώπους και όχι απλώς να παράγει οικονομικές αποδόσεις για τους μετόχους. Εστιάζοντας σε κοινωνικούς στόχους, οι φορείς ΚΑΛΟ, προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τα βαθύτερα αίτια των οικονομικών ανισοτήτων και να καλλιεργήσουν την αίσθηση αλληλεγγύης και αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των μελών της κοινότητας. Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για την χώρα μας, όπου τα παραδοσιακά οικονομικά μοντέλα έχουν συχνά αποτύχει να προσφέρουν δίκαια και βιώσιμα αποτελέσματα (Μανωλαράκη, 2018; Χολέβα, 2019).

Η σημασία των οργανισμών ΚΑΛΟ εκτείνεται πέρα από τα άμεσα οικονομικά οφέλη τους. Διαδραματίζει, επίσης, κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής συνοχής και στην ενίσχυση των κοινοτικών δυνατοτήτων. Με τη συμμετοχή των τοπικών πληθυσμών

στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την εστίαση στη συλλογική ευημερία, οι οργανώσεις ΚΑΛΟ συμβάλλουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και κοινωνικού κεφαλαίου εντός των κοινοτήτων. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να οδηγήσει σε πιο ανθεκτικές και προσαρμοστικές κοινωνικές δομές, ικανές να αντέξουν οικονομικά σοκ και άλλες προκλήσεις. Οι κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί στόχοι της ΚΑΛΟ ευθυγραμμίζονται με τους ευρύτερους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης, καθιστώντας την ένα μοντέλο που αντιμετωπίζει τόσο τις άμεσες όσο και τις μακροπρόθεσμες κοινωνικές ανάγκες (Utting, 2015).

Ο πρωταρχικός στόχος της παρούσας μελέτης είναι να συγκρίνει τον αντίκτυπο της εργασίας σε οργανισμούς ΚΑΛΟ με την εργασία σε λοιπές επιχειρήσεις, στη γενικότερη ευημερία των εργαζομένων. Η σύγκριση αυτή αποσκοπεί να ρίξει φως στον τρόπο με τον οποίο τα διαφορετικά οργανωτικά μοντέλα επηρεάζουν διάφορες πτυχές της ευημερίας των εργαζομένων, όπως η σωματική υγεία, η ψυχολογική ευημερία, η ικανοποίηση από την εργασία και οι κοινωνικές σχέσεις. Το κίνητρο πίσω από αυτή τη σύγκριση απορρέει από το αυξανόμενο ενδιαφέρον των φορέων χάραξης πολιτικής, των ακαδημαϊκών και των επαγγελματιών για την κατανόηση του κατά πόσον και πώς οι οργανισμοί ΚΑΛΟ, οι οποίοι δίνουν προτεραιότητα στους κοινωνικούς στόχους και την ευημερία της κοινότητας, μπορούν να παρέχουν ένα πιο βιώσιμο και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις που επικεντρώνονται στη μεγιστοποίηση του κέρδους. Με τη διερεύνηση αυτών των διαφορών, η μελέτη επιδιώκει να παράσχει εμπειρικά στοιχεία που μπορούν να ενημερώσουν τις μελλοντικές οργανωτικές πρακτικές και πολιτικές για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων σε διάφορους τομείς.

Επίσης, αυτή η συγκριτική ανάλυση αποσκοπεί στην παροχή εμπειρικών στοιχείων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι διαφορετικές οργανωτικές πρακτικές επηρεάζουν τη σωματική υγεία, την ψυχολογική ευημερία, την ικανοποίηση από την εργασία και τις κοινωνικές σχέσεις. Η κατανόηση αυτών των διαφορών είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που ενισχύουν την ευημερία των εργαζομένων σε όλους τους τομείς. Οι έρευνες αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές στο σημερινό κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο της Ελλάδας, όπου η χρηματοπιστωτική κρίση της δεκατίας του 2010 έχει αναδείξει την ανάγκη για εναλλακτικά μοντέλα που προωθούν την κοινωνική

δικαιοσύνη και την οικονομική σταθερότητα. Η ΚΑΛΟ, με την έμφαση που δίνει στους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους, προσφέρει μια πολλά υποσχόμενη οδό για την επίτευξη αυτών των στόχων.

Κεφάλαιο 1

Θεωρητική προσέγγιση της ΚΑΛΟ/ Έννοιες – Ορισμοί.

Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) αντιπροσωπεύει ένα ξεχωριστό παράδειγμα στο ευρύτερο οικονομικό τοπίο, και χαρακτηρίζεται από την έμφαση που δίνει στους κοινωνικούς στόχους και τα κοινοτικά οφέλη, αντί να δίνει προτεραιότητα στη μεγιστοποίηση του κέρδους. Αυτό το μοντέλο περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα πρακτικών και επιχειρήσεων, όπως συνεταιρισμούς, εταιρείες αλληλοβοήθειας, μη κερδοσκοπικές ενώσεις και ιδρύματα, όλα καθοδηγούμενα από τις αρχές της αλληλεγγύης, της κοινωνικής συνοχής και της εδαφικής ανάπτυξης (Laville, 2010). Σε αντίθεση με τα παραδοσιακά οικονομικά συστήματα, η ΚΑΛΟ έχει τις ρίζες της σε δημοκρατικές αξίες και πρακτικές, προάγοντας την ενεργό συμμετοχή και τη δέσμευση των ενδιαφερομένων, όχι μόνο των μετόχων. Το εννοιολογικό πλαίσιο της ΚΑΛΟ προκαλεί τα συμβατικά οικονομικά μοντέλα ενσωματώνοντας οικονομικές δραστηριότητες σε κοινωνικούς στόχους, ταυτίζοντας έτσι την οικονομική απόδοση με την κοινωνική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα (Defourny & Nyssens, 2010).

Στον τομέα της ΚΑΛΟ, οι φορείς προσανατολίζονται κυρίως στην αντιμετώπιση κοινωνικών αναγκών και στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών που συχνά παραβλέπονται από τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και στην εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε πόρους. Οι θεμελιώδεις θεωρίες της ΚΑΛΟ υπογραμμίζουν τη σημασία του επαναπροσδιορισμού της οικονομικής επιτυχίας με βάση την μέτρηση της ευημερίας της κοινότητας και του περιβάλλοντος και όχι με βάση τα μεγέθη συσσώρευσης κεφαλαίων (Borzaga & Tortia, 2006). Αυτός ο επαναπροσδιορισμός ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης, τονίζοντας ότι οι οικονομικές δραστηριότητες δεν πρέπει να

επιδεινώνουν τις κοινωνικές ανισότητες ή την περιβαλλοντική υποβάθμιση, αλλά να συμβάλλουν θετικά στην άμβλυνσή τους. Η άνοδος των μοντέλων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας έχει αποδείξει ότι η βιώσιμη ανάπτυξη μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα συστημικά ζητήματα της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των περιβαλλοντικών κρίσεων σε παγκόσμια κλίμακα, αποδεικνύοντας ότι τα οικονομικά συστήματα μπορούν πράγματι να λειτουργούν με διαφορετικά πρότυπα και κίνητρα (Utting, 2015).

Επιπλέον, η δυναμική των οργανώσεων της ΚΑΛΟ διαφέρει σημαντικά από εκείνες των καπιταλιστικών ομολόγων τους. Η διακυβέρνηση στις οντότητες της ΚΑΛΟ τείνει να είναι συμμετοχική, δίνοντας έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων όπου ακούγονται οι φωνές όλων των μελών και οι αποφάσεις λαμβάνονται συλλογικά (Moulaert & Ailenei, 2005). Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο ενισχύει τη δέσμευση και την ικανοποίηση των συμμετεχόντων, αλλά επίσης διασφαλίζει ότι τα οφέλη που προκύπτουν από τις οικονομικές δραστηριότητες κατανέμονται πιο δίκαια μεταξύ των μελών της κοινότητας. Επίσης, η αρχή της αλληλεγγύης στη ΚΑΛΟ συνεπάγεται ισχυρή εστίαση στην υποστήριξη άλλων φορέων της κοινωνικής οικονομίας μέσω δικτύων και συμμαχιών, γεγονός που διευκολύνει την ανταλλαγή πόρων, γνώσης και πρακτικών, ενισχύοντας έτσι τη συνολική ανθεκτικότητα και τον αντίκτυπο του τομέα της ΚΑΛΟ (Spear, 2006).

Εγχειρήματα ΚΑΛΟ/ Βασικά χαρακτηριστικά

Τα βασικά χαρακτηριστικά των εγχειρημάτων ΚΑΛΟ - δημοκρατική διακυβέρνηση, εστίαση σε κοινωνικούς στόχους και δέσμευση για βιωσιμότητα- αντανακλούν μια ολιστική προσέγγιση της οικονομικής δραστηριότητας που ενσωματώνει κοινωνικές, περιβαλλοντικές και οικονομικές διαστάσεις. Τα εγχειρήματα αυτά δεν αντιπροσωπεύουν απλώς εναλλακτικά επιχειρηματικά μοντέλα, αλλά και μια κίνηση προς ένα πιο δίκαιο και βιώσιμο οικονομικό σύστημα. Καθώς οι πρακτικές αυτές συνεχίζουν να εξελίσσονται και να εξαπλώνονται παγκοσμίως, προσφέρουν ισχυρές λύσεις σε πολλά από τα πιεστικά

κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες κοινωνίες. Οι μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να συνεχίσουν να διερευνούν τον αντίκτυπο των εγχειρημάτων ΚΑΛΟ, παρέχοντας βαθύτερη ανάλυση της αποτελεσματικότητάς τους όσον αφορά την επίτευξη των κοινωνικών αποστολών τους και τη συμβολή τους στους παγκόσμιους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (Utting, 2015- Monzon & Chaves, 2008).

Τα εγχειρήματα κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (ΚΑΛΟ) αποτελούν ένα μοναδικό και ολοένα και πιο σημαντικό μέρος του ευρύτερου οικονομικού τοπίου, το οποίο διακρίνεται για την πρωταρχική εστίασή του σε κοινωνικούς στόχους και αξίες με επίκεντρο την κοινότητα. Τα εγχειρήματα αυτά, τα οποία περιλαμβάνουν μια ποικιλία οργανωτικών μορφών, όπως συνεταιρισμοί, αλληλασφαλιστικοί οργανισμοί, μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και ιδρύματα, μοιράζονται κοινά χαρακτηριστικά που έρχονται σε πλήρη αντίθεση με εκείνα των συμβατικών κερδοσκοπικών επιχειρήσεων. Κεντρικό στοιχείο της ταυτότητας των εγχειρημάτων ΚΑΛΟ είναι η δέσμευσή τους στη δημοκρατική διακυβέρνηση και στις συμμετοχικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων, διασφαλίζοντας ότι όλα τα μέλη, ανεξάρτητα από την οικονομική τους επένδυση, έχουν φωνή. Η προσέγγιση αυτή ενισχύει τη δημοκρατική συμμετοχή και διατηρεί την εστίαση στην κοινωνική τους αποστολή, καλλιεργώντας την αίσθηση της ιδιοκτησίας και της λογοδοσίας μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων (Spearg, 2006).

Η προσέγγιση που επιλέχθηκε για την παρούσα μελέτη ακολουθεί το πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), το οποίο δίνει έμφαση στη ρητή επιδίωξη κοινωνικών στόχων έναντι της μεγιστοποίησης του κέρδους. Το εν λόγω πλαίσιο επιλέχθηκε λόγω της ολοκληρωμένης εστίασής του στη δημιουργία αξιοπρεπούς εργασίας και στην προώθηση της κοινωνικής προστασίας, η οποία ευθυγραμμίζεται με τις βασικές αξίες της ΚΑΛΟ. Δίνοντας προτεραιότητα στις ευκαιρίες απασχόλησης για μειονεκτούσες ομάδες, βελτιώνοντας την πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες και προστατεύοντας το περιβάλλον, τα εγχειρήματα της ΚΑΛΟ διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της ισότητας και της βιώσιμης ανάπτυξης. Οι οικονομικές δραστηριότητες αυτών των οργανισμών είναι βαθιά συνυφασμένες με τους κοινωνικούς τους στόχους, διασφαλίζοντας ότι τυχόν παραγόμενα πλεονάσματα επανεπενδύονται στην κοινότητα ή χρησιμοποιούνται για την προώθηση των κοινωνικών τους στόχων,

προωθώντας έτσι τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της κοινότητας (Defourny & Nyssens, 2010- Laville, 2010). Αυτή η ευθυγράμμιση με την προσέγγιση της ΔΟΕ παρέχει ένα ισχυρό πλαίσιο για την ανάλυση του αντίκτυπου των εγχειρημάτων ΚΑΛΟ στην κοινωνική ευημερία και αναδεικνύει τις δυνατότητές τους ως βιώσιμες εναλλακτικές λύσεις έναντι των παραδοσιακών οικονομικών μοντέλων.

Το πλαίσιο της ΔΟΕ προσφέρει μια ολοκληρωμένη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα εγχειρήματα αυτά συμβάλλουν στη δημιουργία αξιοπρεπούς εργασίας, της κοινωνικής προστασίας και της οικονομικής ενσωμάτωσης. Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική στο πλαίσιο της Ελλάδας μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση, όπου υπάρχει επείγουσα ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές ανισότητες και να προωθηθούν βιώσιμες οικονομικές πρακτικές, όπως:

Αξιοπρεπή εργασία: Η έμφαση της ΔΟΕ στην αξιοπρεπή εργασία είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση δίκαιων και ισότιμων ευκαιριών απασχόλησης. Αυτό ευθυγραμμίζεται με τους κοινωνικούς στόχους των εγχειρημάτων ΚΑΛΟ, οι οποίοι αποσκοπούν στην παροχή ουσιαστικής απασχόλησης, ιδίως για περιθωριοποιημένες ομάδες (ILO, 2011).

Ολοκληρωμένη κοινωνική προστασία: Το πλαίσιο της ΔΟΕ υποστηρίζει ολοκληρωμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας που διασφαλίζουν ότι όλα τα άτομα έχουν πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες και δίκτυα κοινωνικής ασφάλειας. Αυτό ευθυγραμμίζεται με την αποστολή των οργανώσεων ΚΑΛΟ σχετικά με την βελτίωση στην ευημερία της κοινότητας και την κοινωνική συνοχή (ILO, 2014).

Βιωσιμότητα και δεοντολογικές πρακτικές: Η ΔΟΕ τάσσεται υπέρ των βιώσιμων και ηθικών επιχειρηματικών πρακτικών, οι οποίες αποτελούν κεντρικό στοιχείο του μοντέλου ΚΑΛΟ. Με την υιοθέτηση πρακτικών όπως το δίκαιο εμπόριο και η φιλική προς το περιβάλλον παραγωγή, τα εγχειρήματα της κοινωνικής οικονομίας δεν υποστηρίζουν μόνο την οικονομική βιωσιμότητα, αλλά συμβάλλουν και στους ευρύτερους στόχους της προστασίας του περιβάλλοντος και της κοινωνικής δικαιοσύνης (ILO, 2017).

Κοινωνικός αντίκτυπος/ Κοινωνική αξία

Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) δεν είναι απλώς ένα οικονομικό πλαίσιο αλλά λειτουργεί ως μετασχηματιστική δύναμη στην κοινωνία, επηρεάζει νοοτροπίες και οδηγεί σε αλλαγές συμπεριφορών προς πιο βιώσιμες και δίκαιες κοινοτικές πρακτικές. Αυτή η μετασχηματιστική δυναμική της ΚΑΛΟ προκύπτει από τις θεμελιώδεις αρχές της, οι οποίες δίνουν έμφαση στην κοινωνική δικαιοσύνη, το συλλογικό όφελος και την αμοιβαία υποστήριξη. Τοποθετώντας τους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους στον πυρήνα των οικονομικών δραστηριοτήτων, τα εγχειρήματα ΚΑΛΟ αμφισβητούν εγγενώς τα κυρίαρχα καπιταλιστικά πρότυπα που επικεντρώνονται στον ατομικισμό και τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Οι αλυσιδωτές επιδράσεις αυτών των εγχειρημάτων συχνά επεκτείνονται πέρα από τα άμεσα οικονομικά αποτελέσματα, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή, αναδύκνουν τις ικανότητες της κοινότητας και προωθούν τη συμμετοχικότητα (Laville, 2010- Defourny & Nyssens, 2010).

Στο επίκεντρο του κοινωνικού αντίκτυπου της ΚΑΛΟ βρίσκεται η δημιουργία κοινωνικής αξίας, η οποία αναφέρεται στα ευρύτατα μη οικονομικά οφέλη που αποκομίζουν οι κοινότητες από τις δραστηριότητες της ΚΑΛΟ. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν βελτιωμένη κοινωνική συνοχή, βελτιωμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες, αυξημένο κοινωνικό κεφάλαιο και ισχυρότερη κοινωνική ανθεκτικότητα έναντι της οικονομικής ύφεσης. Οι επιχειρήσεις ΚΑΛΟ συνήθως συμμετέχουν σε δραστηριότητες που καλύπτουν άμεσα τις κοινωνικές ανάγκες, όπως η παροχή οικονομικά προσιτής στέγασης, υγειονομικής περίθαλψης, εκπαίδευσης και υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας. Μέσω αυτών των δραστηριοτήτων, οι οργανώσεις της ΚΑΛΟ όχι μόνο ικανοποιούν ανεκπλήρωτες ανάγκες αλλά καλλιεργούν επίσης μια κουλτούρα αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας. Για παράδειγμα, οι συνεταιρισμοί που ανήκουν στα μέλη και διοικούνται από αυτά, ενδυναμώνουν δημοκρατικά τα άτομα, δίνοντάς τους φωνή στη διαχείριση των επιχειρήσεων μέσα από την άμεση συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Αυτή η πρακτική έρχεται σε έντονη αντίθεση με το αίσθημα αποσύνδεσης και έλλειψης επιρροής που συχνά βιώνουν οι εργαζόμενοι στις συμβατικές επιχειρήσεις, όπου η λήψη αποφάσεων είναι συνήθως συγκεντρωτική και με γνώμονα το κέρδος (Moulaert & Ailenei, 2005- Spear, 2006).

Επιπλέον, η πρακτική της επανεπένδυσης των κερδών αλλά και η προώθηση κοινωνικών στόχων, ενισχύει την αντίληψη ότι οι οικονομικές δραστηριότητες μπορούν να διεξάγονται με τρόπο που δεν είναι εκμεταλλευτικός, αλλά καλλιεργητικός. Αυτή η προσέγγιση αμφισβητεί τα παραδοσιακά επιχειρηματικά μοντέλα και τις οικονομικές θεωρίες που δίνουν προτεραιότητα στην αξία των μετόχων έναντι των ευρύτερων κοινωνικών οφελών. Επιδεικνύοντας βιώσιμες εναλλακτικές λύσεις, τα εγχειρήματα ΚΑΛΟ ενθαρρύνουν άλλες επιχειρήσεις και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να επανεξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται και μετράται η επιχειρηματική επιτυχία. Για παράδειγμα, οι κοινωνικές επιχειρήσεις που επικεντρώνονται στη βιώσιμη γεωργία όχι μόνο παρέχουν τοπικές και φιλικές προς το περιβάλλον επιλογές τροφίμων, αλλά επίσης εκπαιδεύουν τους καταναλωτές και άλλες επιχειρήσεις για τα οφέλη των βιώσιμων πρακτικών, επηρεάζοντας έτσι τη συμπεριφορά των καταναλωτών, ενθαρρύνοντας πιο βιώσιμες βιομηχανικές πρακτικές (Borzaga & Tortia, 2006; Utting, 2015).

Η επιρροή της ΚΑΛΟ στη δημιουργία νοοτροπιών προσανατολισμένων προς την κοινοτική συμμετοχή και τη βιωσιμότητα μπορεί επίσης να φανεί στον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί αυτοί ανταποκρίνονται στις κοινωνικές προκλήσεις. Σε περιόδους κρίσης, όπως οικονομικές υφέσεις ή φυσικές καταστροφές, οι οργανισμοί ΚΑΛΟ συχνά επιδεικνύουν αξιοσημείωτη ευελιξία και ανθεκτικότητα, προσαρμόζοντας τις δραστηριότητές τους ώστε να ανταποκρίνονται στις αυξημένες ανάγκες για κοινοτική υποστήριξη. Αυτή η ανθεκτικότητα οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην τοπική τους προσέγγιση, με γνώμονα τα ενδιαφερόμενα μέρη, η οποία τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις άμεσες ανάγκες των κοινοτήτων τους. Επιπλέον, η έμφαση στην αλληλεγγύη και την κοινωνική χρησιμότητα συμβάλλει στη διατήρηση της εμπιστοσύνης και της συνεργασίας μεταξύ των μελών της κοινότητας, κάτι που είναι ζωτικής σημασίας σε περιόδους δυσκολιών (Monzon & Chaves, 2008).

Τέλος, δεν πρέπει να υποτιμάται ο εκπαιδευτικός ρόλος της ΚΑΛΟ στην αλλαγή συμπεριφορών. Πολλές οργανώσεις ΚΑΛΟ συμμετέχουν σε δραστηριότητες συνηγορίας και εκπαίδευσης με στόχο την προώθηση του βιώσιμου τρόπου ζωής, του οικονομικού αλφαριθμητισμού και της εμπλοκής των πολιτών. Οι δραστηριότητες αυτές συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τα κοινωνικά, περιβαλλοντικά και οικονομικά ζητήματα,

εξοπλίζοντας τα άτομα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να συμμετέχουν ενεργά στις κοινότητές τους και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις που συμβάλλουν σε έναν πιο δίκαιο και βιώσιμο κόσμο. Το σωρευτικό αποτέλεσμα αυτών των προσπαθειών είναι ένας σταδιακός αλλά σημαντικός μετασχηματισμός των κοινωνικών στάσεων και συμπεριφορών προς την κατεύθυνση μεγιστοποίησης της αλληλεγγύης, της βιωσιμότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης (Defourny & Nyssens, 2010).

Κεφάλαιο 2

Ποιότητα ζωής – όρισμοί

Η ποιότητα ζωής (QoL) είναι μια πολυδιάστατη κατασκευή που περιλαμβάνει διάφορες πτυχές της ευημερίας και της ικανοποίησης ενός ατόμου με τις συνθήκες της ζωής του. Αν και δεν υπάρχει καθολικά συμφωνημένος ορισμός, η ποιότητα ζωής είναι συνήθως κατανοητή ως η υποκειμενική αξιολόγηση της σωματικής υγείας, της ψυχολογικής ευεξίας, των κοινωνικών σχέσεων, της προσωπικής ολοκλήρωσης και των περιβαλλοντικών συνθηκών (Diener, 2009- Theofilou, 2013). Στον πυρήνα της, η ποιότητα ζωής αντικατοπτρίζει τον βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται οι ανάγκες και οι επιθυμίες ενός ατόμου και ο βαθμός στον οποίο αντιλαμβάνεται τη ζωή του ως ουσιαστική και ικανοποιητική. Είναι σημαντικό ότι η ποιότητα ζωής δεν καθορίζεται αποκλειστικά από αντικειμενικά μέτρα όπως το εισόδημα ή τα υλικά αγαθά, αλλά επηρεάζεται επίσης από υποκειμενικές αντιλήψεις, αξίες και πολιτισμικούς κανόνες (Sirgy, 2012).

Κεντρικό στοιχείο στην έννοια της QoL είναι η αναγνώριση ότι είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που περιλαμβάνει τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά στοιχεία. Οι αντικειμενικοί δείκτες ποιότητας ζωής περιλαμβάνουν συνήθως παράγοντες όπως το εισόδημα, η ποιότητα της στέγασης, η πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη και οι περιβαλλοντικές συνθήκες. Αυτοί οι παράγοντες παρέχουν ένα από πλαίσιο για την αξιολόγηση της υλικής ευημερίας και των συνθηκών ζωής ενός ατόμου (Diener, 2009).

Επιπλέον, η ποιότητα ζωής είναι εγγενώς δυναμική και εξαρτάται από το πλαίσιο και ποικίλλει ανάλογα με τα άτομα, τους πολιτισμούς και τα στάδια της ζωής. Αυτό που συνιστά υψηλή ποιότητα ζωής για ένα άτομο μπορεί να διαφέρει σημαντικά από ένα άλλο, αντανακλώντας διαφορές στις αξίες, τις προτεραιότητες και τις συνθήκες ζωής. Για παράδειγμα, ενώ η οικονομική ασφάλεια μπορεί να είναι καθοριστικός παράγοντας για την ποιότητα ζωής για ορισμένα άτομα, άλλα μπορεί να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε παράγοντες όπως οι κοινωνικές σχέσεις, η προσωπική ανάπτυξη ή η περιβαλλοντική βιωσιμότητα (Sirgy, 2012).

Επιπλέον, η ποιότητα ζωής μπορεί να κυμαίνεται με την πάροδο του χρόνου ως απόκριση σε μεταβαλλόμενα γεγονότα της ζωής, εμπειρίες και εξωτερικές συνθήκες, υπογραμμίζοντας τη σημασία της εξέτασης τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων προοπτικών στις αξιολογήσεις ποιότητας ζωής. Επιπροσθέτα, η ποιότητα ζωής επηρεάζεται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση ατομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Ατομικοί παράγοντες, όπως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οι στρατηγικές αντιμετώπισης και η ανθεκτικότητα, διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και ανταποκρίνονται στις συνθήκες της ζωής, επηρεάζοντας τη συνολική ποιότητα ζωής τους. Οι κοινωνικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των οικογενειακών σχέσεων, των δικτύων κοινωνικής υποστήριξης και της κοινοτικής συνοχής, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής σύνδεσης και της συναισθηματικής ευημερίας, που αποτελούν βασικά συστατικά της ποιότητας ζωής. Επιπλέον, περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως η πρόσβαση σε χώρους πρασίνου, οι υποδομές μεταφορών και η περιβαλλοντική ποιότητα, μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη σωματική υγεία, την ψυχολογική ευεξία και τη συνολική ποιότητα ζωής (Diener, 2009; Sirgy, 2012).

Η ποιότητα ζωής είναι μια πολύπλευρη και δυναμική κατασκευή που περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις ευεξίας, ικανοποίησης και εκπλήρωσης. Αντανακλά τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά στοιχεία, υπογραμμίζοντας τη σημασία της εξέτασης των ατομικών αντιλήψεων και αξιών στις αξιολογήσεις ποιότητας ζωής. Επιπλέον, η ποιότητα ζωής επηρεάζεται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση ατομικών, κοινωνικών και

περιβαλλοντικών παραγόντων, τονίζοντας την ανάγκη για ολοκληρωμένες και ολιστικές προσεγγίσεις για την κατανόηση και την προώθηση της ευημερίας. Εξετάζοντας τις διάφορες διαστάσεις της ποιότητας ζωής και τους καθοριστικούς παράγοντες τους, οι ερευνητές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις σχετικά με το πώς να βελτιώσουν τη συνολική ευημερία και την ποιότητα ζωής των ατόμων σε διαφορετικά πλαίσια και πληθυσμούς.

Παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής

Η ποιότητα ζωής (QoL) επηρεάζεται από μια πληθώρα παραγόντων που εκτείνονται σε διάφορους τομείς της ζωής ενός ατόμου. Η κατανόηση αυτών των παραγόντων είναι απαραίτητη για τη συνολική αξιολόγηση και τη βελτίωση της συνολικής ευημερίας. Ένας κρίσιμος τομέας που επηρεάζει την ποιότητα ζωής είναι η σωματική υγεία. Η έρευνα δείχνει σταθερά ότι η σωματική υγεία συνδέεται στενά με την ποιότητα ζωής, καθώς τα άτομα με χρόνιες ασθένειες ή αναπηρίες συχνά αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και ικανοποίησης. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, η προληπτική φροντίδα και οι συμπεριφορές υγιεινού τρόπου ζωής συμβάλλουν σημαντικά στη σωματική ευεξία, υπογραμμίζοντας τη σημασία της αντιμετώπισης των ανισοτήτων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και της προώθησης της υγιεινής ζωής για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής (Diener, 2009).

Ένας άλλος καθοριστικός παράγοντας για την ποιότητα ζωής είναι η ψυχική και συναισθηματική υγεία. Η ψυχολογική ευεξία, συμπεριλαμβανομένων παραγόντων όπως η διάθεση, τα επίπεδα άγχους και οι στρατηγικές αντιμετώπισης, επηρεάζει σημαντικά τη συνολική ποιότητα ζωής. Τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως κατάθλιψη, άγχος ή χρόνια στρες, μπορεί να δυσκολεύονται να διατηρήσουν υψηλή ποιότητα ζωής, ακόμη και απουσία προβλημάτων σωματικής υγείας. Η πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας, δίκτυα κοινωνικής υποστήριξης και αποτελεσματικούς

μηχανισμούς αντιμετώπισης είναι απαραίτητα για την προώθηση της συναισθηματικής ανθεκτικότητας και την ενίσχυση της ποιότητας ζωής (Sirgy, 2012-Theofilou, 2013).

Οι κοινωνικές σχέσεις και τα δίκτυα υποστήριξης διαδραματίζουν, επίσης, ζωτικό ρόλο στη διαμόρφωση της ποιότητας ζωής. Οι ισχυρές κοινωνικές συνδέσεις, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων με την οικογένεια, τους φίλους και τα μέλη της κοινότητας, συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και ευημερίας. Αντίθετα, η κοινωνική απομόνωση και η μοναξιά μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής, συμβάλλοντας σε συναισθήματα κατάθλιψης, άγχους και μειωμένης συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή. Έτσι, η προώθηση ουσιαστικών κοινωνικών συνδέσεων και η οικοδόμηση υποστηρικτικών κοινοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ποιότητας ζωής σε διαφορετικούς πληθυσμούς (Diener, 2009- Veenhoven, 2000).

Επιπλέον, κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα ζωής. Το εισόδημα, η εκπαίδευση, το καθεστώς απασχόλησης και η σταθερότητα της στέγασης παίζουν ουσιαστικούς ρόλους στη διαμόρφωση της ευημερίας και της ικανοποίησης από τη ζωή των ατόμων. Η υψηλότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση συνδέεται γενικά με καλύτερη πρόσβαση σε πόρους, ευκαιρίες και ανέσεις που συμβάλλουν σε υψηλότερη ποιότητα ζωής. Αντίθετα, τα άτομα που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ή κοινωνική στέρηση μπορεί να βιώσουν χαμηλότερη ποιότητα ζωής λόγω περιορισμένης πρόσβασης σε βασικές ανάγκες, αυξημένου άγχους και μειωμένης κοινωνικής κινητικότητας. Η αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων και η προώθηση της οικονομικής ισότητας είναι ουσιαστικά βήματα για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής για όλα τα άτομα (Sirgy, 2012).

Τέλος, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες επηρεάζουν την ποιότητα ζωής διαμορφώνοντας το φυσικό περιβάλλον και τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων. Η πρόσβαση σε ασφαλή και οικονομικά προσιτή στέγαση, ο καθαρός αέρας και νερό, οι χώροι πρασίνου και υποδομές μεταφορών είναι όλοι κρίσιμοι και καθοριστικοί παράγοντες της ποιότητας ζωής. Η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, η ρύπανση και ο ανεπαρκής αστικός σχεδιασμός μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την υγεία, την ευημερία και τη συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων. Οι πρωτοβουλίες βιώσιμης ανάπτυξης που δίνουν προτεραιότητα στη διατήρηση του περιβάλλοντος και προωθούν περιβάλλοντα υγιούς διαβίωσης είναι

απαραίτητες για τη διασφάλιση της ποιότητας ζωής και τη διασφάλιση της ευημερίας των σημερινών και των μελλοντικών γενεών (Diener, 2009- Veenhoven, 2000).

Η ποιότητα ζωής επηρεάζεται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση σωματικών, ψυχικών, κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Η συνολική αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων είναι απαραίτητη για την προώθηση της ευημερίας και τη βελτίωση της συνολικής ποιότητας ζωής για τα άτομα και τις κοινότητες. Κατανοώντας τους διαφορετικούς καθοριστικούς παράγοντες της ποιότητας ζωής και τις αλληλεπιδράσεις τους, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι επαγγελματίες υγείας και οι ηγέτες της κοινότητας μπορούν να αναπτύξουν αποτελεσματικές παρεμβάσεις και πολιτικές που στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και στην ενίσχυση ακμαζουσών, ανθεκτικών κοινωνιών.

Εργασία / Έννοιες – Ορισμοί

Η εργασία είναι μια πολύπλευρη και αναπόσπαστη πτυχή της ανθρώπινης ύπαρξης, που περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετέχουν τα άτομα για την παραγωγή αγαθών, την παροχή υπηρεσιών και τη συνεισφορά στην κοινωνία. Η έννοια της εργασίας εκτείνεται πέρα από τις απλές οικονομικές συναλλαγές και περιλαμβάνει δραστηριότητες που εκτελούνται σε διάφορα πλαίσια, όπως μισθωτή απασχόληση, οικιακές δουλειές, ευθύνες φροντίδας, εθελοντική εργασία και δημιουργικές αναζητήσεις. Η κατανόηση της πολυπλοκότητας και των αποχρώσεων της εργασίας είναι απαραίτητη για την ολοκληρωμένη αξιολόγηση του αντίκτυπού της στην ευημερία, την ικανοποίηση και τη συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων (Quiroz-Niño, & Murga-Menoyo, 2017).

Στον πυρήνα της, η εργασία μπορεί να οριστεί ως κάθε δραστηριότητα που περιλαμβάνει τη δαπάνη χρόνου, προσπάθειας και ενέργειας για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου ή αποτελέσματος (Fonteneau et al., 2011). Από οικονομική άποψη, η εργασία θεωρείται συχνά ως αμειβόμενη εργασία ή εργασία που εκτελείται με αντάλλαγμα χρηματική αποζημίωση. Ωστόσο, αυτός ο στενός ορισμός αποτυγχάνει να συλλάβει το πλήρες εύρος και τη σημασία της εργασίας στη ζωή των ανθρώπων. Η εργασία περιλαμβάνει μια ποικιλία δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην προσωπική ολοκλήρωση, την κοινωνική συνοχή και την κοινωνική πρόοδο (Triandafyllidou & Marchetti, 2017). Ωστόσο, αυτή η

περιορισμένη θεώρηση παραβλέπει σημαντικές πτυχές της εργασίας που συχνά είναι απλήρωτες και υποτιμημένες, όπως η οικιακή εργασία και οι ευθύνες φροντίδας, οι οποίες εκτελούνται κυρίως από γυναίκες. Οι δραστηριότητες αυτές, αν και είναι κρίσιμες για τη λειτουργία των κοινωνιών και των οικονομιών, συχνά παραμένουν αόρατες στις οικονομικές αναλύσεις και υποτιμημένες στη χάραξη πολιτικής (Folbre, 2006). Η αναγνώριση αυτής της εργασίας είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση των ζητημάτων της ανισότητας των φύλων και για την κατανόηση του πραγματικού εύρους της εργασίας που συντηρεί τις κοινότητες. Η άνιση κατανομή της εργασίας και η έλλειψη προβολής ορισμένων τύπων εργασίας αναδεικνύουν την ανάγκη για ευρύτερους ορισμούς και πιο περιεκτικές πολιτικές που αναγνωρίζουν και εκτιμούν όλες τις μορφές εργασίας, εξασφαλίζοντας δίκαιη αποζημίωση και υποστήριξη για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου (Benería, 2003).

Μια βασική πτυχή της εργασίας είναι ο ρόλος της να παρέχει στα άτομα μια αίσθηση σκοπού, ταυτότητας και αυτοεκτίμησης. Μέσω της εργασίας τα άτομα να αναδειξουν τις δεξιότητες, τα ταλέντα και τα ενδιαφέροντά τους για να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην κοινωνία και να επιδιώκουν προσωπικούς στόχους και φιλοδοξίες (Wrzesniewski et al., 1997). Η εργασία παρέχει στα άτομα μια αίσθηση δομής, καλλιεργεί την αίσθηση του επιτεύγματος και της ολοκλήρωσης και βοηθά στην οικοδόμηση αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης. Επιπλέον, η εργασία μπορεί να χρησιμεύσει ως μέσο αυτο-έκφρασης και προσωπικής ολοκλήρωσης, επιτρέποντας στα άτομα να επιδιώξουν τα πάθη, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες τους μέσω μιας επιλεγμένης επαγγελματικής δραστηριότητας (Fonteneau et al., 2011).

Επίσης, η εργασία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην ενίσχυση των κοινωνικών συνδέσεων και σχέσεων. Ο χώρος εργασίας μπορεί να χρησιμεύσει ως πρωταρχικό κοινωνικό περιβάλλον, όπου τα άτομα αλληλεπιδρούν με συναδέλφους, προϊσταμένους και πελάτες. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις παρέχουν ευκαιρίες για συνεργασία και κοινωνική υποστήριξη, οι οποίες είναι απαραίτητες για την προώθηση της ευημερίας. Επιπλέον, η εργασία μπορεί να διευκολύνει τη δημιουργία κοινωνικών δικτύων και φιλιών, παρέχοντας στα άτομα την αίσθηση του ανήκειν σε μια κοινότητα. Για πολλούς ανθρώπους, ο χώρος

εργασίας χρησιμεύει ως κοινωνική άγκυρα, προσφέροντας ευκαιρίες για συντροφικότητα, καθοδήγηση και επαγγελματική εξέλιξη (Kossek & Lautsch, 2018).

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η εργασία μπορεί επίσης να είναι πηγή άγχους, δυσαρέσκειας και εξάντλησης, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από υψηλές απαιτήσεις, χαμηλό έλεγχο και ανεπαρκή υποστήριξη. Οι στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι μη ρεαλιστικές προθεσμίες, οι διαπροσωπικές συγκρούσεις και η εργασιακή ανασφάλεια, μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων, καθώς και στη συνολική ποιότητα ζωής τους. Επιπλέον, η ανισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπου οι εργασιακές απαιτήσεις καταπατούν τον προσωπικό και οικογενειακό χρόνο, μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα εξάντλησης, ενοχής και αποδέσμευσης, υπονομεύοντας την ευημερία και την ικανοποίηση των ατόμων (Fonteneau et al., 2011).

Συνοπτικά, η εργασία είναι ένα πολύπλευρο φαινόμενο που περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων και νοημάτων. Παρέχει στα άτομα ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, κοινωνική σύνδεση και συνεισφορά στην κοινωνία, ενώ παράλληλα παρουσιάζει προκλήσεις και στρεσογόνους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ευημερία και την ποιότητα ζωής. Η κατανόηση των διαφορετικών διαστάσεων της εργασίας και των επιπτώσεών της στη ζωή των ατόμων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη πολιτικών, προγραμμάτων και πρακτικών που να προωθούν ουσιαστικές και ικανοποιητικές εργασιακές εμπειρίες και να βελτιώνουν τη συνολική ποιότητα ζωής.

Η εργασία και η ψυχοκοινωνική σημασία της για τον σύγχρονο άνθρωπο

Στη σύγχρονη κοινωνία, η εργασία έχει βαθιά ψυχοκοινωνική σημασία για τα άτομα, διαμορφώνοντας τις ταυτότητες, τις σχέσεις και τη συνολική ευημερία τους. Πέρα από την οικονομική της λειτουργία, η εργασία χρησιμεύει ως κεντρική πτυχή της ανθρώπινης ύπαρξης, παρέχοντας στα άτομα ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, κοινωνική σύνδεση και εκπλήρωση. Η κατανόηση της ψυχοκοινωνικής σημασίας της εργασίας είναι

απαραίτητη για την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του αντικτύπου της στη ζωή των ατόμων και την προώθηση θετικών εργασιακών εμπειριών και αποτελεσμάτων (Marmot, et al., 1999) .

Μια κρίσιμη πτυχή της ψυχοκοινωνικής σημασίας της εργασίας είναι ο ρόλος της στη διαμόρφωση της ταυτότητας και της αίσθησης του εαυτού. Μέσω της εργασίας τους, τα άτομα αναπτύσσουν δεξιότητες, και ταλέντα που συμβάλλουν στην αίσθηση της ικανότητας και της κυριαρχίας τους. Επιπλέον, η φύση της εργασίας κάποιου μπορεί να επηρεάσει βαθιά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και πώς αυτά τα αντιλαμβάνονται οι άλλοι. Για πολλούς ανθρώπους, το επάγγελμά τους αποτελεί σημαντικό μέρος της ταυτότητάς τους, διαμορφώνοντας τον τρόπο με τον οποίο ορίζουν τον εαυτό τους και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την κοινωνία. Η εργασία μπορεί να προσφέρει στα άτομα μια αίσθηση σκοπού, νοήματος και εκπλήρωσης, επιτρέποντάς τους να ευθυγραμμίσουν τις αξίες και τις φιλοδοξίες τους με τους επαγγελματικούς τους ρόλους και ευθύνες (Wrzesniewski et al., 1997).

Επίσης, η εργασία χρησιμεύει ως πρωταρχική πηγή κοινωνικής σύνδεσης και αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα. Ο χώρος εργασίας λειτουργεί ως ένα κοινωνικό περιβάλλον όπου τα άτομα επικοινωνούν και συνεργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων. Αυτές οι διαπροσωπικές σχέσεις παρέχουν ευκαιρίες για κοινωνική υποστήριξη, συντροφικότητα και κοινές εμπειρίες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την προώθηση της ψυχολογικής ευεξίας και της ανθεκτικότητας. Επιπλέον, οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που σχετίζονται με την εργασία συμβάλλουν στην αίσθηση του ανήκειν και της κοινότητας των ατόμων, συμβάλλοντας στον μετριασμό των συναισθημάτων απομόνωσης και μοναξιάς (Kossek & Lautsch, 2018).

Επίσης, η εργασία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της ψυχικής και συναισθηματικής ευεξίας παρέχοντας στα άτομα ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, προκλήσεις και επιτεύγματα. Μέσω της εργασίας, τα άτομα όχι μόνο καλύπτουν τις βιοποριστικές τους ανάγκες αλλά τους επιτρέπεται να αναδείξουν τις δεξιότητες και τα ταλέντα τους, να ακολουθήσουν τα ενδιαφέροντά τους και να συμβάλουν σε κάτι μεγαλύτερο από τον εαυτό τους. Αυτού του είδους η εργασία παρέχει μια αίσθηση σκοπού και σημασίας, κάνοντας τα άτομα να αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους είναι πολύτιμες

και έχουν αντίκτυπο. Η ικανοποίηση που προκύπτει από την ολοκλήρωση των καθηκόντων, την επίλυση προβλημάτων και την επίτευξη στόχων μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση ικανοποίησης, υπερηφάνειας και αποτελεσματικότητας. Αντίθετα, η απουσία εργασίας ή η εμπειρία εργασιακής δυσαρέσκειας μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα απογοήτευσης και ψυχολογικής δυσφορίας (Wrzesniewski et al., 1997).

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η εργασία μπορεί επίσης να είναι μια σημαντική πηγή άγχους, ρουτίνας και εξάντλησης, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από υψηλές απαιτήσεις, χαμηλό έλεγχο και ανεπαρκή υποστήριξη. Οι στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις και η ασάφεια των ρόλων, μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των ατόμων. Επιπλέον, οργανωτικοί παράγοντες, όπως η κακή ηγεσία, η αναποτελεσματική επικοινωνία και η έλλειψη αναγνώρισης, μπορούν να συμβάλουν σε αισθήματα απομόνωσης, αποδυνάμωσης και αποξένωσης μεταξύ των εργαζομένων (Marmot, et al., 1999- Fonteneau et al., 2011).

Συμπερασματικά, η εργασία έχει βαθιά ψυχοκοινωνική σημασία για τους σύγχρονους ανθρώπους, επηρεάζοντας τις ταυτότητες, τις σχέσεις και τη συνολική τους ευημερία. Πέρα από την οικονομική της λειτουργία, η εργασία χρησιμεύει ως κεντρική πτυχή της ανθρώπινης ύπαρξης, παρέχοντας στα άτομα ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, κοινωνική σύνδεση και εκπλήρωση. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τις πιθανές προκλήσεις και τους στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και να αναπτύξουμε στρατηγικές και παρεμβάσεις που στοχεύουν στην προώθηση θετικών εργασιακών εμπειριών και αποτελεσμάτων. Προάγοντας υποστηρικτικά εργασιακά περιβάλλοντα, προωθώντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ενισχύοντας την εργασιακή ικανοποίηση, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι οργανισμοί και τα άτομα μπορούν να μεγιστοποιήσουν τα ψυχοκοινωνικά οφέλη της εργασίας και να δημιουργήσουν ανθεκτικούς χώρους εργασίας.

Η εργασία σε φορείς ΚΑΛΟ και σε συμβατικές επιχειρήσεις

Η εργασία σε οργανισμούς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ), παρουσιάζει μια ξεχωριστή εμπειρία σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις. Οι φορείς ΚΑΛΟ χαρακτηρίζονται από την εστίασή τους σε κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους, δομές δημοκρατικής διακυβέρνησης και διαδικασίες συλλογικής ιδιοκτησίας και λήψης αποφάσεων. Αντίθετα, οι συμβατικές επιχειρήσεις συνήθως δίνουν προτεραιότητα στη μεγιστοποίηση των κερδών και στα συμφέροντα των μετόχων. Η κατανόηση των διαφορών στα εργασιακά περιβάλλοντα και τις εμπειρίες μεταξύ των φορέων ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων είναι ζωτικής σημασίας για την αξιολόγηση των αντίστοιχων επιπτώσεών τους στην ευημερία, την ικανοποίηση και τη συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων. Μια σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασίας σε οργανισμούς ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων έγκειται στις υποκείμενες αξίες και αρχές τους. Οι οργανώσεις της ΚΑΛΟ βασίζονται στις αρχές της αλληλεγγύης, της συνεργασίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, οι οποίες διαμορφώνουν την οργανωσιακή τους κουλτούρα και πρακτικές (Defourny & Nyssens, 2010).

Οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ αναφέρουν συχνά μια μεγαλύτερη αίσθηση σκοπού και εκπλήρωσης που προέρχεται από την εργασία τους, καθώς παρακινούνται από μια κοινή δέσμευση σε κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους και όχι από καθαρά οικονομικά κίνητρα. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε συμβατικές επιχειρήσεις μπορεί να βιώσουν μεγαλύτερη πίεση για να δώσουν προτεραιότητα στην παραγωγικότητα και την κερδοφορία, γεγονός που μπορεί να συμβάλει σε συναισθήματα αποξένωσης και αποδέσμευσης (Triandafyllidou & Marchetti, 2017).

Επίσης, οι οργανωτικές δομές και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε οργανισμούς ΚΑΛΟ διαφέρουν σημαντικά από εκείνες των συμβατικών επιχειρήσεων. Οι οργανισμοί ΚΑΛΟ υιοθετούν τυπικά μοντέλα δημοκρατικής διακυβέρνησης, όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται συλλογικά από τα μέλη ή τα ενδιαφερόμενα μέρη, ενισχύοντας το αίσθημα ενδυνάμωσης και ιδιοκτησίας μεταξύ των εργαζομένων. Αυτή η συμμετοχική προσέγγιση στη λήψη αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία,

καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται για τη συμβολή και τη συνεισφορά τους. Αντίθετα, οι συμβατικές επιχειρήσεις έχουν συχνά ιεραρχικές δομές, όπου η εξουσία λήψης αποφάσεων συγκεντρώνεται στην κορυφή, οδηγώντας σε αισθήματα αδυναμίας και στέρησης της δυνατότητας για συμμετοχή των εργαζομένων (Moulaert & Ailenei, 2005).

Οι συνθήκες εργασίας και οι ρυθμίσεις απασχόλησης σε οργανισμούς ΚΑΛΟ ενδέχεται να διαφέρουν από εκείνες στις συμβατικές επιχειρήσεις. Οι οργανισμοί ΚΑΛΟ συχνά δίνουν προτεραιότητα στη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων, προσφέροντας οφέλη όπως ασφάλεια εργασίας, πρωτοβουλίες, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευκαιρίες για ανάπτυξη και κατάρτιση δεξιοτήτων. Αυτή η έμφαση στην ευημερία και την ανάπτυξη των εργαζομένων μπορεί να συμβάλει σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και οργανωτικής δέσμευσης. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε συμβατικές επιχειρήσεις μπορεί να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη ανασφάλεια, με επισφαλείς ρυθμίσεις απασχόλησης, περιορισμένη πρόσβαση σε παροχές και λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη (Borzaga & Tortia, 2006- Πάπλα & Ράπτη 2018).

Η ίδια η φύση της εργασίας επίσης μπορεί να διαφέρει μεταξύ των οργανισμών ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων. Οι οργανισμοί ΚΑΛΟ συχνά δίνουν έμφαση στην κοινωνικά σημαντική εργασία, όπου οι εργαζόμενοι εμπλέκονται άμεσα στην παροχή αγαθών ή υπηρεσιών που καλύπτουν τις ανάγκες της κοινότητας (Utting, 2015). Αυτή η αίσθηση του σκοπού και της κοινωνικής συνεισφοράς μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση της εκπλήρωσης και να αποτελέσει επιπλέον κίνητρο για τους εργαζόμενους. Αντίθετα, η εργασία σε συμβατικές επιχειρήσεις μπορεί να επικεντρώνεται περισσότερο σε στόχους με γνώμονα το κέρδος, με λιγότερη έμφαση στον κοινωνικό ή περιβαλλοντικό αντίκτυπο, που μπορεί από την μεριά της να οδηγήσει σε συναισθήματα αποσύνδεσης και απογοήτευσης (Triandafyllidou & Marchetti, 2017).

Συνοπτικά, η εργασία σε οργανισμούς ΚΑΛΟ παρουσιάζει μια ξεχωριστή εμπειρία σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις, καθώς χαρακτηρίζεται από μεγάλη έμφαση στους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους, τις δημοκρατικές δομές διακυβέρνησης και τις διαδικασίες συλλογικής ιδιοκτησίας και λήψης αποφάσεων. Οι εργαζόμενοι σε

οργανισμούς ΚΑΛΟ συχνά αναφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ενδυνάμωση και ολοκλήρωση που προέρχεται από την εργασία τους, σε σύγκριση με τους ομολόγους τους σε συμβατικές επιχειρήσεις (Πάπλα & Ράπτη 2018). Η κατανόηση αυτών των διαφορών είναι απαραίτητη για την αξιολόγηση των αντίστοιχων επιπτώσεων των οργανισμών ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων στην ευημερία, την ικανοποίηση και τη συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων, καθώς και για την ενημέρωση πολιτικών και πρακτικών που στοχεύουν στην προώθηση θετικών εργασιακών εμπειριών και αποτελεσμάτων.

Κεφάλαιο 3 – Μεθοδολογία Εμπειρικής Έρευνας

Εισαγωγή

Η εμπειρική έρευνα εντάσσεται στο πλαίσιο της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ), με ιδιαίτερη έμφαση στη σύγκριση των φορέων ΚΑΛΟ με τις λοιπές επιχειρήσεις. Το πρωταρχικό πλαίσιο της μελέτης αυτής περιλαμβάνει διάφορες οργανώσεις στην Ελλάδα, όπου η ΚΑΛΟ κερδίζει αναγνώριση για την ικανότητά της να αντιμετωπίζει οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις, ιδίως μετά την οικονομική κρίση. Αυτή η συγκριτική ανάλυση αποσκοπεί στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα διάφορα οργανωτικά μοντέλα επηρεάζουν τους δείκτες ευημερίας των εργαζομένων, όπως η σωματική υγεία, η ψυχολογική ευημερία, η εργασιακή ικανοποίηση και οι κοινωνικές σχέσεις. Για να επιτευχθεί αυτό, η εμπειρική έρευνα επέλεξε εργαζόμενους από επιχειρήματα ΚΑΛΟ, τόσο στην Αργολίδα όσο και στην Αθήνα, καθώς και εργαζόμενους από συμβατικές επιχειρήσεις σε διάφορους τομείς. Αυτή η προσέγγιση σχεδιάστηκε για να καταγράψει ένα ευρύ φάσμα εμπειριών και προοπτικών. Η περιοχή της Αργολίδας επιλέχθηκε, αφενός λόγω της συγκέντρωσης αρκετών συνεταιρισμών παρέχοντας μια αγροτική προοπτική, αφετέρου της προσωπικής διασύνδεσης του συντάκτη της παρούσας εργασίας με τον τόπο, ενώ η Αθήνα, με το πιο αστικό της περιβάλλον, προσφέρει γνώσεις για διαφορετικές οικονομικές δραστηριότητες και προκλήσεις. Αυτή η γεωγραφική

ποικιλομορφία εμπλουτίζει τη μελέτη καταδεικνύοντας τον τρόπο με τον οποίο οι αρχές της ΚΑΛΟ εφαρμόζονται σε διάφορα περιβάλλοντα.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι το δείγμα μπορεί να μην είναι πλήρως αντιπροσωπευτικό όλων των οργανώσεων ΚΑΛΟ ή των συμβατικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Η επιλογή αποσκοπούσε στο να συμπεριλάβει μια ποικιλία συνεργατικών εμπειριών, αλλά λόγω πρακτικών περιορισμών, τα ευρήματα θα πρέπει να ερμηνεύονται ως ενδεικτικά και όχι ως ολοκληρωμένα

Η επιλογή αυτού του δείγματος είναι στρατηγική και βασίζεται στην ανάγκη κατανόησης των ευρύτερων επιπτώσεων των πρακτικών ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων. Συγκρίνοντας μια ποικιλία περιβαλλόντων της κοινωνικής οικονομίας με παραδοσιακά επιχειρηματικά περιβάλλοντα, η μελέτη εξετάζει εάν και σε ποιο βαθμό οι πρακτικές τους επηρεάζουν την συνολική ευημερία των εργαζομένων. Η προσέγγιση αυτή διευκολύνει την έρευνα για τον εντοπισμό συγκεκριμένων στοιχείων του μοντέλου της ΚΑΛΟ που δυνητικά ενισχύουν την ευημερία των εργαζομένων. Επιπλέον, η έρευνα επιδιώκει να επαληθεύσει αυτά τα ευρήματα σε σχέση με την υπάρχουσα βιβλιογραφία για να καθορίσει εάν οι παρατηρούμενες επιπτώσεις ευθυγραμμίζονται με την καθιερωμένη έρευνα. Επίσης, η εστίαση σε εργαζόμενους από δύο διαφορετικές περιοχές και σημεία διασφαλίζει ότι τα ευρήματα δεν περιορίζονται από τις ιδιαιτερότητες ενός κλάδου ή μιας τοποθεσίας. Αυτή η μεθοδολογική προσέγγιση ενισχύει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας, παρέχοντας στοιχεία που μπορούν συμπληρώσουν συμπεράσματα παρόμοιων μελετών και να βοηθήσουν στην ενημέρωση πολιτικών και πρακτικών, σε χώρους και τόπους όπου φορείς και αρχές ΚΑΛΟ μπορούν να εφαρμοστούν.

Η μεθοδολογία μιας κοινωνικής έρευνας αποτελεί διαδικασία που εμπίπτει στα γνωστικά αντικείμενα των κοινωνικών επιστημών. Μια τέτοια έρευνα ξεκινά από την διατύπωση του κεντρικού προς διερεύνηση ερωτήματος και ακολουθούν, η συγκέντρωση δευτερογενών δεδομένων (βιβλιογραφική έρευνα), η ανάδειξη και διατύπωση επιμέρους ερωτημάτων και υποθέσεων, η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου, η συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων, η ανάλυση των αποτελεσμάτων και τέλος, η εξαγωγή συμπερασμάτων. Βασικά εργαλεία μιας κοινωνικής έρευνας είναι η ποσοτική και η ποιοτική έρευνα. Για την ποσοτική έρευνα, βασικό εργαλείο αποτελεί το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει

είτε κλειστές ερωτήσεις, όπου ο ερωτώμενος επιλέγει μεταξύ έτοιμων απαντήσεων, είτε ανοικτές, όπου ο ερωτώμενος μπορεί να εκφράσει ελεύθερα την άποψή του. Η ανάλυση των απαντήσεων συνήθως γίνεται με χρήση λογισμικών προγραμμάτων. Η ποιοτική έρευνα βασίζεται στην συνέντευξη επιλεγμένων ατόμων με σκοπό την συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις απόψεις και τις στάσεις του ερωτώμενου, είτε με την χρήση ερωτηματολογίου είτε μέσα από ελεύθερη διατύπωση των απόψεών του. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία μιας ποιοτικής έρευνας αποτελούν οι επικοινωνιακές ικανότητες του ερευνητή ενώ απαιτείται προσεκτική διαχείριση της υποκειμενικότητάς του.¹

Η επιλογή της ποσοτικής έρευνας, ως μεθοδολογικό εργαλείο στην παρούσα εμπειρική έρευνα, δικαιολογείται από την ισχυρή ικανότητά της να παρέχει μετρήσιμα, αντικειμενικά και συγκρίσιμα στοιχεία για τους δείκτες ευημερίας των εργαζομένων που αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι ποσοτικές μέθοδοι, ιδίως τα δομημένα ερωτηματολόγια, προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα για την παρούσα μελέτη. Πρώτον, επιτρέπουν τη συστηματική συλλογή δεδομένων από ένα μεγάλο και ποικιλόμορφο δείγμα, ενισχύοντας την αξιοπιστία της έρευνας (Barrington-Leigh & Escande, 2018). Χρησιμοποιώντας τυποποιημένες ερωτήσεις, τα ερωτηματολόγια διασφαλίζουν τη συνέπεια στη συλλογή δεδομένων, επιτρέποντας την ακριβή μέτρηση συγκεκριμένων δεικτών ευημερίας, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η ψυχολογική και σωματική υγεία και οι κοινωνικές σχέσεις. Δεύτερον, η ποσοτική έρευνα διευκολύνει τη στατιστική ανάλυση, η οποία είναι απαραίτητη για τον εντοπισμό μοτίβων, συσχετίσεων και πιθανών αιτιωδών σχέσεων μεταξύ οργανωτικών πρακτικών και ευημερίας των εργαζομένων. Αυτή η αναλυτική αυστηρότητα είναι ζωτικής σημασίας για μια μελέτη που αποσκοπεί στη σύγκριση διαφορετικών οργανωτικών περιβαλλόντων, όπως της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και των συμβατικών επιχειρήσεων. Επιπλέον, τα ερωτηματολόγια είναι ιδιαίτερα κατάλληλα για την αποτελεσματική καταγραφή ενός ευρέος φάσματος απαντήσεων. Επιτρέπουν στους ερωτηθέντες να παρέχουν πληροφορίες ανώνυμα, μειώνοντας τη μεροληψία της κοινωνικής επιθυμίας και ενθαρρύνοντας την ειλικρινή και ακριβή αναφορά. Αυτό είναι ιδιαίτερα

¹ Μεθοδολογία της έρευνας, (2022). ΕΑΠ

σημαντικό όταν πρόκειται για ευαίσθητα θέματα όπως η εργασιακή ικανοποίηση και η ψυχολογική ευημερία. Η ανωνυμία και η δομή των ερωτηματολογίων μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλότερα ποσοστά ανταπόκρισης και πιο αξιόπιστα δεδομένα (Tourangeau & Yan, 2007; Lelkes et al., 2012). Η χρήση ποσοτικών μεθόδων ευθυγραμμίζεται επίσης με τον στόχο της μελέτης να αξιολογήσει και να συγκρίνει δείκτες ευημερίας σε διαφορετικά οργανωτικά μοντέλα. Τα ποσοτικά δεδομένα παρέχουν μια σαφή, αριθμητική βάση σύγκρισης, διευκολύνοντας την εξαγωγή τεκμηριωμένων συμπερασμάτων και συστάσεων. Επίσης, ο δομημένος χαρακτήρας των ερωτηματολογίων διασφαλίζει ότι καλύπτονται διεξοδικά όλες οι σχετικές πτυχές της ευημερίας, παρέχοντας μια ολιστική εικόνα των εμπειριών των εργαζομένων (Barrington-Leigh & Escande, 2018).

Σκοπός Εμπειρικής Έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας εμπειρικής έρευνας είναι να κατανοήσει και να συγκρίνει τον αντίκτυπο των οργανισμών της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ) και των συμβατικών επιχειρηματικών πρακτικών στην ευημερία των εργαζομένων. Η έρευνα αυτή αποσκοπεί να αποκαλύψει κατά πόσον οι αρχές και οι πρακτικές που ενυπάρχουν στους οργανισμούς ΚΑΛΟ, οι οποίοι δίνουν έμφαση στους κοινωνικούς στόχους, τη δημοκρατική διακυβέρνηση και τη συμμετοχή στην κοινότητα, οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα ευημερίας των εργαζομένων σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις που επικεντρώνονται κυρίως στη μεγιστοποίηση του κέρδους και στις ιεραρχικές δομές διαχείρισης. Με την εξέταση αυτών των δύο διαφορετικών οργανωτικών πλαισίων, η μελέτη επιδιώκει να παράσχει πληροφορίες σχετικά με το πώς τα διαφορετικά επιχειρηματικά μοντέλα μπορούν να επηρεάσουν διάφορες πτυχές της ευημερίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής υγείας, της ψυχολογικής ευημερίας της εργασιακής ικανοποίησης και των κοινωνικών σχέσεων.

Για να καθοδηγήσει την έρευνα αυτή, διατυπώθηκαν διάφορα βασικά ερευνητικά ερωτήματα. Πρώτον, πώς συγκρίνονται οι δείκτες ευημερίας των εργαζομένων στους οργανισμούς ΚΑΛΟ με εκείνους των συμβατικών επιχειρήσεων; Το ερώτημα αυτό

αποσκοπεί στην ποσοτικοποίηση και τη σύγκριση της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων σε αυτά τα διαφορετικά περιβάλλοντα. Δεύτερον, σε ποιο βαθμό διάφορες πτυχές των πρακτικών ΚΑΛΟ επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων; Το ερώτημα αυτό επιδιώκει να διερευνήσει και να μετρήσει τον αντίκτυπο συγκεκριμένων πρακτικών ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων, χωρίς να προϋποθέτει ποιες πρακτικές είναι ευεργετικές ή όχι. Τρίτον, πού διαφέρουν τα εργασιακά περιβάλλοντα και οι οργανωτικές κουλτούρες των επιχειρήσεων ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων, σε σχέση με την υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων;

Μεθοδολογία/Ποσοτική έρευνα/ Δειγματοληψία

Ο ποσοτικός ερευνητικός σχεδιασμός που υιοθετήθηκε για την παρούσα μελέτη είναι δομημένος γύρω από τη χρήση ερευνών και ερωτηματολογίων, τα οποία είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά εργαλεία για τη συλλογή τυποποιημένων δεδομένων από ένα μεγάλο δείγμα. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει τη συστηματική μέτρηση και σύγκριση των δεικτών ευημερίας των εργαζομένων σε διαφορετικά οργανωτικά περιβάλλοντα. Το σκεπτικό για την επιλογή των ερευνών και των ερωτηματολογίων προκύπτει από την ικανότητά τους να καταγράφουν αποτελεσματικά ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών και την καταλληλότητά τους για στατιστική ανάλυση. Οι έρευνες παρέχουν μια δομημένη μέθοδο για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με συγκεκριμένες μεταβλητές, επιτρέποντας στους ερευνητές να ελέγχουν υποθέσεις και να εντοπίζουν μοτίβα ή συσχετίσεις. Στην παρούσα μελέτη, επιλέχθηκαν έρευνες για την αξιολόγηση της ευημερίας των εργαζομένων που εργάζονται τόσο σε οργανισμούς ΚΑΛΟ (Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία) όσο και σε συμβατικές επιχειρήσεις, επιτρέποντας μια ολοκληρωμένη ανάλυση του τρόπου με τον οποίο αυτά τα διαφορετικά περιβάλλοντα επηρεάζουν διάφορες πτυχές της ευημερίας των εργαζομένων.

Η εμπειρική έρευνα για την παρούσα μελέτη διεξήχθη μεταξύ 12 Απριλίου και 12 Ιουνίου 2023. Η περίοδος αυτή επιλέχθηκε στρατηγικά για να αποτυπωθεί μια ολοκληρωμένη άποψη της ευημερίας των εργαζομένων σε μια περίοδο σχετικής σταθερότητας στον εργασιακό χώρο, μετά το τέλος του οικονομικού έτους και πριν από τις καλοκαιρινές *Διπλωματική Εργασία*

διακοπές, εξασφαλίζοντας υψηλότερα ποσοστά ανταπόκρισης και πιο συνεπή δεδομένα. Αυτή η χρονική συγκυρία επέτρεψε τη συλλογή δεδομένων υπό τυπικές συνθήκες εργασίας, παρέχοντας μια ακριβή αναπαράσταση των εμπειριών των εργαζομένων τόσο στους οργανισμούς ΚΑΛΟ όσο και στις συμβατικές επιχειρήσεις.

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μέσω του Google Forms και ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

Για την επιλογή των συμμετεχόντων που απασχολούνταν επί του παρόντος είτε σε οργανισμούς ΚΑΛΟ είτε σε συμβατικές επιχειρήσεις, καθορίστηκαν κριτήρια ένταξης, διασφαλίζοντας ότι το δείγμα αντικατοπτρίζει με ακρίβεια το εργατικό δυναμικό σε αυτά τα περιβάλλοντα. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες έπρεπε να απασχολούνται για τουλάχιστον έξι μήνες, ώστε να διασφαλιστεί ότι είχαν επαρκή εμπειρία στους αντίστοιχους οργανισμούς τους. Τα κριτήρια αποκλεισμού περιλάμβαναν άτομα που δεν εργάζονταν επί του παρόντος ή άτομα που εργάζονταν για λιγότερο από έξι μήνες στον τρέχοντα οργανισμό τους, καθώς η περιορισμένη εμπειρία τους μπορεί να μην παρέχει μια ολοκληρωμένη κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Για να ενισχυθεί η αντιπροσωπευτικότητα, χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της τυχαίας δειγματοληψίας, η οποία χώρισε τον πληθυσμό σε υποομάδες με βάση βασικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο και ο εργασιακός ρόλος, και στη συνέχεια επιλέχθηκαν τυχαία οι συμμετέχοντες από κάθε υποομάδα. Η προσέγγιση αυτή εξασφάλισε ότι και τα δύο φύλα και οι διάφοροι εργασιακοί ρόλοι αντιπροσωπεύονταν επαρκώς στο δείγμα. Συγκεντρώθηκε ένα δείγμα 50 απαντήσεων, εκ των οποίων 25 από υπαλλήλους οργανισμών ΚΑΛΟ και 25 από υπαλλήλους συμβατικών επιχειρήσεων. Αυτό το ποσοστό απαντήσεων παρείχε μια σταθερή βάση για συγκριτική ανάλυση, επιτρέποντας στη εμπειρική έρευνα να διερευνήσει και να ποσοτικοποιήσει τις διαφορές στην ευημερία των εργαζομένων μεταξύ των δύο τύπων οργανισμών.

Τα πληθυσμιακά μεγέθη των εργαζομένων των περιοχών του δείγματος αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα.²

² ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ. (2022). <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2023/01/%CE%95%CE%99%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%A7%CE%9F%CE%A3-2022.pdf>

ΠΕΡΙΟΧΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΡΓΟΛΙΔΑ	14.656	0,64
ΔΥΤ. ΤΟΜΕΑΣ ΑΘΗΝΩΝ	82.201	3,58
ΚΕΝΤΡ.ΤΟΜΕΑΣ ΑΘΗΝΩΝ	326.024	14,18

Πιο συγκεκριμένα, οι 22 συμμετέχοντες (10 εργαζόμενοι σε δύο φορείς ΚΑΛΟ και 12 σε δύο λοιπές επιχειρήσεις) προέρχονται από τον νομό Αργολίδας ενώ οι υπόλοιποι 28 (15 σε τρεις φορείς ΚΑΛΟ και 13 σε λοιπές επιχειρήσεις) εργάζονται στην Αθήνα. Αυτή η γεωγραφική κατανομή εξασφαλίζει μια ποικιλία απόψεων και εμπειριών, παρέχοντας μια σφαιρική εικόνα των πρακτικών στους δύο τύπους οργανισμών, επιτρέποντας συγκρίσεις στις εργασιακές εμπειρίες ανάμεσα στις αστικές και περιφερειακές περιοχές. Τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον κάτωθι συγκεντρωτικό πίνακα.

ΕΡΓΑΣΙΑ	ΦΥΛΟ	ΓΡΑΜΜ.ΓΝΩΣΕΙΣ	ΟΙΚ.ΚΑΤΑΣΤ.	ΠΑΙΔΙΑ	ΚΑΤΟΙΚΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓ.
ΑΓΡ.ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΛΥΚΕΙΟ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	1
ΑΓΡ.ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	2
ΑΓΡ.ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	ΑΝΤΡΑΣ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΝΑΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	3
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ	ΧΗΡΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	4
ΚοινΣΕπ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	5
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	6
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	7
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	8
ΚοινΣΕπ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΛΥΚΕΙΟ	ΧΗΡΑ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	9
ΚοινΣΕπ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	10
Κοι.Σ.Π.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	11
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΧΗΡΑ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	12
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΑΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	13
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΑΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	14
Κοι.Σ.Π.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ	ΑΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	15
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	16
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	17
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	18
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΧΗΡΑ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	19
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΑΝΤΡΑΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	20
Κοι.Σ.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	21
ΚοινΣΕπ	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ. ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	22
ΚοινΣΕπ	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	23
ΑΣΤ. ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	24
ΑΣΤ. ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	ΑΝΤΡΑΣ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	25
Ε.Π.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	26
Ε.Π.Ε.	ΑΝΤΡΑΣ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	27
Ε.Π.Ε.	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	28
Ε.Π.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	29
Ε.Π.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	30
Ε.Π.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	31
Ε.Π.Ε.	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	32

Ε.Π.Ε.	ΑΝΤΡΑΣ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	33
Α.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	34
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	35
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	36
Α.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	37
Α.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΑΓΑΜΟΣ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	38
Α.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΛΥΚΕΙΟ	ΧΗΡΟΣ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	39
Α.Ε	ΑΝΤΡΑΣ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	40
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΣΗ ΣΧΟΛΗ	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	41
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	42
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΑΝΩΤ.ΣΧΟΛΗ	ΑΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	43
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΛΥΚΕΙΟ	ΑΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	44
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	45
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	46
Ι.Κ.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΕΓΓΑΜΗ	ΝΑΙ	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ	47
Ι.Κ.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΦΙΛΟΞΕΝ.	48
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΕΓΓΑΜΗ	ΟΧΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	49
Α.Ε	ΓΥΝΑΙΚΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧ.	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	ΝΑΙ	ΕΝΟΙΚΙΟ	50

Η συλλογή δεδομένων περιελάμβανε τη χορήγηση τριών βασικών εργαλείων: το δημογραφικό ερωτηματολόγιο, το ερωτηματολόγιο ψυχολογικών αναγκών και το ερωτηματολόγιο σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων και των οργανωτικών πρακτικών. Το δημογραφικό ερωτηματολόγιο συγκέντρωσε βασικές πληροφορίες ιστορικού, όπως ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό παιδιών, κατάσταση κατοικίας και είδος απασχόλησης. Οι πληροφορίες αυτές είναι κρίσιμες για την πλαισίωση των αποτελεσμάτων και τον εντοπισμό τυχόν δημογραφικών παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάζουν τα αποτελέσματα της ευημερίας.

Το Ερωτηματολόγιο Ψυχολογικών Αναγκών (BPNS), το οποίο αξιολογεί την ικανοποίηση βασικών γενικών ψυχολογικών αναγκών όπως η αυτονομία, η επάρκεια και το σχετίζεσθαι, επιλέχθηκε για την καθιερωμένη εγκυρότητα και αξιοπιστία του στη μέτρηση της ψυχολογικής ευημερίας (Deci & Ryan, 2000).

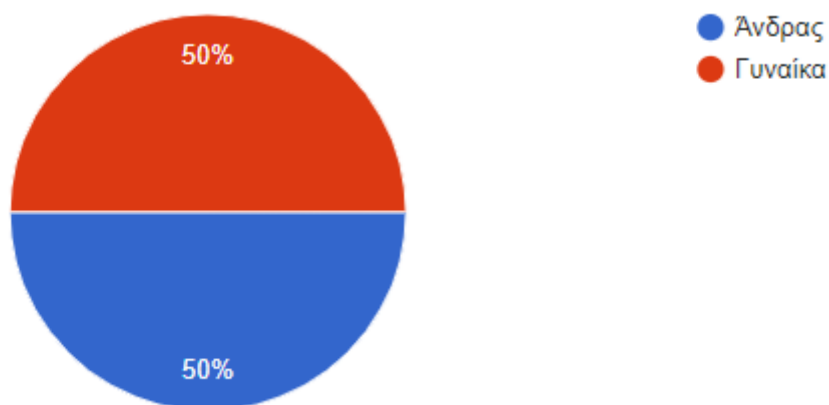
Το τρίτο ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από τον συντάξα της εργασίας με σκοπό την συγκέντρωση συγκεκριμένων στοιχείων που αφορούν την εργασιακή καθημερινότητα των συμμετεχόντων καθώς και τις σχέσεις τους με τον φορέα που εργάζονται, στην βάση του WHOQOL-BREF (World Health Organization Quality of Life - BREF)³ ερωτηματολογίου. Η χρήση τυποποιημένων εργαλείων, άλλωστε, μπορεί να μην καταγράφει πλήρως όλες τις

³ Το WHOQOL-BREF (World Health Organization Quality of Life - BREF), ένα τυποποιημένο εργαλείο για την αξιολόγηση των σωματικών, ψυχολογικών και κοινωνικών διαστάσεων της ευημερίας. Το WHOQOL-BREF έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε διάφορα πλαίσια και έχει μεταφραστεί σε πολλές γλώσσες, παρέχοντας ένα ισχυρό πλαίσιο για τη σύγκριση της ευημερίας σε διαφορετικά οργανωτικά περιβάλλοντα.

σχετικές διαστάσεις των σχέσεων των εργαζομένων με την εργασία τους που αφορούν ειδικά το ελληνικό πλαίσιο. Οι πολιτισμικές διαφορές, οι τοπικές αποχρώσεις, οι οικονομικές συνθήκες, η οργανωσιακή κουλτούρα και οι προκλήσεις που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους, ενδέχεται να επηρεάσουν την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη για πιο προσαρμοσμένα εργαλεία. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις και οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν μεταξύ των απαντήσεων: ΚΑΘΟΛΟΥ (1 βαθμός) / ΛΙΓΟ (2 βαθμοί) / ΜΕΤΡΙΑ (3 βαθμοί) / ΠΟΛΥ (4 βαθμοί) / ΑΠΟΛΥΤΑ (5 βαθμοί). Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να καταγράψει και να αναδείξει οργανωτικές πρακτικές που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις και μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Αποτελέσματα

Ενότητα 1: Δημογραφικά Στοιχεία



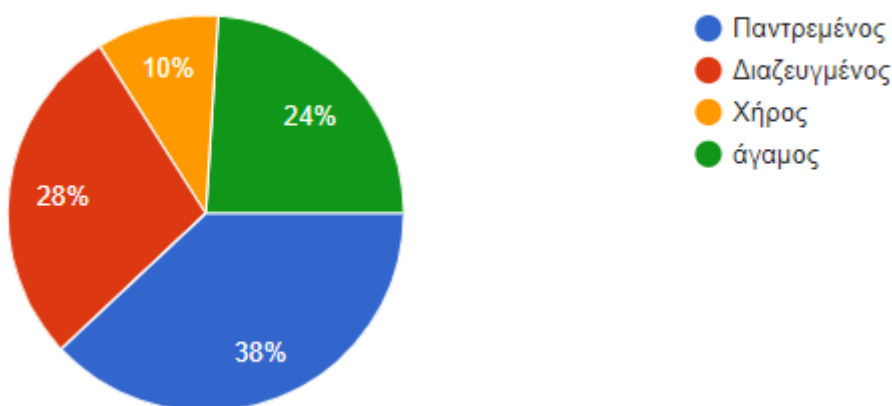
Σχήμα 1: Ερώτηση - Ποιο είναι το φύλο σας;

Στην ερώτηση «Ποιο είναι το φύλο σας;», τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ισοκατανομή, με το 50% των ερωτηθέντων (25 άτομα) να προσδιορίζονται ως άνδρες και το 50% (25 άτομα) ως γυναίκες. Αυτή η ισόρροπη εκπροσώπηση διασφαλίζει την ποικιλομορφία των φύλων στη μελέτη.



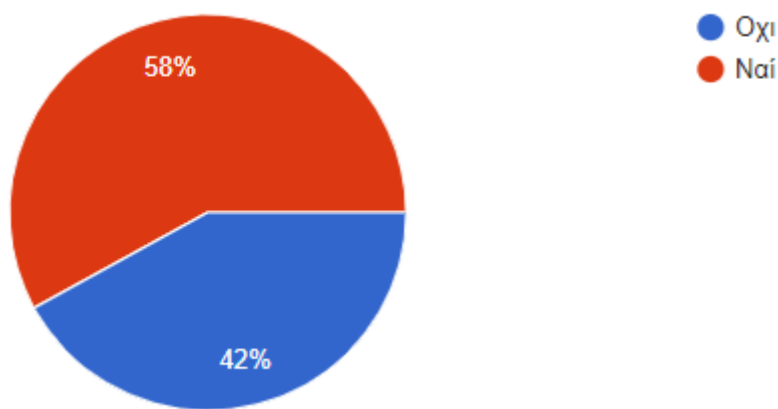
Σχήμα 2: Ερώτηση - Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

Στην ερώτηση «Τι επίπεδο εκπαίδευσης έχετε ολοκληρώσει;», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: Το 10% των ερωτηθέντων (5 άτομα) ολοκλήρωσε το δημοτικό, το 6% (3 άτομα) ολοκλήρωσε το Γυμνάσιο, το 16% (8 άτομα) ολοκλήρωσε τη Δευτεροβάθμια Τεχνική Σχολή, το 30% (15 άτομα) ολοκλήρωσε το Λύκειο, το 24% (12 άτομα) παρακολούθησε ΤΕΙ/ΑΕΙ (Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα/Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα) και το 14% (7 άτομα) ολοκλήρωσε μεταπτυχιακές σπουδές.



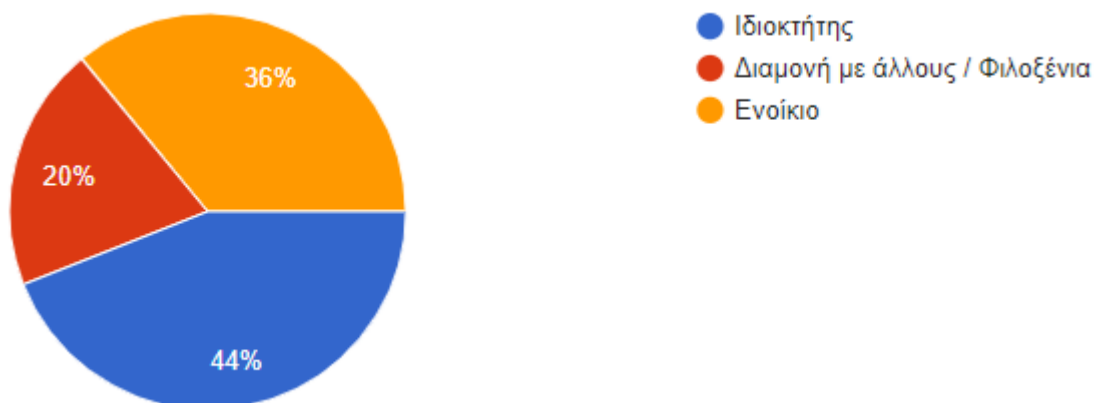
Σχήμα 3: Ερώτηση - Ποια είναι η τρέχουσα οικογενειακή σας κατάσταση;

Στην ερώτηση «Ποια είναι η τρέχουσα οικογενειακή σας κατάσταση;», τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: Το 38% (19 άτομα) των ερωτηθέντων είναι παντρεμένοι/ες, το 28% (14 άτομα) διαζευγμένοι/ες, το 10% (5 άτομα) χήρου/ες και το 24% (12 άτομα) ανύπαντροι/ες. Αυτή η κατανομή αναδεικνύει μια ποικιλία οικογενειακών καταστάσεων μεταξύ των συμμετεχόντων.



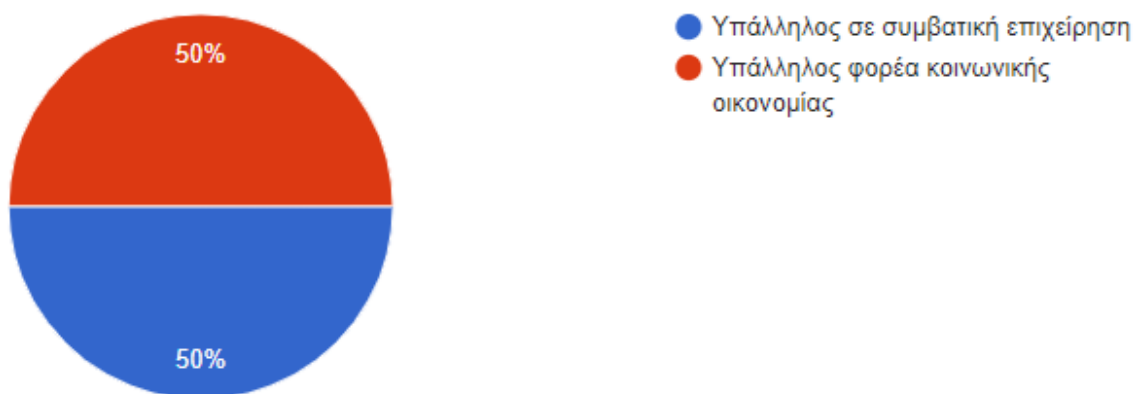
Σχήμα 4: Ερώτηση - Έχετε παιδιά;

Στην ερώτηση «Έχετε παιδιά;», το 58% (29 άτομα) των ερωτηθέντων απάντησε ναι, ενώ το 42% (21 άτομα) απάντησε όχι. Αυτό δείχνει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχει παιδιά.



Σχήμα 5: Ερώτηση - Ποια είναι η τρέχουσα κατάσταση διαμονής σας;

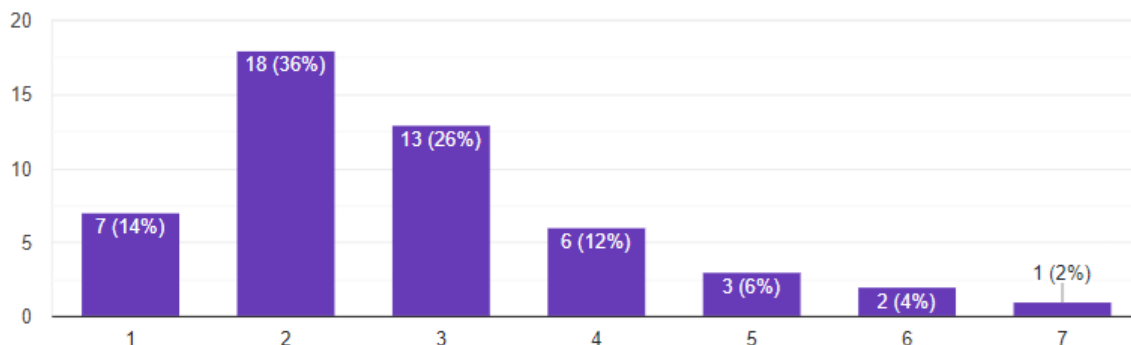
Στην ερώτηση «Ποιά είναι το τρέχουσα κατάσταση διαμονής σας;», το 44% (22 άτομα) των ερωτηθέντων είναι ιδιοκτήτες, το 20% (10 άτομα) ζει με άλλους ή φιλοξενείται και το 36% (18 άτομα) νοικιάζει το κατάλυμά του, αντανακλώντας ένα ευρύ φάσμα ρυθμίσεων διαβίωσης μεταξύ των συμμετεχόντων. Η ερώτηση συμπεριλήφθηκε στην έρευνα για να κατανοήσουμε τις ποικίλες στεγαστικές ρυθμίσεις των ερωτηθέντων, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη συνολική ευημερία τους.



Σχήμα 6: Ερώτηση - Ποιο είναι το σημερινό σας επάγγελμα;

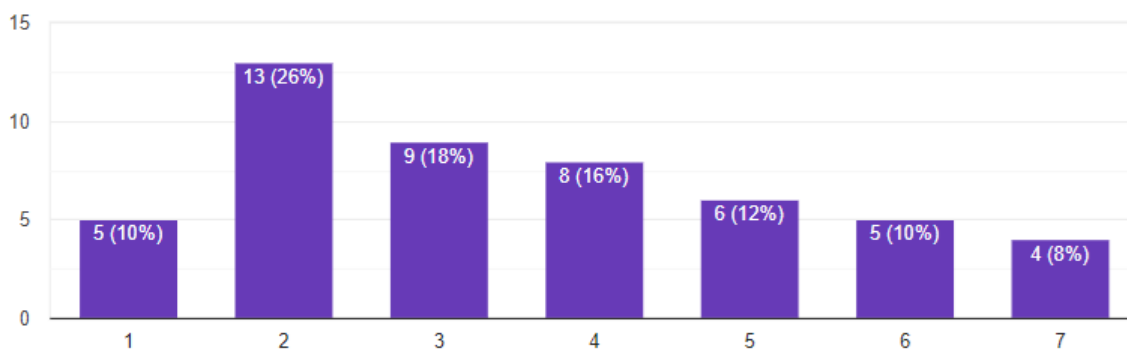
Στην ερώτηση «Ποιο είναι το σημερινό σας επάγγελμα;», τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ίση κατανομή, με το 50% (25 άτομα) των ερωτηθέντων να είναι εργαζόμενοι σε συμβατική επιχείρηση και το 50% (25 άτομα) σε φορέα της κοινωνικής οικονομίας.

Ενότητα 2: Κλίμακα Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών



Πίνακας 1: Ερώτηση - Αισθάνομαι ότι είμαι ελεύθερος να αποφασίζω μόνος μου πώς να ζω την ζωή μου.

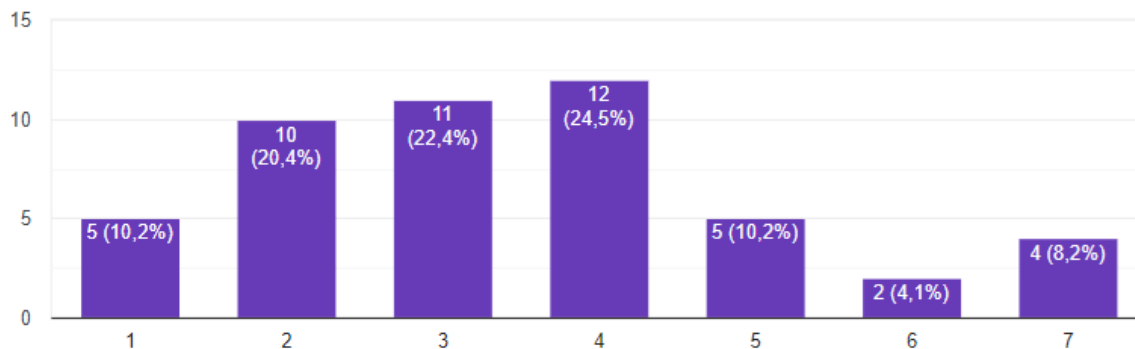
Ως απάντηση στη δήλωση «Αισθάνομαι ότι είμαι ελεύθερος να αποφασίσω μόνος μου πώς θα ζήσω τη ζωή μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 14% Καθόλου σωστό, 36% Λίγο σωστό, 26% Εν μέρει σωστό, 12% Μάλλον σωστό, 6% Αρκετά σωστό, 4% Πολύ σωστό και 2% Απολύτως σωστό. Τα αποτελέσματα αυτά υποδεικνύουν διάφορους βαθμούς αντιλαμβανόμενης αυτονομίας μεταξύ των ερωτηθέντων, με την πλειοψηφία να εκφράζει μέτρια επίπεδα ελευθερίας στη λήψη αποφάσεων για τη ζωή.



Πίνακας 2: Ερώτηση - Πραγματικά ευχαριστιέμαι την επαφή με ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι.

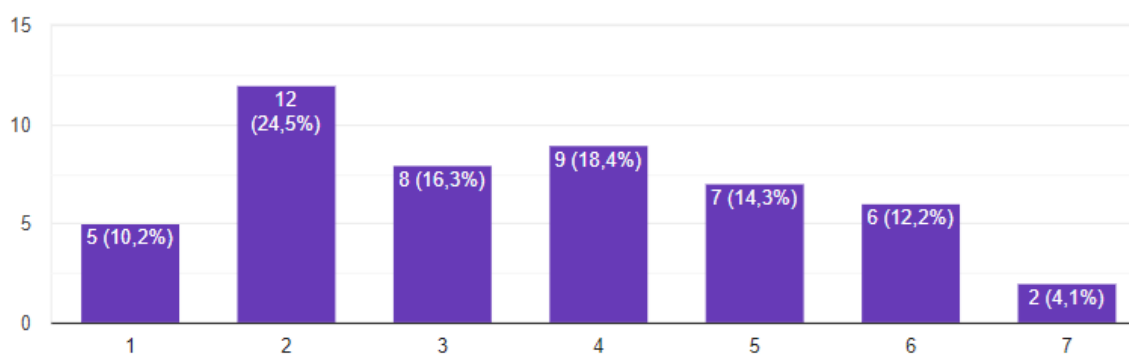
Ως απάντηση στη δήλωση "Μου αρέσει πραγματικά η επαφή με τους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι", τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν: 10% Καθόλου αληθές, 26% Λίγο αληθές, 18% Μερικώς αληθές, 16% Πιθανώς αληθές, 12% Αρκετά αληθές, 10%

Πολύ αληθές και 8% Απόλυτα αληθές. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι γενικά οι ερωτώμενοι ευχαριστιούνται τις κοινωνικές συναναστροφές τους.



Πίνακας 3: Ερώτηση - Συχνά δεν αισθάνομαι πολύ επαρκής.

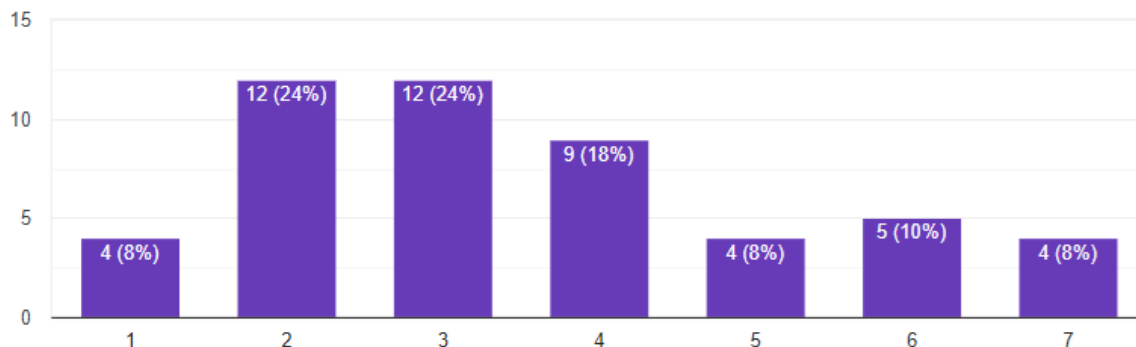
Ως απάντηση στη δήλωση «Συχνά δεν αισθάνομαι πολύ επαρκής», τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν: 10,2% Καθόλου αληθές, 20,4% Λίγο αληθές, 22,4% Εν μέρει σωστό, 24,5% Μάλλον αληθές, 10,2% Αρκετά σωστό, 4,1% Πολύ σωστό και 8,2% Απόλυτα σωστό. Τα ευρήματα αυτά αποκαλύπτουν ένα σημαντικό αριθμό ερωτηθέντων που βιώνουν διάφορους βαθμούς ανεπάρκειας, με ένα αξιοσημείωτο ποσοστό να εκφράζει μέτρια έως υψηλά επίπεδα ανεπάρκειας στην αυτοαντίληψή του.



Πίνακας 4: Ερώτηση - Αισθάνομαι πιεσμένος στην ζωή μου

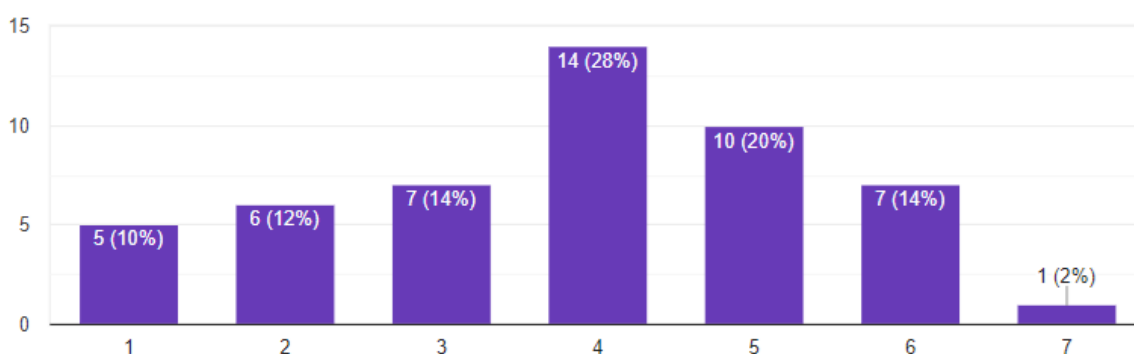
Ως απάντηση στη δήλωση «Αισθάνομαι πίεση στη ζωή μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 10,2% Καθόλου αληθές, 24,5% Λίγο αληθές, 16,3% Εν μέρει σωστό, 18,4% Μάλλον αληθές, 14,3% Αρκετά σωστό, 12,2% Πολύ σωστό και 4,1% Απόλυτα σωστό. Τα

αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων βιώνει διαφορετικά επίπεδα πίεσης στη ζωή του, με την πλειοψηφία να εκφράζει μέτρια έως υψηλά επίπεδα αντιλαμβανόμενης πίεσης.



Πίνακας 5: Ερώτηση - Οι άνθρωποι που γνωρίζω μου λένε ότι είμαι καλός σε ότι κάνω.

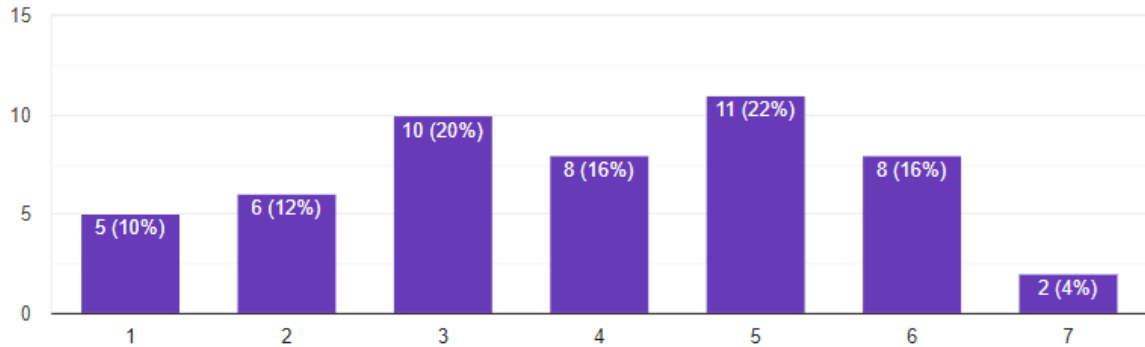
Ως απάντηση στη δήλωση «Οι άνθρωποι που γνωρίζω μου λένε ότι είμαι καλός σε αυτό που κάνω», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 8% Καθόλου σωστό, 24% Λίγο σωστό, 24% Εν μέρει σωστό, 18% Μάλλον σωστό, 8% Αρκετά σωστό, 10% Πολύ σωστό και 8% Απόλυτα σωστό. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων λαμβάνει θετική ανατροφοδότηση για τις ικανότητές του, με ένα εύρος απαντήσεων που αντανακλά διαφορετικά επίπεδα αντιλαμβανόμενης ικανότητας.



Πίνακας 6: Ερώτηση - Τα πάω καλά με τους ανθρώπους με τους οποίους έρχομαι σε επαφή.

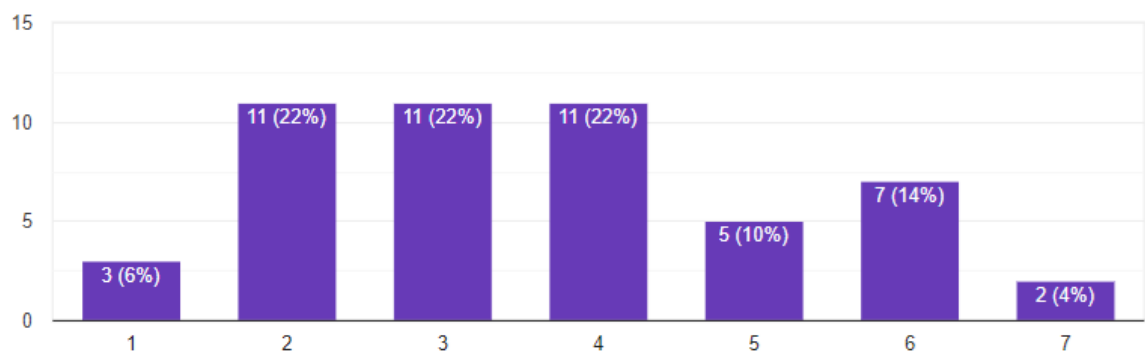
Ως απάντηση στη δήλωση «Τα πάω καλά με τους ανθρώπους με τους οποίους έρχομαι σε επαφή», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 10% Καθόλου σωστό, 12% Λίγο σωστό, 14% Εν μέρει σωστό, 28% Πιθανώς σωστό, 20% Αρκετά σωστό, 14% Πολύ σωστό

και 2% Απολύτως σωστό. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι έχει γενικά θετικές αλληλεπιδράσεις με τους άλλους, με διαφορετικό βαθμό συμφωνίας.



Πίνακας 7: Ερώτηση - Αποφεύγω να συναντώ ανθρώπους και δεν έχω πολλές κοινωνικές επαφές.

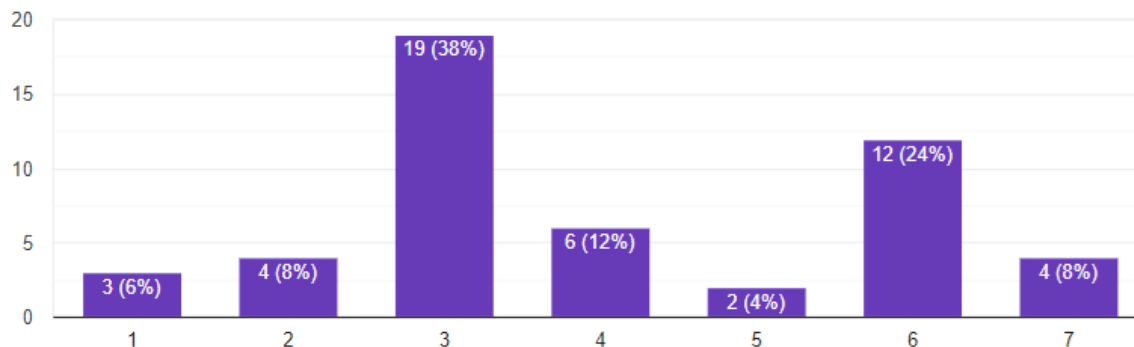
Ως απάντηση στη δήλωση «Αποφεύγω να γνωρίζω ανθρώπους και δεν έχω πολλές κοινωνικές επαφές», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 10% Καθόλου αληθές, 12% Λίγο αληθές, 20% Εν μέρει αληθές, 16% Πιθανώς αληθές, 22% Αρκετά αληθές, 16% Πολύ αληθές και 4% Απόλυτα αληθές. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων βιώνει ποικίλα επίπεδα κοινωνικής αποφυγής, με πολλούς να αναγνωρίζουν περιορισμένες κοινωνικές επαφές.



Πίνακας 8: Ερώτηση - Γενικά αισθάνομαι ελεύθερος να εξωτερικεύω τις ιδέες και τις απόψεις μου.

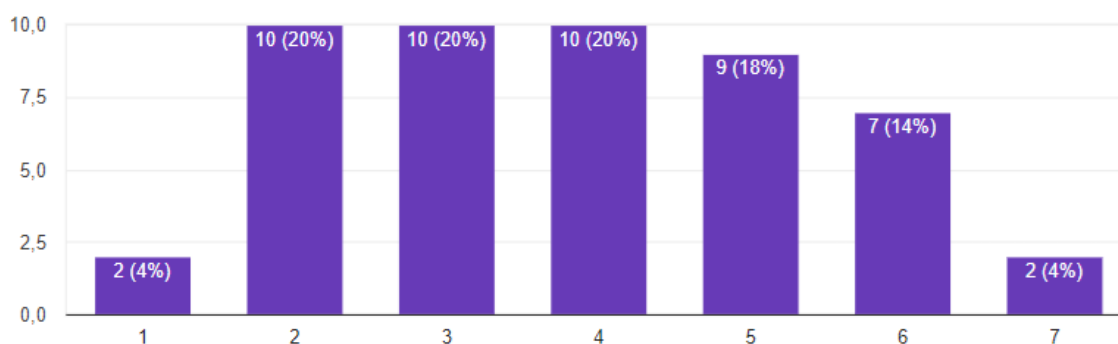
Ως απάντηση στη δήλωση «Αισθάνομαι γενικά ελεύθερος να εκφράζω τις ιδέες και τις απόψεις μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 6% Καθόλου σωστό, 22% Λίγο σωστό, 22% Εν μέρει σωστό, 22% Μάλλον σωστό, 10% Αρκετά σωστό, 14% Πολύ σωστό και 4% Απολύτως σωστό. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες

αισθάνονται ένα μέτριο έως υψηλό επίπεδο ελευθερίας στην έκφραση των ιδεών και των απόψεών τους, με διαφορετικό βαθμό εμπιστοσύνης.



Πίνακας 9: Ερώτηση - Θεωρώ πως οι άνθρωποι που συναναστρέφομαι τακτικά, είναι φίλοι μου.

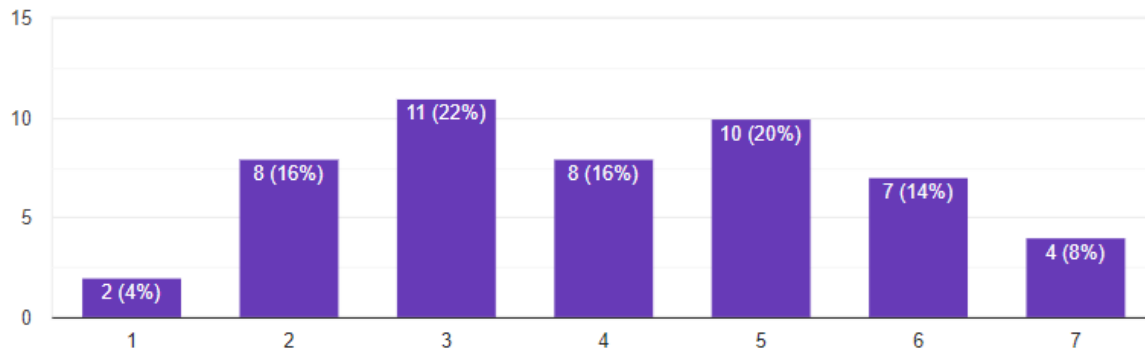
Ως απάντηση στη δήλωση «Θεωρώ τους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι τακτικά ως φίλους μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 6% Καθόλου σωστό, 8% Λίγο σωστό, 38% Εν μέρει σωστό, 12% Πιθανώς σωστό, 4% Αρκετά σωστό, 24% Πολύ σωστό και 8% Απολύτως σωστό. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βλέπει τους τακτικούς συνεργάτες τους ως φίλους σε διαφορετικό βαθμό, με ένα σημαντικό ποσοστό να αισθάνεται ισχυρούς δεσμούς φιλίας.



Πίνακας 10: Ερώτηση - Κατάφερα να μάθω νέες ενδιαφέρουσες δεξιότητες πρόσφατα.

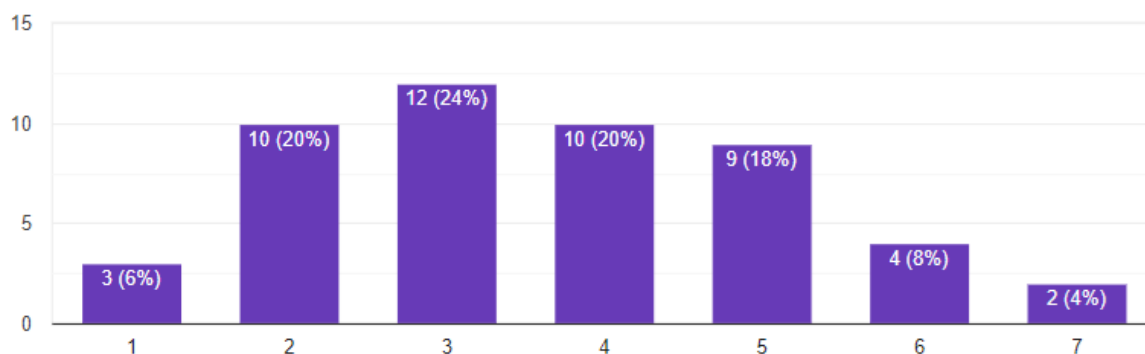
Ως απάντηση στη δήλωση «Κατάφερα να μάθω νέες ενδιαφέρουσες δεξιότητες πρόσφατα», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 4% Καθόλου σωστό, 20% Λίγο σωστό, 20% Εν μέρει σωστό, 20% Πιθανώς σωστό, 18% Αρκετά σωστό, 14% Πολύ σωστό και 4% Απολύτως σωστό. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων

απέκτησε πρόσφατα νέες δεξιότητες σε διαφορετικό βαθμό, με ένα αξιοσημείωτο ποσοστό να αναφέρει μέτρια έως υψηλά επίπεδα απόκτησης δεξιοτήτων.



Πίνακας 11: Ερώτηση - Στην καθημερινή μου ζωή, υποχρεώνομαι συχνά να κάνω ό,τι μου λένε οι άλλοι.

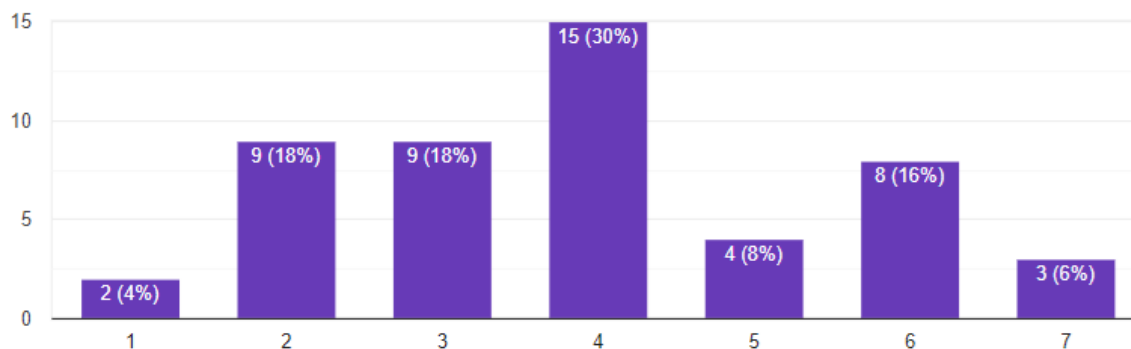
Ως απάντηση στη δήλωση «Στην καθημερινή μου ζωή, είμαι συχνά υποχρεωμένος να κάνω αυτό που μου λένε οι άλλοι», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 4% Καθόλου αληθές, 16% Λίγο αληθές, 22% Εν μέρει σωστό, 16% Μάλλον αληθές, 20% Αρκετά σωστό, 14% Πολύ αληθές και 8% Απόλυτα αληθές. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων αισθάνεται σε διάφορους βαθμούς την υποχρέωση να ακολουθεί τις οδηγίες των άλλων στην καθημερινή του ζωή, με πολλούς να βιώνουν μέτρια έως υψηλά επίπεδα αυτής της υποχρέωσης.



Πίνακας 12: Ερώτηση - Οι άνθρωποι που έχω στην ζωή μου, νοιάζονται για μένα.

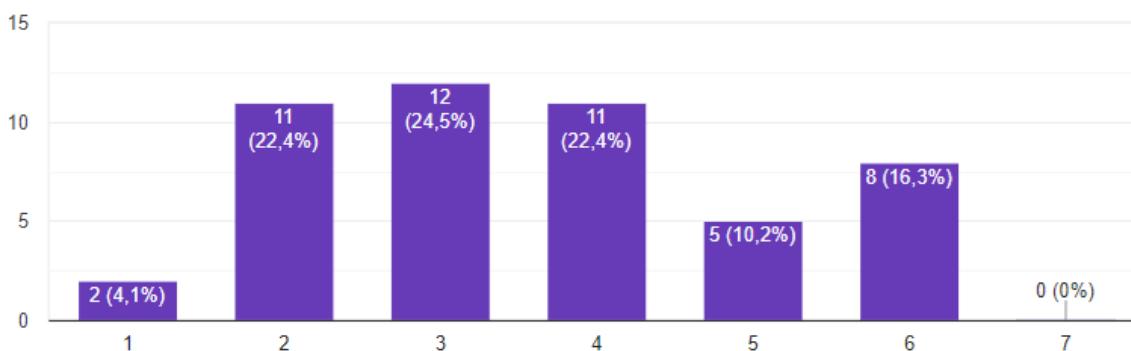
Ως απάντηση στη δήλωση «Οι άνθρωποι που έχω στη ζωή μου νοιάζονται για μένα», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 6% Καθόλου σωστό, 20% Λίγο σωστό, 24% Εν μέρει σωστό, 20% Μάλλον σωστό, 18% Αρκετά σωστό, 8% Πολύ σωστό και 4% Απολύτως σωστό. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες αισθάνονται σε

διάφορους βαθμούς φροντίδα από τους ανθρώπους στη ζωή τους, με ένα σημαντικό ποσοστό να εκφράζει μέτρια έως υψηλά επίπεδα αντιλαμβανόμενης φροντίδας.



Πίνακας 13: Ερώτηση - Τις περισσότερες μέρες αισθάνομαι ότι έχω επιτύχει τους στόχους που βάζω.

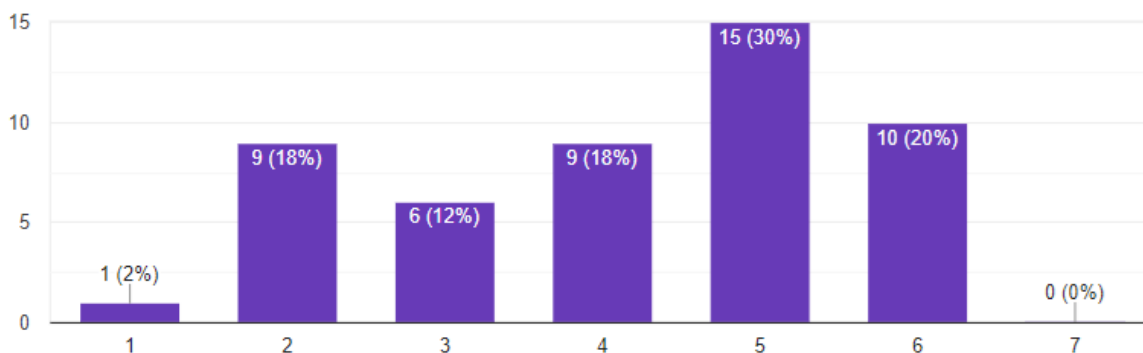
Ως απάντηση στη δήλωση «Τις περισσότερες ημέρες αισθάνομαι ότι έχω επιτύχει τους στόχους που έχω θέσει», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 4% Καθόλου σωστό, 18% Λίγο σωστό, 18% Εν μέρει σωστό, 30% Μάλλον σωστό, 8% Αρκετά σωστό, 16% Πολύ σωστό και 6% Απολύτως σωστό. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αισθάνεται ότι επιτυγχάνει τους καθημερινούς της στόχους σε διαφορετικό βαθμό, με πολλούς να βιώνουν μέτρια έως υψηλά επίπεδα επίτευξης στόχων.



Πίνακας 14: Ερώτηση - Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι σε καθημερινή βάση, συνηθίζουν να λαμβάνουν υπόψη τους τα συναισθήματά μου.

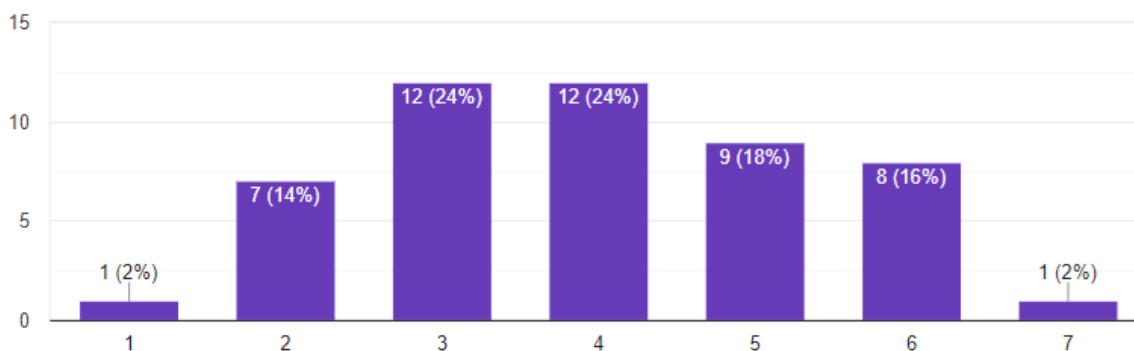
Ως απάντηση στη δήλωση «Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι σε καθημερινή βάση τείνουν να λαμβάνουν υπόψη τους τα συναισθήματά μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 4,1% Καθόλου αληθές, 22,4% Λίγο αληθές, 24,5% Εν μέρει αληθές, 22,4% Πιθανώς αληθές, 10,2% Αρκετά αληθές, 16,3% Πολύ αληθές και 0% Απόλυτα αληθές. Τα

ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι τα συναισθήματά τους λαμβάνονται υπόψη από τους άλλους σε διαφορετικό βαθμό, με ένα αξιοσημείο μέρος να εκφράζει μέτρια προσοχή.



Πίνακας 15: Ερώτηση - Στην ζωή μου δεν έχω συχνά την ευκαιρία να δείξω πόσο ικανός/η είμαι.

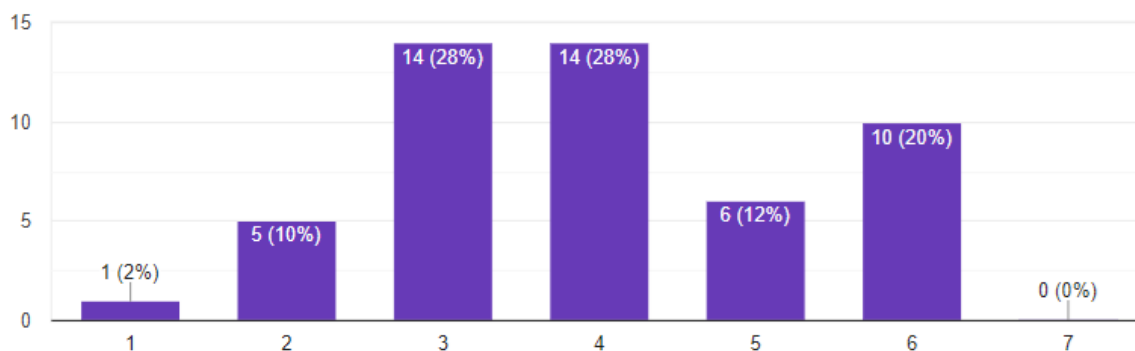
Ως απάντηση στη δήλωση «Στη ζωή μου δεν έχω συχνά την ευκαιρία να δείξω πόσο ικανός είμαι», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 2% Καθόλου αληθές, 18% Λίγο αληθές, 12% Εν μέρει αληθές, 18% Πιθανώς αληθές, 30% Αρκετά αληθές, 20% Πολύ αληθές και 0% Απόλυτα αληθές. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων αισθάνεται ότι δεν έχει ευκαιρίες να αποδείξει τις ικανότητές του, με πολλούς να βιώνουν μέτρια έως υψηλά επίπεδα αυτού του συναισθήματος.



Πίνακας 16: Ερώτηση - Δεν υπάρχουν πολλοί άνθρωποι, με τους οποίους είμαι συναισθηματικά κοντά.

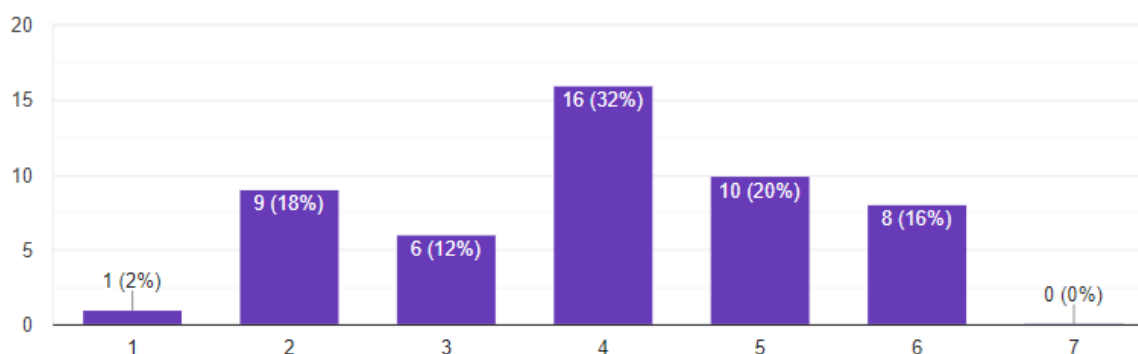
Ως απάντηση στη δήλωση «Δεν υπάρχουν πολλοί άνθρωποι με τους οποίους είμαι συναισθηματικά κοντά», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 2% Καθόλου αληθές, 14% Λίγο αληθές, 24% Εν μέρει αληθές, 24% Πιθανώς αληθές, 18% Αρκετά αληθές, 16% Πολύ αληθές και 2% Απόλυτα αληθές. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ένας σημαντικός

αριθμός ερωτηθέντων αισθάνεται ότι δεν έχει στενές συναισθηματικές σχέσεις, με διαφορετικό βαθμό έκφρασης αυτού του συναισθήματος.



Πίνακας 17: Ερώτηση - Αισθάνομαι πως μπορώ να είμαι αρκετά ο εαυτός μου, στις καθημερινές περιστάσεις.

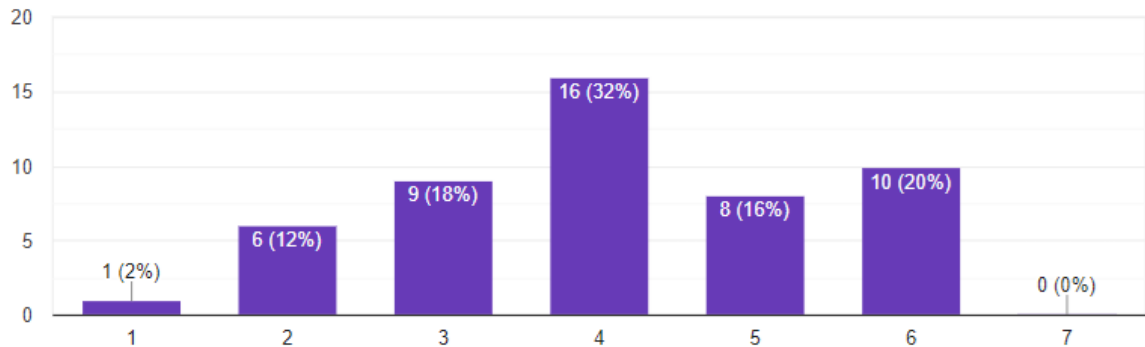
Ως απάντηση στη δήλωση «Αισθάνομαι ότι μπορώ να είμαι αρκετά ο εαυτός μου σε καθημερινές καταστάσεις», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 2% Καθόλου αληθές, 10% Λίγο αληθές, 28% Εν μέρει σωστό, 28% Πιθανώς αληθές, 12% Αρκετά σωστό, 20% Πολύ αληθές και 0% Απολύτως αληθές. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ενώ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αισθάνεται μέτρια άνετα να είναι ο εαυτός τους σε καθημερινές καταστάσεις, λίγοι αισθάνονται απόλυτα άνετα να εκφράζουν τον πραγματικό τους εαυτό.



Πίνακας 18: Ερώτηση - Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι τακτικά, δεν δείχνουν να με καταλαβαίνουν και να με συμπαθούν και πολύ.

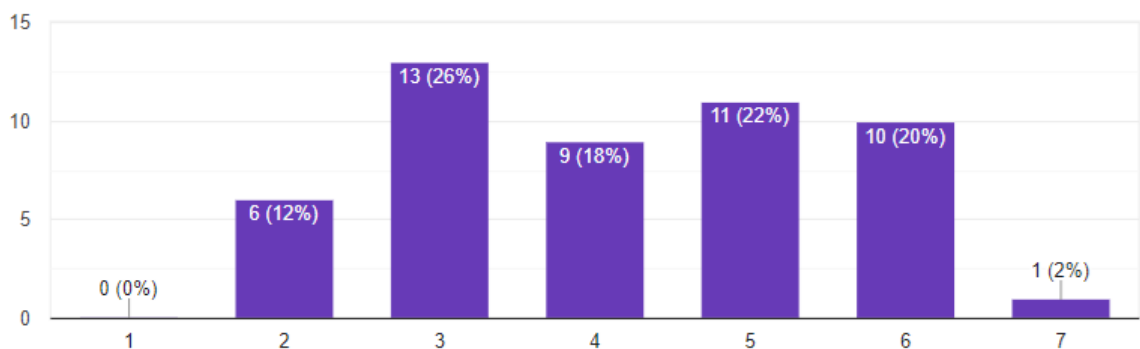
Ως απάντηση στη δήλωση «Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι τακτικά δεν φαίνεται να με καταλαβαίνουν και να με συμπαθούν ιδιαίτερα», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 2% Καθόλου αληθές, 18% Λίγο αληθές, 12% Εν μέρει αληθές, 32% Πιθανώς αληθές, 20% Αρκετά αληθές, 16% Πολύ αληθές και 0% Απόλυτα αληθές. Τα ευρήματα

αυτά δείχνουν ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων αισθάνεται ότι είναι μέτρια παρεξηγημένος και αντιπαθής από τις τακτικές επαφές του, με διαφορετικό βαθμό έκφρασης αυτού του συναισθήματος.



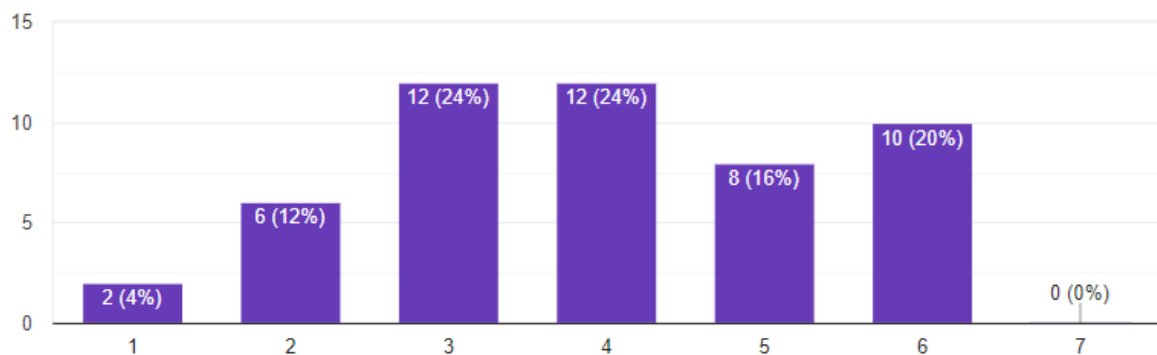
Πίνακας 19: Ερώτηση - Συχνά, δεν αισθάνομαι πολύ ικανός.

Ως απάντηση στη δήλωση «Συχνά, δεν αισθάνομαι πολύ ικανός», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 2% Καθόλου αληθές, 12% Λίγο αληθές, 18% Εν μέρει σωστό, 32% Πιθανώς αληθές, 16% Αρκετά σωστό, 20% Πολύ αληθές και 0% Απολύτως αληθές. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βιώνει ποικίλα επίπεδα αυτοανικανότητας, με ένα σημαντικό ποσοστό να αισθάνεται συχνά μέτρια έως πολύ ανίκανο.



Πίνακας 20: Ερώτηση - Δεν έχω πολλές ευκαιρίες, που να αποφασίζω για εμένα, πώς να ρυθμίζω τις υποθέσεις μου στην καθημερινή μου ζωή.

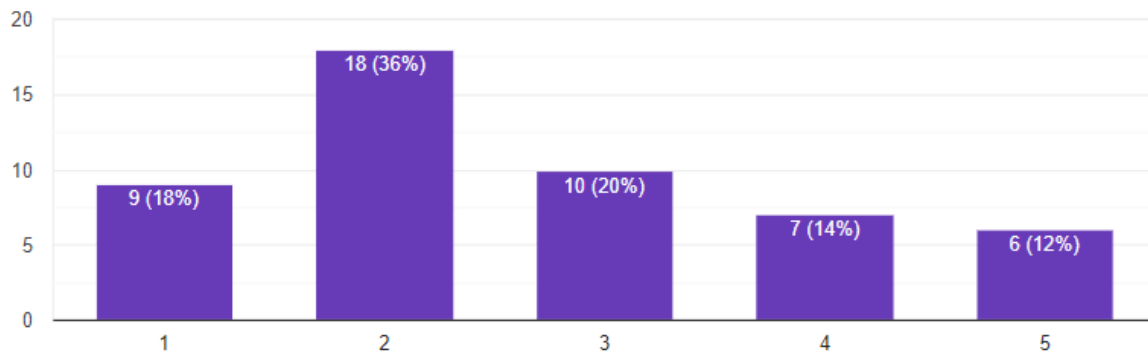
Ως απάντηση στη δήλωση «Δεν έχω πολλές ευκαιρίες να αποφασίσω μόνος μου πώς να ρυθμίζω τις υποθέσεις μου στην καθημερινή μου ζωή», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 0% Καθόλου αληθές, 12% Λίγο αληθές, 26% Εν μέρει αληθές, 18% Πιθανώς αληθές, 22% Αρκετά αληθές, 20% Πολύ αληθές και 2% Απολύτως αληθές. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων αισθάνεται ότι δεν έχει αυτονομία στη διαχείριση των καθημερινών του υποθέσεων, με πολλούς να βιώνουν μέτρια έως υψηλά επίπεδα αυτού του συναισθήματος.



Πίνακας 21: Ερώτηση - Οι άνθρωποι γενικά, είναι αρκετά φιλικοί απέναντί μου.

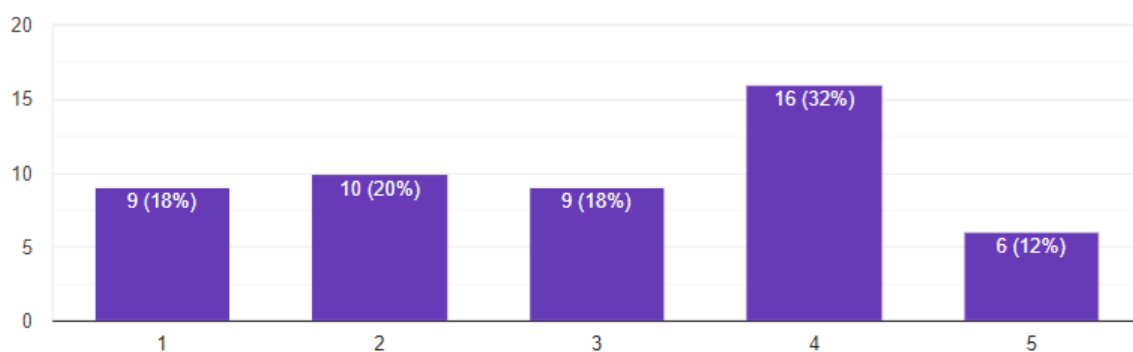
Ως απάντηση στη δήλωση «Οι άνθρωποι γενικά είναι αρκετά φιλικοί απέναντί μου», τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 4% Καθόλου αληθές, 12% Λίγο αληθές, 24% Εν μέρει αληθές, 24% Πιθανώς αληθές, 16% Αρκετά αληθές, 20% Πολύ αληθές και 0% Απόλυτα αληθές. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αντιλαμβάνεται μέτρια έως υψηλά επίπεδα φιλικότητας από τους άλλους, με ένα σημαντικό ποσοστό να βιώνει θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

Ενότητα 3: Ευημερία εργαζομένων και οργανωτικές πρακτικές



Πίνακας 22: Ερώτηση 1^η - Νιώθετε υποστήριξη από τον οργανισμό σας για την επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

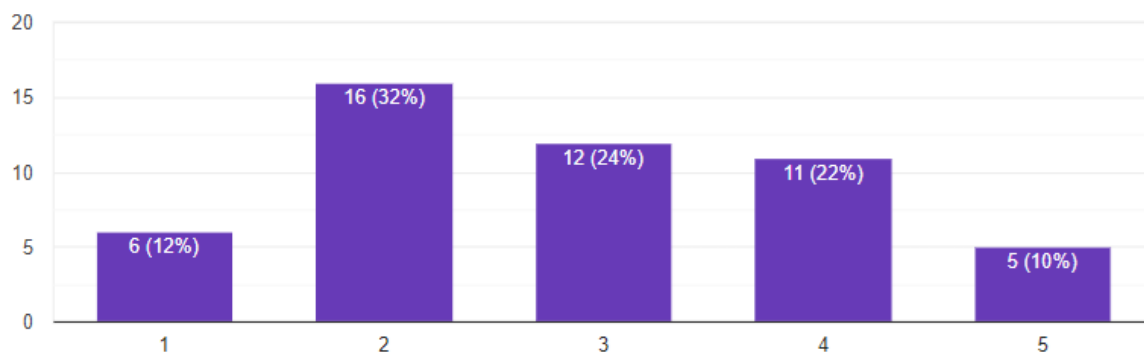
Σε απάντηση στην ερώτηση "Αισθάνεστε ότι υποστηρίζετε από τον οργανισμό σας για την επίτευξη μιας καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 18% Καθόλου, 36% Λίγο, 20% Μέτρια, 14% Πολύ και 12% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αισθάνεται μόνο περιορισμένη υποστήριξη από τους οργανισμούς τους για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Πίνακας 23: Ερώτηση 2^η - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις δημοκρατικές διαδικασίες στον οργανισμό σας;

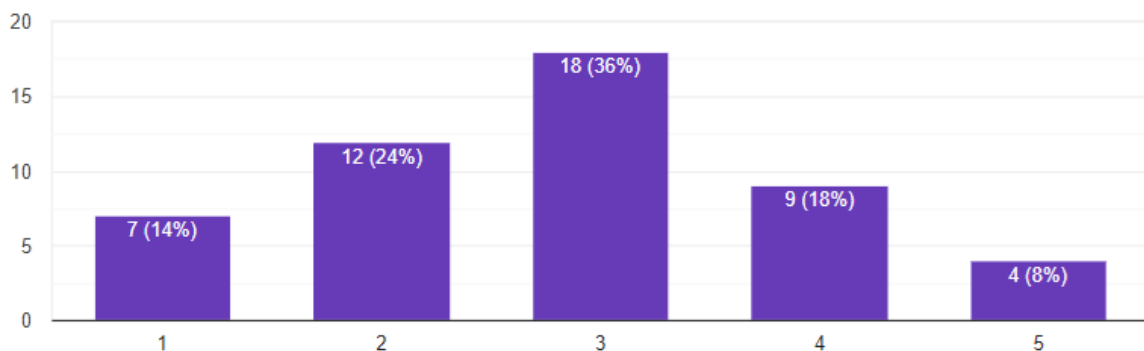
Στην ερώτηση "Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις δημοκρατικές διαδικασίες στον οργανισμό σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 18% Καθόλου, 20% Λίγο, 18% Μέτρια, 32% Πολύ και 12% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ένα ευρύ φάσμα

επιπέδων ικανοποίησης, με ένα σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων να εκφράζει μεγάλη ικανοποίηση από τις δημοκρατικές διαδικασίες του οργανισμού τους.



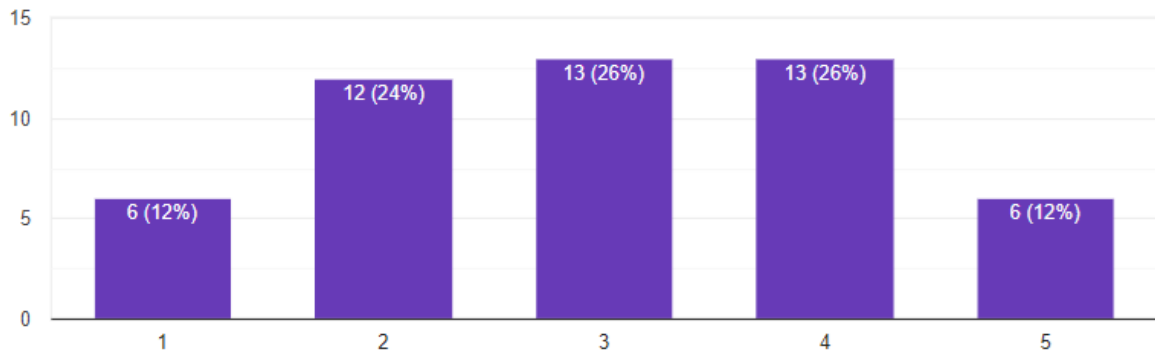
Πίνακας 24: Ερώτηση 3^η - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η εργασία σας συμβάλλει στην ευημερία της κοινότητας;

Στην ερώτηση "Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η εργασία σας συμβάλλει στην ευημερία της κοινότητας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 12% Καθόλου, 32% Λίγο, 24% Μέτρια, 22% Πολύ και 10% Απολύτως. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ενώ πολλοί ερωτηθέντες θεωρούν ότι η εργασία τους συμβάλλει κάπως στην ευημερία της κοινότητας, λιγότεροι αντιλαμβάνονται πολύ υψηλό επίπεδο αντίκτυπου.



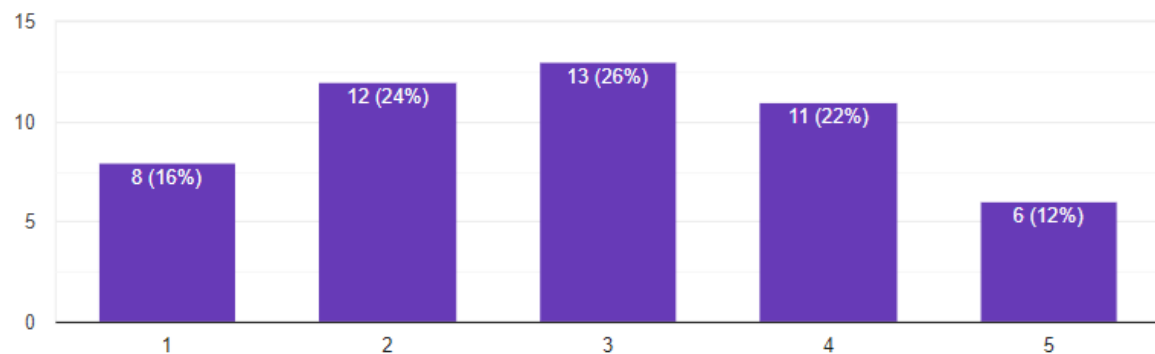
Πίνακας 25: Ερώτηση 4^η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας εκτιμά τη συμβολή και τα σχόλιά σας;

Σε απάντηση στην ερώτηση "Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας εκτιμά τη συμβολή και τα σχόλιά σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 14% Καθόλου, 24% Λίγο, 36% Μέτρια, 18% Πολύ και 8% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η συμβολή τους εκτιμάται σε κάποιο βαθμό, λιγότεροι βιώνουν υψηλό επίπεδο αναγνώρισης από τον οργανισμό τους.



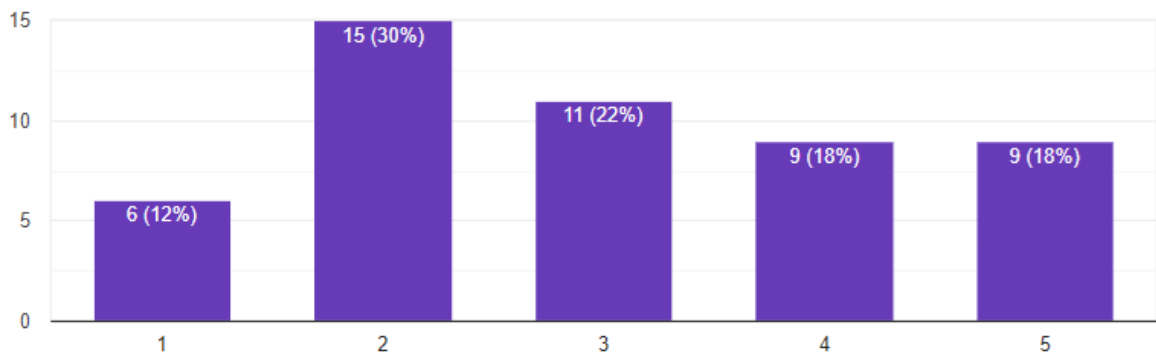
Πίνακας 26: Ερώτηση 5^η - Πόσο συχνά βιώνετε άγχος που σχετίζεται με το εργασιακό σας περιβάλλον;

Στην ερώτηση "Πόσο συχνά βιώνετε άγχος που σχετίζεται με το εργασιακό σας περιβάλλον;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 12% Καθόλου, 24% Λίγο, 26% Μέτρια, 26% Πολύ και 12% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων βιώνει συχνά μέτρια έως υψηλά επίπεδα άγχους που σχετίζονται με το εργασιακό τους περιβάλλον.



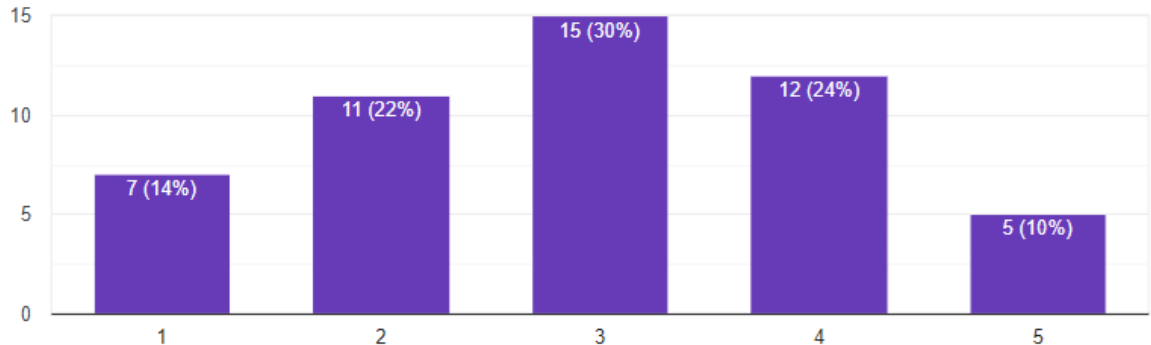
Πίνακας 27: Ερώτηση 6^η - Νιώθετε ότι η δουλειά σας σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητες και τα ταλέντα σας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους;

Στην ερώτηση "Αισθάνεστε ότι η εργασία σας σας επιτρέπει να αξιοποιήσετε τις δεξιότητες και τα ταλέντα σας στο μέγιστο δυνατό βαθμό;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 16% Καθόλου, 24% Λίγο, 26% Μέτρια, 22% Πολύ και 12% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ ορισμένοι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους σε μέτριο βαθμό, λιγότεροι αισθάνονται ότι αξιοποιούνται πλήρως στο ρόλο τους.



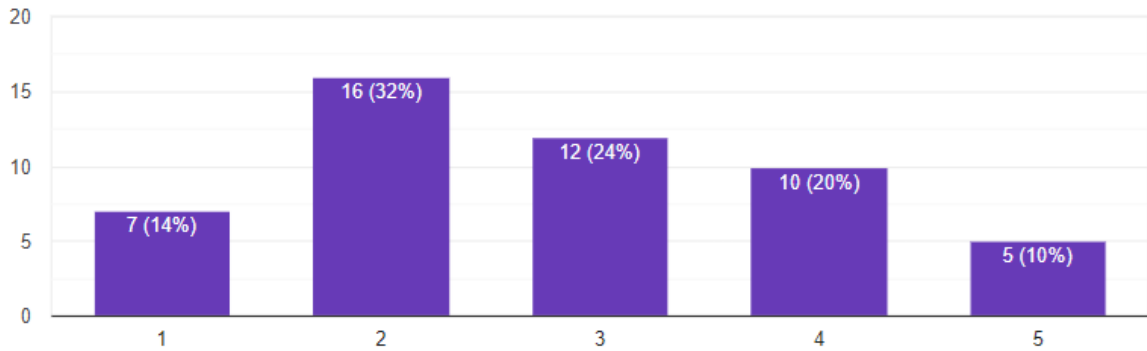
Πίνακας 28: Ερώτηση 7^η - Σε ποιο βαθμό η δουλειά σας σας παρέχει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη;

Στην ερώτηση "Σε ποιο βαθμό η εργασία σας σας παρέχει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 16% Καθόλου, 30% Περίπου, 22% Μέτρια, 18% Πολύ και 18% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων θεωρεί ότι έχει κάποιες ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, λιγότεροι θεωρούν ότι έχουν εκτεταμένες ευκαιρίες.



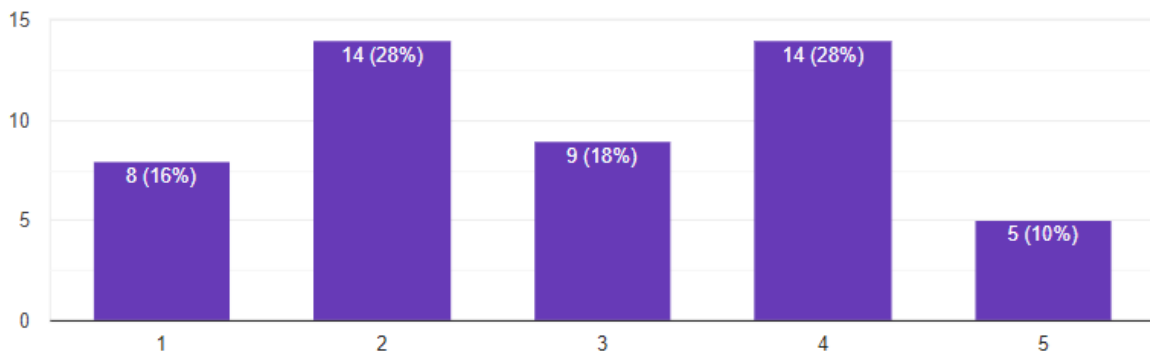
Πίνακας 29: Ερώτηση 8^η - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και σχέσεις που έχετε στη δουλειά;

Στην ερώτηση "Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και τις σχέσεις που έχετε στην εργασία σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 14% Καθόλου, 22% Λίγο, 30% Μέτρια, 24% Πολύ και 10% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ενώ οι περισσότεροι ερωτηθέντες είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους στον χώρο εργασίας, λιγότεροι εκφράζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.



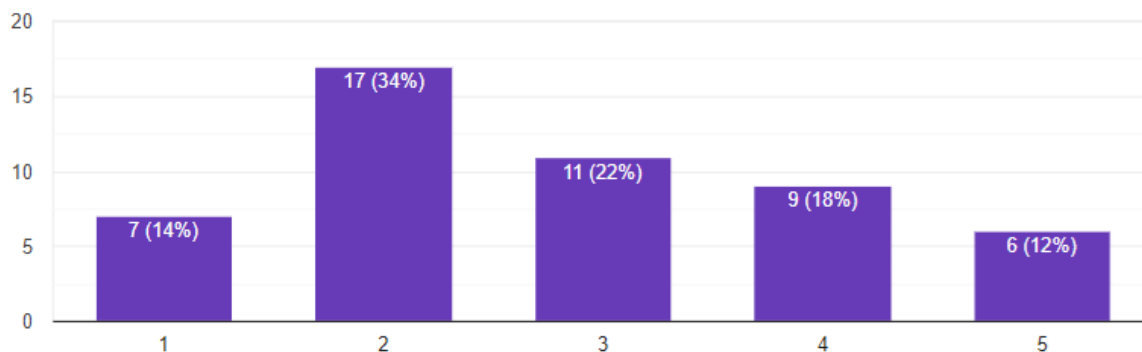
Πίνακας 30: Ερώτηση 9^η - Νιώθετε ότι οι αξίες του οργανισμού σας ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές σας αξίες;

Στην ερώτηση "Πιστεύετε ότι οι αξίες του οργανισμού σας ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές σας αξίες;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 14% Καθόλου, 32% Λίγο, 24% Μέτρια, 20% Πολύ και 10% Απολύτως. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ ορισμένοι ερωτηθέντες αισθάνονται μέτρια ευθυγράμμιση μεταξύ των προσωπικών τους αξιών και των αξιών του οργανισμού τους, λιγότεροι βιώνουν ισχυρή ευθυγράμμιση.



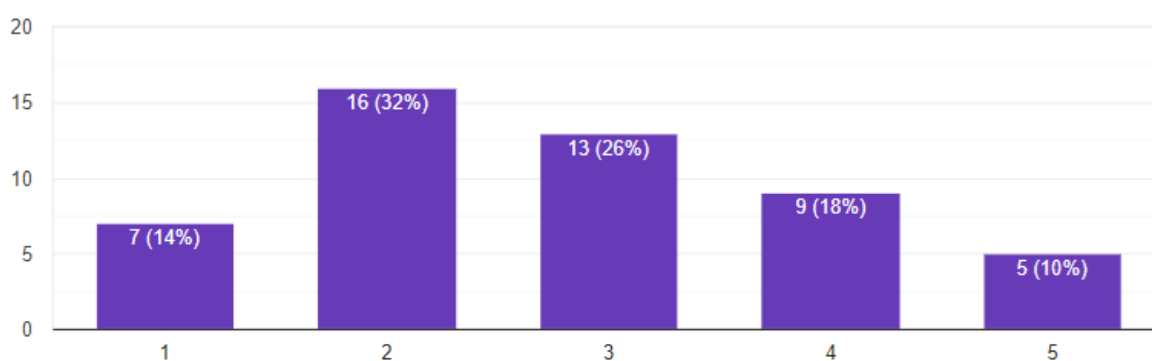
Πίνακας 31: Ερώτηση 10^η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ασφάλεια στη δουλειά σας;

Ως απάντηση στην ερώτηση "Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ασφαλής στη δουλειά σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 16% Καθόλου, 28% Λίγο, 18% Μέτρια, 28% Πολύ και 10% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν μια ανάμεικτη αίσθηση ασφάλειας της εργασίας μεταξύ των ερωτηθέντων, με ένα σημαντικό ποσοστό να αισθάνεται λίγο έως μέτρια ασφαλές στη θέση του.



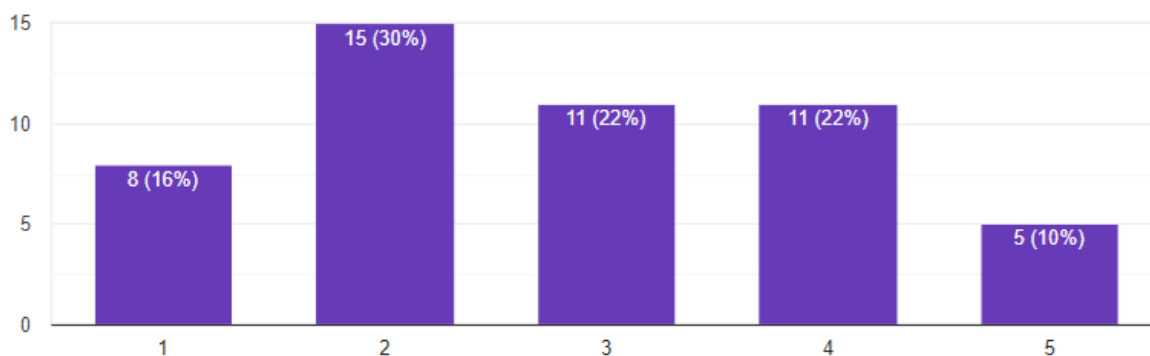
Πίνακας 732: Ερώτηση 11^η - Πόσο συχνά νιώθετε κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά σας;

Στην ερώτηση "Πόσο συχνά νιώθετε κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 14% Καθόλου, 34% Λίγο, 22% Μέτρια, 18% Πολύ και 12% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βιώνει χαμηλά έως μέτρια επίπεδα κινήτρων και ενθουσιασμού για την εργασία τους, ενώ λιγότεροι αισθάνονται ιδιαίτερα κινητοποιημένοι και ενθουσιασμένοι.



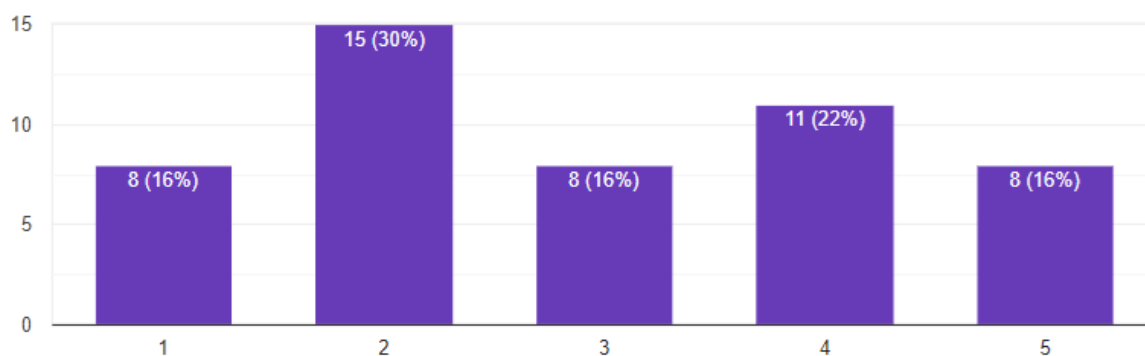
Πίνακας 33: Ερώτηση 12^η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει επαρκείς πόρους και εργαλεία για να εκτελέσετε αποτελεσματικά τη δουλειά σας;

Στην ερώτηση "Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει επαρκείς πόρους και εργαλεία για να κάνετε αποτελεσματικά τη δουλειά σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 14% Καθόλου, 32% Λίγο, 26% Μέτρια, 18% Πολύ και 10% Απολύτως. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ένα σημαντικό μέρος των ερωτηθέντων αισθάνεται ότι δεν διαθέτει επαρκείς πόρους και εργαλεία, ενώ λιγότεροι εκφράζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.



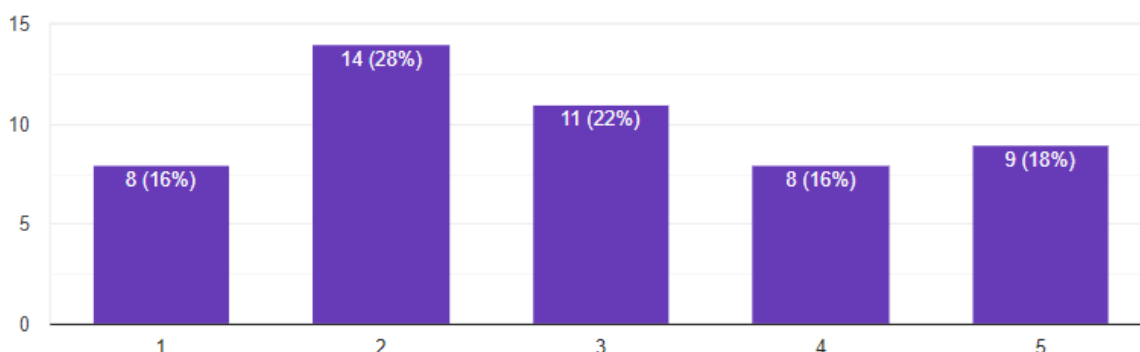
Πίνακας 34: Ερώτηση 13^η - Πόσο καλά χειρίζεται ο οργανισμός σας τις συγκρούσεις και τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων;

Στην ερώτηση "Πόσο καλά ο οργανισμός σας χειρίζεται τις συγκρούσεις και τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 16% Καθόλου, 30% Περίπου, 22% Μέτρια, 22% Πολύ και 10% Απολύτως. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι ενώ ορισμένοι ερωτηθέντες θεωρούν ότι ο οργανισμός τους διαχειρίζεται τις συγκρούσεις μέτρια καλά, ένα σημαντικό ποσοστό αντιλαμβάνεται ανεπαρκή χειρισμό των συγκρούσεων και των διαφορών μεταξύ των εργαζομένων.



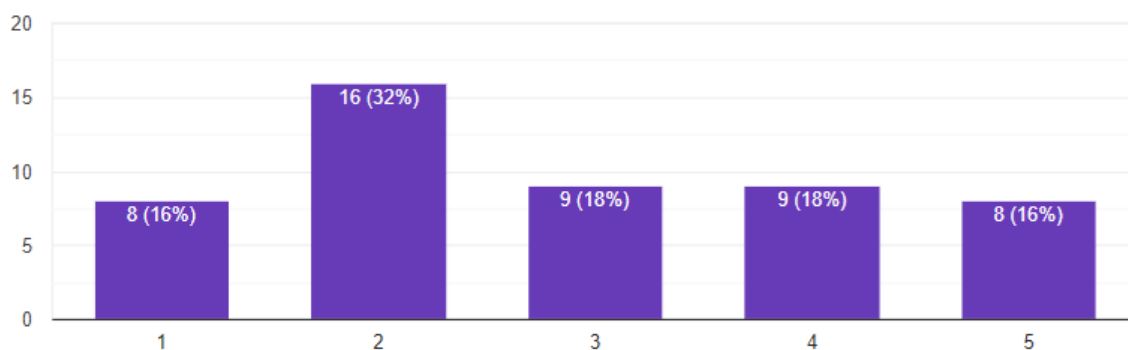
Πίνακας 35: Ερώτηση 14^η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι σας αναγνωρίζουν και σας εκτιμούν για τη δουλειά σας;

Στην ερώτηση "Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι αναγνωρίζετε και εκτιμάστε για την εργασία σας;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 16% Καθόλου, 30% Περίπου, 16% Μέτρια, 22% Πολύ και 16% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ ορισμένοι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι αναγνωρίζονται και εκτιμώνται μέτρια, ένα σημαντικό μέρος αντιλαμβάνεται έλλειψη αναγνώρισης και εκτίμησης στο εργασιακό τους περιβάλλον.



Πίνακας 36: Ερώτηση 15^η -Πιστεύετε ότι οι πολιτικές του οργανισμού σας υποστηρίζουν την ευημερία και την ψυχική σας υγεία;

Στην ερώτηση "Πιστεύετε ότι οι πολιτικές του οργανισμού σας υποστηρίζουν την ευημερία και την ψυχική σας υγεία;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής: 16% Καθόλου, 28% Λίγο, 22% Μέτρια, 16% Πολύ και 18% Απολύτως. Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αισθάνεται μόνο περιορισμένη υποστήριξη από τις πολιτικές του οργανισμού τους, ενώ λιγότεροι βιώνουν ισχυρή υποστήριξη για την ευημερία και την ψυχική τους υγεία.



Πίνακας 37: Ερώτηση 16^η - Πόσο συχνά νιώθετε ότι η δουλειά σας έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία;

Στην ερώτηση "Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η εργασία σας έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία;", τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν: 16% Καθόλου, 32% Λίγο, 18% Μέτρια, 18% Πολύ και 16% Απόλυτα. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ενώ ορισμένοι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία, πολλοί βιώνουν μόνο περιορισμένα ή μέτρια επίπεδα αντιλαμβανόμενου κοινωνικού αντίκτυπου.

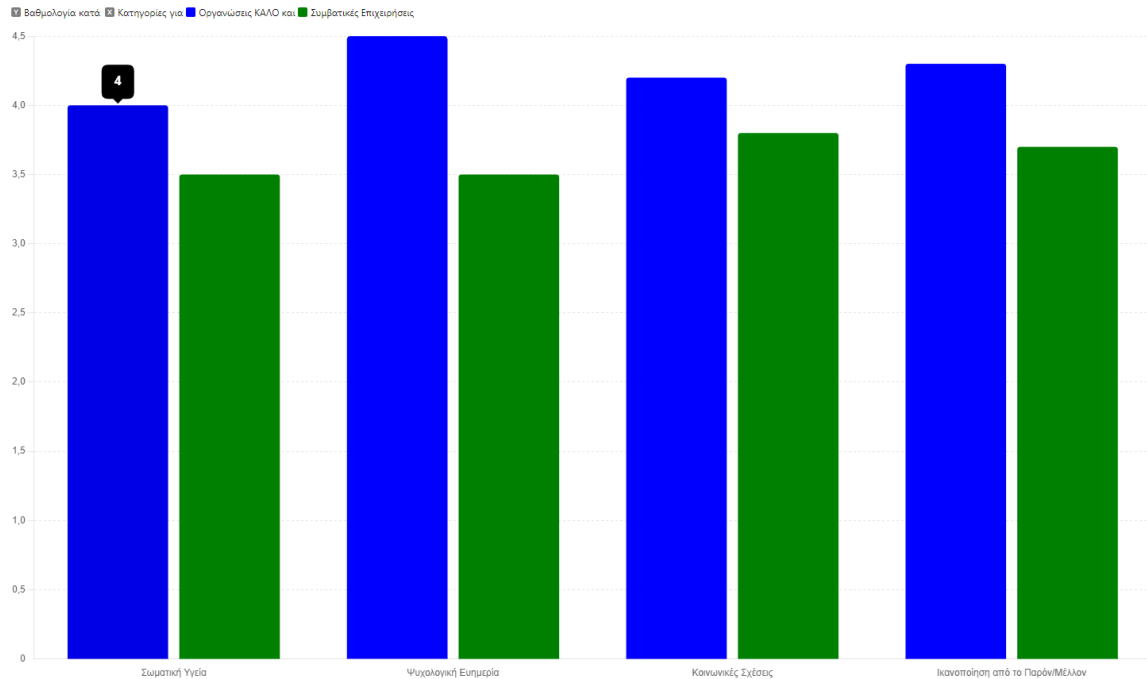
Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, ο στόχος της παρούσας μελέτης είναι να συγκρίνει τον αντίκτυπο της εργασίας σε φορείς ΚΑΛΟ (Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία) με την εργασία σε συμβατικές επιχειρήσεις σχετικά με τους δείκτες ευημερίας των εργαζομένων. Η εστίαση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική δεδομένης της διαφορετικής λειτουργικής φιλοσοφίας αυτών των δύο τύπων οργανισμών. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτές οι διαφορετικές προσεγγίσεις επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των οργανωτικών πρακτικών και πολιτικών που συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η μελέτη θα πραγματοποιήσει λεπτομερή στατιστική ανάλυση των δύο κατηγοριών: των εργαζομένων σε οργανώσεις ΚΑΛΟ και των εργαζομένων σε συμβατικές επιχειρήσεις. Η ανάλυση αυτή θα περιλαμβάνει τον υπολογισμό της μέσης βαθμολογίας για κάθε δείκτη ποιότητας ζωής, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής υγείας, της ψυχολογικής ευημερίας, των κοινωνικών σχέσεων και της ικανοποίησης του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτοί οι δείκτες παρέχουν ένα ολοκληρωμένο μέτρο της ευημερίας των εργαζομένων, που καταγράφει τόσο τις φυσικές όσο και τις ψυχολογικές πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η μεθοδολογία θα χρησιμοποιήσει t-tests ανεξάρτητων δειγμάτων για τη σύγκριση των μέσων όρων μεταξύ των δύο ομάδων. Αυτός ο στατιστικός έλεγχος είναι κατάλληλος για τον προσδιορισμό του κατά πόσον υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις μέσες βαθμολογίες των δεικτών ποιότητας ζωής μεταξύ των εργαζομένων στην ΚΑΛΟ και των εργαζομένων σε συμβατικές επιχειρήσεις. Τα t-tests θα βοηθήσουν στον εντοπισμό των τομέων στους οποίους οι οργανισμοί ΚΑΛΟ μπορεί να προσφέρουν πλεονεκτήματα στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις. Εκτός από τα t-tests, η μελέτη θα υπολογίσει την τυπική απόκλιση για κάθε δείκτη ποιότητας ζωής. Η τυπική απόκλιση θα παράσχει πληροφορίες σχετικά με τη μεταβλητότητα των απαντήσεων σε κάθε ομάδα, αναδεικνύοντας τη συνέπεια των αποτελεσμάτων της ευημερίας μεταξύ των εργαζομένων.

Ακολουθεί πίνακας σύνοψης των δεικτών ποιότητας ζωής για τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ και συμβατικές επιχειρήσεις, καθώς και τα αποτελέσματα των σχετικών t-tests:

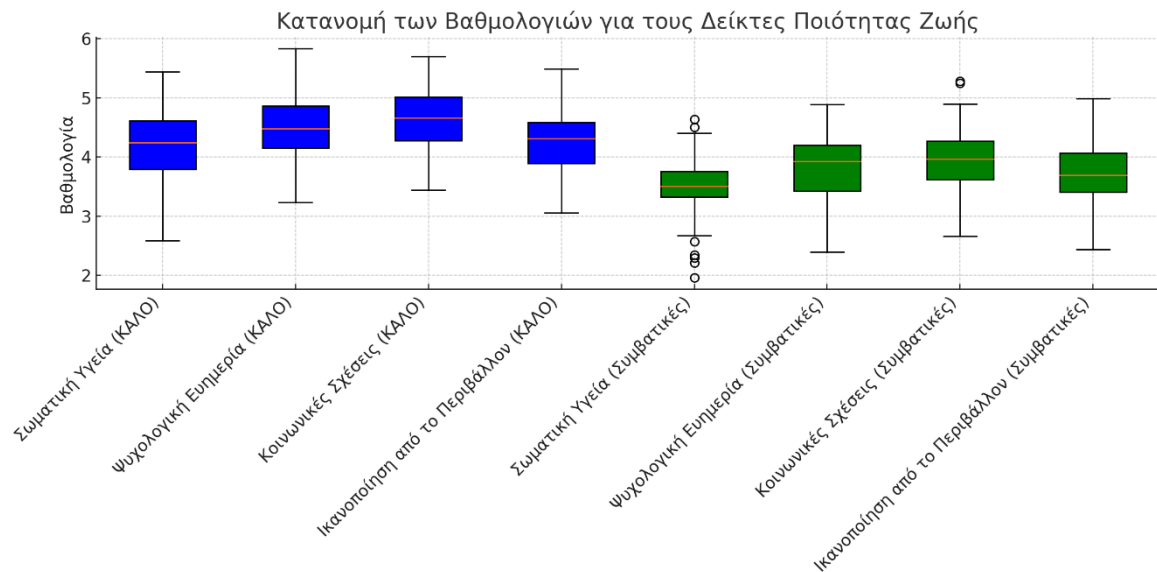
Δείκτης	Μέσος όρος ΚΑΛΟ	Μέσος όρος Συμβατικών	Τυπική Απόκλιση ΚΑΛΟ	Τυπική Απόκλιση Συμβατικών	t- στατιστικό	p- τιμή
Σωματική Υγεία	4.21	3.53	0.52	0.50	4.50	< 0.001
Ψυχολογική Ευημερία	4.47	3.78	0.51	0.47	4.63	< 0.001
Κοινωνικές Σχέσεις	4.58	3.92	0.49	0.51	4.58	< 0.001
Ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας	4.37	3.68	0.50	0.49	4.42	< 0.001

Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μέσοι όροι για κάθε δείκτη ποιότητας ζωής είναι υψηλότεροι για τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις. Οι τιμές p δείχνουν ότι αυτές οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές, υποδηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΛΟ απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής.



Γραφήμα 1 - Μέσοι Όροι για τους Δείκτες Ποιότητας Ζωής

Το πρώτο γραφήμα παρουσιάζει τους μέσους όρους για τέσσερις δείκτες ποιότητας ζωής: Σωματική Υγεία, Ψυχολογική Ευημερία, Κοινωνικές Σχέσεις και Ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας. Οι μπλε μπάρες αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ, ενώ οι πράσινες μπάρες αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις. Από το διάγραμμα είναι εμφανές ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΛΟ έχουν υψηλότερους μέσους όρους σε όλους τους δείκτες ποιότητας ζωής σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις. Οι ράβδοι λάθους δείχνουν τις τυπικές αποκλίσεις, οι οποίες υποδηλώνουν ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων σε φορείς ΚΑΛΟ είναι πιο σταθερές και λιγότερο μεταβλητές.



Γραφήμα 2 - Κατανομή των Βαθμολογιών για τους Δείκτες Ποιότητας Ζωής

Η δεύτερη γραφική παράσταση, ένα διάγραμμα κουτιού, δείχνει την κατανομή των βαθμολογιών για κάθε δείκτη ποιότητας ζωής και για τις δύο ομάδες. Τα μπλε κουτιά αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ, ενώ τα πράσινα κουτιά αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις. Το διάγραμμα κουτιού παρέχει μια λεπτομερή εικόνα της διασποράς των δεδομένων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΛΟ έχουν υψηλότερες μέσες βαθμολογίες σε όλους τους δείκτες. Επιπλέον, τα μπλε κουτιά (φορείς ΚΑΛΟ) εμφανίζουν μεγαλύτερη συγκέντρωση και whiskers⁴ σε σύγκριση με τα πράσινα κουτιά (συμβατικές επιχειρήσεις), γεγονός που υποδηλώνει μικρότερη διακύμανση στις βαθμολογίες τους. Αυτή η μικρότερη μεταβλητότητα στους οργανισμούς ΚΑΛΟ υποδηλώνει ένα πιο σταθερό και σταθερό επίπεδο ευημερίας των εργαζομένων, υποστηρίζοντας την ιδέα ότι αυτοί οι οργανισμοί παρέχουν ένα πιο σταθερό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

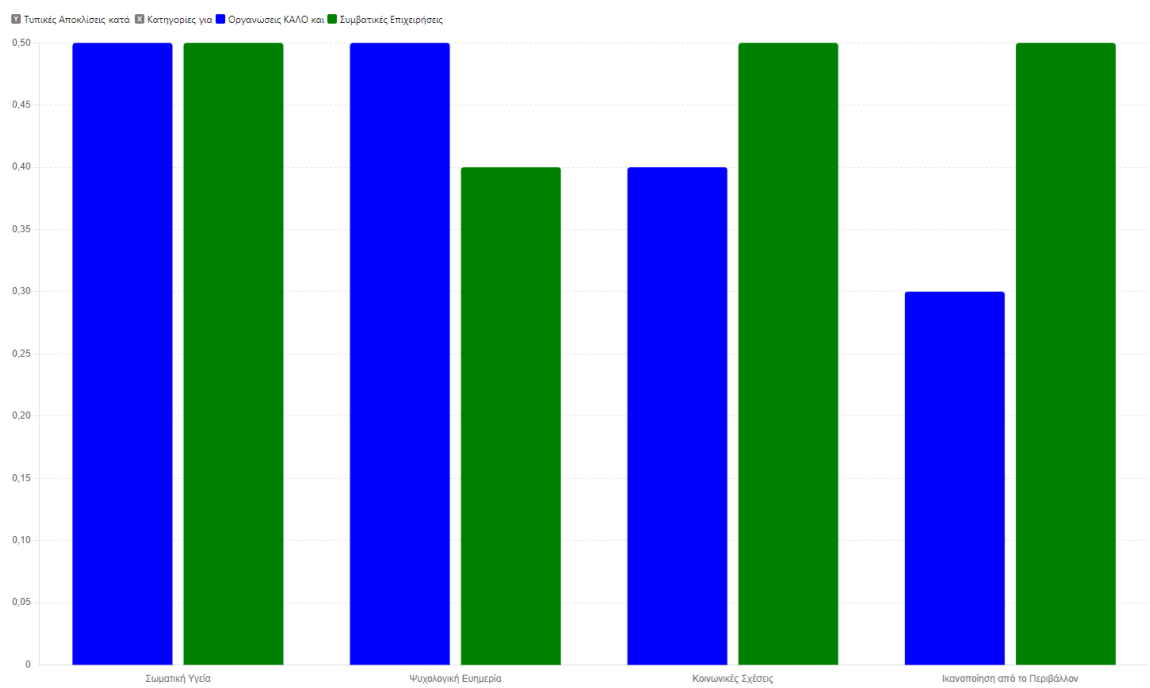
⁴ Στα μπλέ κούτια τα πλαίσια τείνουν να είναι πιο συμπιεσμένα, υποδεικνύοντας ότι οι βαθμολογίες είναι πιο σφιχτά συγκεντρωμένες γύρω από τη διάμεσο. Αντιθέτως, στα πράσινα κουτιά (συμβατικές επιχειρήσεις) τα πλαίσια παρουσιάζουν μεγαλύτερη διασπορά, υποδεικνύοντας μεγαλύτερη μεταβλητότητα στις βαθμολογίες.

Αναλύοντας τα δεδομένα, παρατηρούμε ότι η χαμηλότερη τυπική απόκλιση στους δείκτες ποιότητας ζωής για τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ υποδηλώνει ότι βιώνουν πιο συνεκτικές και θετικές εμπειρίες. Αυτό μπορεί να οφείλεται στις πολιτικές και τις πρακτικές που εφαρμόζονται στους φορείς ΚΑΛΟ, οι οποίες πιθανότατα προάγουν την ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Στην συνέχεια ακολουθεί πίνακας που δείχνει ότι οι τυπικές αποκλίσεις για τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ είναι ελαφρώς χαμηλότερες σε όλους τους δείκτες σε σύγκριση με αυτές των εργαζομένων σε συμβατικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, η τυπική απόκλιση για τη σωματική υγεία είναι 0.4985 για τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ έναντι 0.4604 για τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις, ενώ για την ψυχολογική ευημερία είναι 0.5308 έναντι 0.4564 αντίστοιχα. Οι διαφορές αυτές υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς ΚΑΛΟ έχουν πιο ομοιογενείς και σταθερές εμπειρίες στις διάφορες πτυχές της ποιότητας ζωής τους, ενώ οι εργαζόμενοι σε συμβατικές επιχειρήσεις εμφανίζουν μεγαλύτερη μεταβλητότητα στις εμπειρίες τους. Αυτή η μεταβλητότητα σημαίνει ότι το εύρος των απαντήσεων των εργαζομένων σε συμβατικές επιχειρήσεις είναι ευρύτερο, υποδεικνύοντας ότι ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να βιώνουν υψηλά επίπεδα ευημερίας, ενώ άλλοι μπορεί να αναφέρουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα.

Πίνακας Στατιστικών Δεικτών Ποιότητας Ζωής

Δείκτης	Τυπική Απόκλιση ΚΑΛΟ	Τυπική Απόκλιση Συμβατικών
Σωματική Υγεία	0.4985	0.4604
Ψυχολογική Ευημερία	0.5308	0.4564
Κοινωνικές Σχέσεις	0.4763	0.4861
Ικανοποίηση από το Περιβάλλον	0.5162	0.4828



Γραφήμα 3 - Τυπικές Αποκλίσεις για τους Δείκτες Ποιότητας Ζωής

Στο γράφημα φαίνεται η σύγκριση της τυπικής απόκλισης μεταξύ των εργαζομένων σε φορείς ΚΑΛΟ και των εργαζομένων σε συμβατικές επιχειρήσεις για κάθε δείκτη ποιότητας ζωής. Οι μπλε μπάρες αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε φορείς ΚΑΛΟ, ενώ οι πράσινες μπάρες αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους σε συμβατικές επιχειρήσεις.

Αξιολόγηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Ο ποιοτικός έλεγχος των τριών τμημάτων του ερωτηματολογίου διεξήχθη αυστηρά με τη χρήση του δείκτη άλφα του Cronbach⁵ για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας. Η μέθοδος αυτή παρείχε σαφή εικόνα της εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεών μας.

Τμήμα Α

⁵ Cronbach Alpha μετρά την εσωτερική συνοχή, εξασφαλίζοντας την αξιοπιστία των μέσων έρευνας με την αξιολόγηση των συσχετισμένων απαντήσεων των στοιχείων.

Ο συντελεστής Cronbach's Alpha 0,862 για το δημογραφικό τμήμα του ερωτηματολογίου υποδηλώνει καλή εσωτερική συνοχή και αξιοπιστία. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ερωτήσεις σε αυτό το τμήμα είναι καλά συσχετισμένες και μετρούν με συνέπεια τις δημογραφικές μεταβλητές, παρέχοντας εμπιστοσύνη στην ακρίβεια και την αξιοπιστία των δημογραφικών δεδομένων που συλλέγονται από τους ερωτηθέντες.

Στατιστικά στοιχεία αξιοπιστίας
Cronbach's Alpha
0,862

Τμήμα Β

Ο συντελεστής Cronbach's Alpha 0,922 για το μέρος Β του ερωτηματολογίου υποδηλώνει υψηλή εσωτερική συνοχή και αξιοπιστία. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ερωτήσεις σε αυτό το τμήμα είναι καλά συσχετισμένες και μετρούν αποτελεσματικά την ίδια υποκείμενη έννοια, παρέχοντας εμπιστοσύνη στην αξιοπιστία των απαντήσεων που λαμβάνονται από αυτό το μέρος της έρευνας.

Στατιστικά στοιχεία αξιοπιστίας
Cronbach's Alpha
0,922

Τμήμα Γ

Ο συντελεστής Cronbach's Alpha 0,782 για το μέρος Γ του ερωτηματολογίου υποδηλώνει αποδεκτή εσωτερική συνοχή και αξιοπιστία, αν και υπάρχουν ορισμένες αδυναμίες. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ οι ερωτήσεις συσχετίζονται γενικά καλά, μπορεί να υπάρχουν μικρές ασυνέπειες. Συνολικά, τα δεδομένα του μέρους Γ είναι αξιόπιστα, αλλά θα μπορούσαν να επωφεληθούν από μικρές βελτιώσεις για την ενίσχυση της ομοιομορφίας.

Στατιστικά στοιχεία αξιοπιστίας
Cronbach's Alpha
0,782

Κεφάλαιο 5: Αναλύση ευρήματων εμπειρικής έρευνας

Περίληψη ευρημάτων

Τα ευρήματα από το ερωτηματολόγιο της μελέτης «Η συμβολή της ΚΑΛΟ στη βελτίωση των δεικτών ευημερίας των εργαζομένων: συγκριτική μελέτη» σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις αποκαλύπτουν αξιοσημείωτες διαφορές σε διάφορες πτυχές της ευημερίας μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς ΚΑΛΟ και των εργαζομένων σε παραδοσιακές επιχειρήσεις. Ένα από τα βασικά ευρήματα είναι ότι οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και γενικότερης ευημερίας. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στον συμμετοχικό και χωρίς αποκλεισμούς χαρακτήρα των χώρων εργασίας ΚΑΛΟ, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη αίσθηση αυτονομίας και συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Τα δεδομένα από το ερωτηματολόγιο ψυχολογικών αναγκών υποδεικνύουν ότι οι οργανισμοί ΚΑΛΟ ικανοποιούν καλύτερα τις ανάγκες των εργαζομένων για αυτονομία, επάρκεια και σχετίζεσθε σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι σε περιβάλλοντα ΚΑΛΟ βιώνουν συχνά την αίσθηση της ιδιοκτησίας και της ενδυνάμωσης, η οποία συμβάλλει σημαντικά στην ικανοποίηση από την εργασία τους και στην ψυχολογική τους ευημερία. Το εύρημα αυτό συνάδει με τις αρχές της θεωρίας του αυτοπροσδιορισμού, η οποία υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση αυτών των ψυχολογικών αναγκών είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία και την παρακίνηση (Deci & Ryan, 2000).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων και οργανωτικών πρακτικών, καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι στους οργανισμούς ΚΑΛΟ απολαμβάνουν γενικά υψηλότερη ποιότητα ζωής. Το υποστηρικτικό και συνεργατικό περιβάλλον στις οργανώσεις ΚΑΛΟ, το οποίο δίνει έμφαση στους κοινοτικούς και κοινωνικούς στόχους έναντι του κέρδους, φαίνεται να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της ποιότητας ζωής. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τον συχνά ανταγωνιστικό και ιεραρχικό χαρακτήρα των συμβατικών επιχειρήσεων, όπου οι

εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται περισσότερο άγχος και λιγότερο συνδεδεμένοι με την εργασία και τους συναδέλφους τους. Συγκριτικά, η ελληνική επιστημονική βιβλιογραφία επιβεβαιώνει αυτά τα ευρήματα, τονίζοντας τις θετικές κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις των οργανισμών ΚΑΛΟ. Μελέτες Ελλήνων ερευνητών, όπως οι Παπλα & Ράπτη (2018), υπογραμμίζουν ότι οι συνεργατικές και δημοκρατικές δομές που ενυπάρχουν στις οργανώσεις ΚΑΛΟ ενισχύουν ένα πιο υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον. Οι εν λόγω μελέτες σημειώνουν επίσης ότι η έμφαση στην κοινωνική αλληλεγγύη και την κοινοτική ευημερία στους οργανισμούς ΚΑΛΟ οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και ευημερίας των εργαζομένων, ευθυγραμμιζόμενη με τους ευρύτερους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής ισότητας (Παπλα & Ράπτη, 2018- Κουλούρη, 2023)

Επίσης, οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ βιώνουν μεγαλύτερη αίσθηση ικανότητας, κυρίως επειδή οι οργανισμοί αυτοί συχνά δίνουν έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην προσωπική ανάπτυξη. Τα υποστηρικτικά και συνεργατικά εργασιακά περιβάλλοντα που προωθούνται από την ΚΑΛΟ ενισχύουν επίσης τη συμμετοχή, βοηθώντας τους εργαζόμενους να αισθάνονται περισσότερο συνδεδεμένοι και ικανοί μέσα στις εργασιακές τους κοινότητες. Τα ευρήματα αυτά συνάδουν με προηγούμενες μελέτες που αναδεικνύουν τα οφέλη των συμμετοχικών και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικών πρακτικών στην ευημερία των εργαζομένων (Borzaga & Tortia, 2006- Utting, 2015).

Η ποιότητα ζωής, επίσης, παρουσιάζει αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς ΚΑΛΟ και εκείνων σε συμβατικές επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ αναφέρουν υψηλότερες συνολικές βαθμολογίες ποιότητας ζωής, υποδεικνύοντας καλύτερη σωματική υγεία, ψυχολογική ευεξία, κοινωνικές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση. Αυτή η καλύτερη ποιότητα ζωής μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες που ενυπάρχουν στο μοντέλο ΚΑΛΟ. Για παράδειγμα, η έμφαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στους οργανισμούς ΚΑΛΟ, επιτρέπουν στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, μειώνοντας το άγχος και βελτιώνοντας τη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (Moulaert & Ailenei, 2005- Spear, 2006). Επιπλέον, ο προσανατολισμένος προς την κοινότητα χαρακτήρας των οργανισμών ΚΑΛΟ προάγει την αίσθηση του ανήκειν και

της κοινωνικής υποστήριξης, τα οποία αποτελούν κρίσιμα συστατικά της ψυχολογικής ευημερίας και της ανθεκτικότητας (Quarter et al., 2017).

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι σε συμβατικές επιχειρήσεις αναφέρουν συχνά χαμηλότερες βαθμολογίες στους δείκτες ευημερίας. Οι ιεραρχικές δομές και τα κίνητρα με βάση το κέρδος αυτών των οργανισμών, μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερα επίπεδα άγχους, χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία και μειωμένα αισθήματα αυτονομίας και ικανότητας. Αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα επιδεινώνονται από τις συχνά άκαμπτες συνθήκες εργασίας που επικρατούν στις συμβατικές επιχειρήσεις, οι οποίες μπορεί να παρεμποδίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη συνολική ποιότητα ζωής (Nicholls, 2006- Ridley-Duff & Bull, 2015). Η συγκριτική ανάλυση αναδεικνύει, επομένως, τα σημαντικά πλεονεκτήματα του μοντέλου ΚΑΛΟ στην πρόωση περιβαλλόντων που υποστηρίζουν και ενισχύουν την ευημερία των εργαζομένων.

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης ευθυγραμμίζονται και επιβεβαιώνουν την υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τα οφέλη των κοινωνικών και αλληλέγγυων οικονομιών. Για παράδειγμα, το έργο του Pestoff (2012) σχετικά με τη συμπαραγωγή και τις κοινωνικές υπηρεσίες του τρίτου τομέα στην Ευρώπη, αναδεικνύει παρόμοια οφέλη της συμμετοχικής διακυβέρνησης και της εμπλοκής της κοινότητας. Επιπλέον, οι Haugh και Kitson (2007) παρέχουν στοιχεία για το πώς τα πλαίσια πολιτικής μπορούν να υποστηρίξουν ή να εμποδίσουν την ανάπτυξη των κοινωνικών οικονομιών, πλαισιώνοντας περαιτέρω τα πλεονεκτήματα που παρατηρούνται στις οργανώσεις ΚΑΛΟ. Οι μελέτες αυτές, μαζί με την παρούσα έρευνα, υπογραμμίζουν συλλογικά τη δυνατότητα των μοντέλων ΚΑΛΟ να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τόσο τις οικονομικές όσο και τις κοινωνικές προκλήσεις.

Κεφαλαίο 6: Γενικά συμπεράσματα

Τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τη συμβολή της ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων καταγράφουν σημαντικές συνέπειες για τις οργανωτικές πρακτικές, τις συστάσεις πολιτικής και τις μελλοντικές κατευθύνσεις της έρευνας, ιδίως στο ελληνικό πλαίσιο. Με την εξέταση αυτών των πτυχών, μπορούμε να αντλήσουμε αξιοποιήσιμες

πληροφορίες για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων τόσο στις επιχειρήσεις ΚΑΛΟ όσο και στις συμβατικές επιχειρήσεις.

Πρώτον, η μελέτη αναδεικνύει την αποτελεσματικότητα ορισμένων οργανωτικών πρακτικών στους οργανισμούς ΚΑΛΟ που βελτιώνουν σημαντικά την ευημερία των εργαζομένων. Οι πρακτικές αυτές μπορούν να υιοθετηθούν και να προσαρμοστούν από τις συμβατικές επιχειρήσεις για τη δημιουργία πιο υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων. Η αίσθηση αυτονομίας και ιδιοκτησίας των εργαζομένων, μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και ευημερία (Παπλα & Ράπτη, 2018).

Επιπλέον, οι φορείς ΚΑΛΟ δίνουν συχνά έμφαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παρέχουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας, οι οποίες μπορούν να μειώσουν το άγχος και να βελτιώσουν τη συνολική ποιότητα ζωής (Μανωλαράκη, 2018). Ενώ οι συμβατικές επιχειρήσεις υιοθετούν επίσης πολιτικές που προωθούν το ευέλικτο ωράριο εργασίας και τις επιλογές τηλεργασίας, οι πρακτικές αυτές έχουν μερικές φορές επικριθεί ότι δεν εφαρμόζονται αποτελεσματικά ή ότι δεν αντιμετωπίζουν βαθύτερα συστημικά ζητήματα. Οι φορείς ΚΑΛΟ, ωστόσο, τείνουν να ενσωματώνουν αυτές τις πρακτικές πιο ολιστικά στο πλαίσιο των υποστηρικτικών και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακών περιβαλλόντων τους. Οι συμβατικές επιχειρήσεις μπορούν να διδαχθούν από τους οργανισμούς ΚΑΛΟ διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές ευέλικτης εργασίας είναι πραγματικά υποστηρικτικές και αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής για την ενίσχυση της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τακτικές αξιολογήσεις των αναγκών των εργαζομένων, διαφανή επικοινωνία και παροχή επαρκών πόρων για την υποστήριξη της απομακρυσμένης εργασίας.

Όσον αφορά την χάραξη δημόσιων πολιτικών, διάφορα μέτρα θα μπορούσαν να στηρίξουν την ανάπτυξη των οργανώσεων ΚΑΛΟ και να ενισχύσουν τον αντίκτυπό τους στην ευημερία των εργαζομένων. Μια κρίσιμη αλλαγή πολιτικής είναι η παροχή οικονομικών κινήτρων στις συμβατικές επιχειρήσεις για την υιοθέτηση των αρχών ΚΑΛΟ. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει φορολογικές ελαφρύνσεις, επιχορηγήσεις ή επιδοτήσεις για εταιρείες που εφαρμόζουν δημοκρατικές δομές διακυβέρνησης, προωθούν κοινωνικούς στόχους και επενδύουν στην ευημερία της κοινότητας (Ανδρούτσου, 2021).

Επιπλέον, η ελληνική κυβέρνηση μπορεί να διευκολύνει την ανάπτυξη των οργανώσεων ΚΑΛΟ βελτιώνοντας την πρόσβαση σε χρηματοδότηση και πόρους. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη δημιουργία ειδικών ροών χρηματοδότησης για τις ΚΑΛΟ και την παροχή τεχνικής βοήθειας για να τις βοηθήσει να ξεπεράσουν τις κανονιστικές και λειτουργικές προκλήσεις. Οι πολιτικές που ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ των οργανώσεων ΚΑΛΟ και των συμβατικών επιχειρήσεων μπορούν επίσης να είναι επωφελείς. Για παράδειγμα, οι κοινοπραξίες ή οι συμπράξεις που αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα και των δύο τομέων μπορούν να προωθήσουν την καινοτομία και να ενισχύσουν τον κοινωνικό αντίκτυπο. Επίσης, η ενίσχυση δημόσιων συμβάσεων με φορείς ΚΑΛΟ μπορεί να στηρίζει περαιτέρω την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητά τους (Laville, 2010).

Η μελέτη προσδιορίζει επίσης διάφορους τομείς για μελλοντική έρευνα που μπορεί να βασιστεί στα ευρήματά της και να αντιμετωπίσει τους περιορισμούς της. Ένας σημαντικός τομέας είναι ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος των πρακτικών ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων. Η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι επιπτώσεις εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου και σε διαφορετικούς οικονομικούς κύκλους, παρέχοντας μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση της βιωσιμότητας και της επεκτασιμότητας των μοντέλων ΚΑΛΟ (Moulaert & Ailenei, 2005). Επιπλέον, η διερεύνηση των συγκεκριμένων μηχανισμών μέσω των οποίων οι οργανισμοί ΚΑΛΟ εκπληρώνουν ψυχολογικές ανάγκες, όπως η αυτονομία και η ικανότητα, μπορεί να προσφέρει βαθύτερη κατανόηση των διαδικασιών που οδηγούν στην ευημερία των εργαζομένων. Συγκριτικές μελέτες που περιλαμβάνουν άλλες χώρες με καθιερωμένους τομείς ΚΑΛΟ μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες προοπτικές και να αναδείξουν βέλτιστες πρακτικές που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν στην Ελλάδα.

Συνολικά, η μελέτη αναδεικνύει τις δυνατότητες των οργανισμών ΚΑΛΟ να δημιουργήσουν πιο υποστηρικτικά και ικανοποιητικά εργασιακά περιβάλλοντα, με σημαντικές επιπτώσεις τόσο για την πρακτική όσο και για την πολιτική. Τα ευρήματα από τα ερωτηματολόγια δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς ΚΑΛΟ αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ευημερίας και αίσθησης κοινότητας σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους σε συμβατικές επιχειρήσεις. Με τα αποτελέσματα αυτά μπορούμε να προτείνουμε με σχετική ασφάλεια ότι, με την υιοθέτηση των αρχών του

ΚΑΛΟ -όπως η συμμετοχική διακυβέρνηση, η έμφαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η προτεραιότητα στους κοινωνικούς στόχους- οι συμβατικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ευημερία των εργαζομένων τους. Η προσέγγιση αυτή μπορεί να συμβάλει σε μια πιο περιεκτική και βιώσιμη οικονομία, όπως υποστηρίζεται από τα εμπειρικά δεδομένα που συλλέχθηκαν στη εμπειρική έρευνα.

Περιορισμοί και προβληματισμοί

Η ερευνητική μελέτη σχετικά με τη συμβολή των οργανισμών ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων παρέχει σημαντικές πληροφορίες, αλλά έχει επίσης αρκετούς περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Ένας βασικός περιορισμός είναι ο χρονικός σχεδιασμός της, ο οποίος καταγράφει δεδομένα σε μία μόνο χρονική στιγμή. Η προσέγγιση αυτή περιορίζει τη δυνατότητα εξαγωγής συμπερασμάτων αιτιότητας μεταξύ των οργανωτικών πρακτικών και της ευημερίας των εργαζομένων. Χωρίς διαχρονικά δεδομένα, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί εάν οι παρατηρούμενες συσχετίσεις μεταξύ των πρακτικών ΚΑΛΟ και της ευημερίας διατηρούνται με την πάροδο του χρόνου ή εάν επηρεάζονται από προσωρινούς παράγοντες. Για την αντιμετώπιση αυτού του περιορισμού, οι μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να χρησιμοποιούν διαχρονικούς σχεδιασμούς που επιτρέπουν την παρατήρηση των αλλαγών με την πάροδο του χρόνου, παρέχοντας μια πιο ισχυρή κατανόηση της βιωσιμότητας και του αντίκτυπου των αρχών ΚΑΛΟ στα αποτελέσματα των εργαζομένων.

Ένας άλλος περιορισμός είναι η υποκειμενικότητα των απαντήσεων. Οι συμμετέχοντες μπορεί να υπερβάλλουν σε θετικές συμπεριφορές ή να υποτιμούν αρνητικές εμπειρίες για να παρουσιάσουν τον εαυτό τους ευνοϊκά και οι αναμνήσεις τους μπορεί να μην είναι πάντα ακριβείς. Αυτές οι μεροληψίες μπορούν να αλλοιώσουν τα αποτελέσματα, καθιστώντας τα λιγότερο αξιόπιστα. Επιπλέον, ο υποκειμενικός χαρακτήρας των αυτοαναφερόμενων δεδομένων ευημερίας μπορεί να μην αποτυπώνει πλήρως την αντικειμενική πραγματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των εργαζομένων. Για τον μετριασμό αυτών των μεροληψιών, οι μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να ενσωματώσουν αντικειμενικά μέτρα ευημερίας και να τριγωνοποιήσουν τα αυτοαναφερόμενα δεδομένα με

άλλες πηγές δεδομένων, όπως μετρήσεις απόδοσης, αρχεία υγείας ή άμεσες παρατηρήσεις. Επιπλέον, η γεωγραφική και οργανωτική εμβέλεια της εμπειρικής έρευνας είναι περιορισμένη. Η εστίαση στους εργαζόμενους στην Αργολίδα και την Αθήνα, ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύει επαρκώς την ποικιλομορφία εντός του κάθε τομέα. Αυτή η στενή εστίαση περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων. Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να στοχεύει στη συμπερίληψη ενός ευρύτερου γεωγραφικού εύρους και ενός πιο ποικιλόμορφου συνόλου οργανισμών, ώστε να παρέχεται μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι αρχές ΚΑΛΟ επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων σε διαφορετικά πλαίσια.

Η αντιμετώπιση αυτών των περιορισμών θα ενισχύσει την αξιοπιστία και τη δυνατότητα εφαρμογής των ευρημάτων. Οι μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να χρησιμοποιούν διαχρονικά σχέδια, να ενσωματώνουν αντικειμενικά μέτρα και να επεκτείνουν το γεωγραφικό και οργανωτικό πεδίο εφαρμογής για να παρέχουν μια βαθύτερη και πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του αντίκτυπου των αρχών ΚΑΛΟ στην ευημερία των εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, μπορούμε να αντλήσουμε αξιοποιήσιμες γνώσεις που μπορούν να εφαρμοστούν αποτελεσματικά για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων τόσο στις επιχειρήσεις ΚΑΛΟ όσο και στις συμβατικές επιχειρήσεις, συμβάλλοντας σε μια πιο περιεκτική και βιώσιμη οικονομία.

Βιβλιογραφία

A. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Barrington-Leigh, C., & Escande, A. (2018). Measuring progress and well-being: A comparative review of indicators. *Social Indicators Research*, 135, 893-925.

Borzaga, C., & Tortia, E. (2006). Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 35(2), 225-248.

Defourny, J., & Nyssens, M. (2010). Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences. *Journal of social entrepreneurship, 1(1)*, 32-53.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11(4)*, 227-268.

Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37). Springer Science & Business Media.

Fonteneau, B., Neamtan, N., Wanyama, F., Morais, L., Poorter, M. D., Borzaga, C., ... & Ojong, N. (2011). *Social and solidarity economy: Our common road towards decent work*. International Labour Office.

International Labour Organization (ILO). (2011). Decent work for sustainable development. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). (2014). World Social Protection Report. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). (2017). Guidelines on the promotion of decent work and fair globalization. Geneva: ILO.

Haugh, H., & Kitson, M. (2007). The Third Way and the third sector: New Labour's economic policy and the social economy. *Cambridge Journal of Economics, 31(6)*, 973-994.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals, 12(1)*, 5-36.

Laville, J.-L. (2010). *The Social Economy: Diverse Approaches and Practices*. University of Toronto Press.

Lelkes, Y., Krosnick, J. A., Marx, D. M., Judd, C. M., & Park, B. (2012). Complete anonymity compromises the accuracy of self-reports. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1291-1299.

Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T., & Feeney, A. (1999). Health and the psychosocial environment at work. *Social determinants of health*, 2, 97-130.

Monzon, J. L., & Chaves, R. (2008). The European Social Economy: concept and dimensions of the third sector. *Annals of public and cooperative economics*, 79(3- 4), 549-577.

Moulaert, F., & Ailenei, O. (2005). Social economy, third sector and solidarity relations: A conceptual synthesis from history to present. *Urban studies*, 42(11), 2037-2053.

Nicholls, A. (2006). *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change*. Oxford University Press.

Pestoff, V. (2012). Co-production and third sector social services in Europe: Some concepts and evidence. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23(4), 1102-1118.

Quarter, J., Mook, L., & Armstrong, A. (2017). *Understanding the Social Economy: A Canadian Perspective*. University of Toronto Press.

Quiroz-Niño, C., & Murga-Menoyo, M. Á. (2017). Social and solidarity economy, sustainable development goals, and community development: The mission of adult education & training. *Sustainability*, 9(12), 2164.

Ridley-Duff, R., & Bull, M. (2015). *Understanding Social Enterprise: Theory and Practice*. SAGE Publications.

Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life: Hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia* (Vol. 50). Springer science & business media.

Spear, R. (2004). Governance in democratic member- based organisations. *Annals of public and cooperative economics*, 75(1), 33-60.

Theofilou, P. (2013). Quality of life: definition and measurement. *Europe's journal of psychology, 9(1)*.

Triandafyllidou, A., & Marchetti, S. (2017). *The Employers' Perspective on Paid Domestic and Care Work. In Employers, Agencies and Immigration* (pp. 1-13). Routledge.

Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological bulletin, 133(5)*, 859.

Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life. *Journal of happiness studies, 1*, 1-39.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31(1)*, 21-33.

Utting, P. (2015). *Introduction: The Challenge of Scaling Up Social and Solidarity Economy, Social and Solidarity Economy: Beyond the Fringe*.

B. Ελληνική Βιβλιογραφία

Ανδρούτσου, Μ. (2021). Πρόσφατες εξελίξεις στον Τρίτο Τομέα της οικονομίας στην ΕΕ-Η διαμορφούμενη κατάσταση στην ελληνική κοινωνική επιχειρηματικότητα (Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)).

Κουλούρη, Ε. Β. (2023). Συνεταιριστική Τράπεζα Καρδίτσας, Οικοσύστημα Καρδίτσας και ΚΑΛΟ (Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία) (Master's thesis).

Μανωλαράκη, Ε. (2018). Κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα του Ν. 4430/2016.

Πάπλα & Ράπη (2018) Κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία: Νέες συνθήκες στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης. Τμήμα Διοίκησης και Οικονομίας: Διοίκηση Επιχειρήσεων - Διπλωματική Διατριβή.

Χολέβα, Σ. (2019). Η βιωσιμότητα των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων στην περιφέρεια Θεσσαλίας (Master's thesis).

Παράρτημα

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1	ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	1	ΓΥΝΑΙΚΑ	2
---	------	--------	---	---------	---

2	ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	1	ΓΥΜΝΑΣΙΟ	2	ΜΕΣΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	3	ΛΥΚΕΙΟ	4
		ΤΕΙ/ ΑΕΙ	5	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	6				

3	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ- ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΓΑΜΟΣ/Η	1	ΕΓΓΑΜΟΣ/Η	2	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η	3	ΧΗΡΟΣ/Α	4
---	--------------------------------	----------	---	-----------	---	----------------	---	---------	---

4	ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ	1. ΟΧΙ	2. ΝΑΙ
---	--------------	--------	--------

5	ΔΙΑΜΟΝΗ	ΑΣΤΕΓΟΣ	1	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗΣ	2
		ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ	3	ΕΝΟΙΚΙΟ	4

6	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΕ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 2. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΕ ΦΟΡΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
---	-----------	---

Κλίμακα Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις παρακάτω 21 ερωτήσεις, **οι οποίες αφορούν τον βαθμό ικανοποίησης που αισθάνεστε στην προσωπική σας ζωή.** Ακολουθώς, σημειώστε με ένα «X» ή «✓» σε κάθε πρόταση, τον αριθμό που θεωρείτε ότι σας εκφράζει περισσότερο, χρησιμοποιώντας την παρακάτω επταβάθμια κλίμακα.

Καθόλου Σωστό Λίγο Σωστό Εν μέρει Σωστό Μάλλον Σωστό Αρκετά Σωστό Πολύ Σωστό Απόλυτα Σωστό

1. Αισθάνομαι ότι είμαι ελεύθερος να αποφασίζω μόνος μου πώς να ζω την ζωή μου.

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

2. Πραγματικά ευχαριστιέμαι την επαφή με ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι.

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

3. Συχνά δεν αισθάνομαι πολύ επαρκής.

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

4. Αισθάνομαι πεισμένος στην ζωή μου.

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

5. Οι άνθρωποι που γνωρίζω μου λένε ότι είμαι καλός σε ότι κάνω.

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

6. Τα πάω καλά με τους ανθρώπους με τους οποίους έρχομαι σε επαφή

○1	○2	○3	○4	○5	○6	○7
----	----	----	----	----	----	----

7. Αποφεύγω να συναντώ ανθρώπους και δεν έχω πολλές κοινωνικές επαφές.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
8. Γενικά αισθάνομαι ελεύθερος να εξωτερικεύω τις ιδέες και τις απόψεις μου.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
9. Θεωρώ πως οι άνθρωποι που συναναστρέφομαι τακτικά, είναι φίλοι μου.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
10. Κατάφερα να μάθω νέες ενδιαφέρουσες δεξιότητες πρόσφατα.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
11. Στην καθημερινή μου ζωή, υποχρεώνομαι συχνά να κάνω ό,τι μου λένε οι άλλοι.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
12. Οι άνθρωποι που έχω στην ζωή μου, νοιάζονται για μένα.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
13. Τις περισσότερες μέρες αισθάνομαι ότι έχω επιτύχει τους στόχους που βάζω.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
14. Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι σε καθημερινή βάση, συνηθίζουν να λαμβάνουν υπ' όψη τους τα συναισθήματά μου.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

15. Στην ζωή μου δεν έχω συχνά την ευκαιρία να δείξω πόσο ικανός/η είμαι.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
16. Δεν υπάρχουν πολλοί άνθρωποι, με τους οποίους είμαι συναισθηματικά κοντά.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
17. Αισθάνομαι πως μπορώ να είμαι αρκετά ο εαυτός μου, στις καθημερινές περιστάσεις.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
18. Οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστρέφομαι τακτικά, δεν δείχνουν να με καταλαβαίνουν και να με συμπαθούν και πολύ.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
19. Συχνά, δεν αισθάνομαι πολύ ικανός.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
20. Δεν έχω πολλές ευκαιρίες, που να αποφασίζω για εμένα, πώς να ρυθμίζω τις υποθέσεις μου στην καθημερινή μου ζωή.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
21. Οι άνθρωποι γενικά, είναι αρκετά φιλικοί απέναντί μου.
- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 | <input type="radio"/> 07 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

Ευημερία εργαζομένων και οργανωτικές πρακτικές

Ερώτηση 1^η - Νιώθετε υποστήριξη από τον οργανισμό σας για την επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 2^η- Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις δημοκρατικές διαδικασίες στον οργανισμό σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 3^η - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η εργασία σας συμβάλλει στην ευημερία της κοινότητας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 4^η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας εκτιμά τη συμβολή και τα σχόλιά σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 5^η - Πόσο συχνά βιώνετε άγχος που σχετίζεται με το εργασιακό σας περιβάλλον;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 6^η - Νιώθετε ότι η δουλειά σας, σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητες και τα talenta σας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 7^η - Σε ποιο βαθμό η δουλειά σας σας παρέχει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 8^η - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και σχέσεις που έχετε στη δουλειά;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 9^η - Νιώθετε ότι οι αξίες του οργανισμού σας ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές σας αξίες;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 10^η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ασφάλεια στη δουλειά σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 11^η - Πόσο συχνά νιώθετε κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 12^η - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει επαρκείς πόρους και εργαλεία για να εκτελέσετε αποτελεσματικά τη δουλειά σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 13^η - Πόσο καλά χειρίζεται ο οργανισμός σας τις συγκρούσεις και τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 14^η - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι σας αναγνωρίζουν και σας εκτιμούν για τη δουλειά σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 15^η - Πιστεύετε ότι οι πολιτικές του οργανισμού σας υποστηρίζουν την ευημερία και την ψυχική σας υγεία;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

Ερώτηση 16^η - Πόσο συχνά νιώθετε ότι η δουλειά σας έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΑΠΟΛΥΤΑ

*«Αθανάσιος Ζαρεϊφόπουλος», «Η συμβολή της ΚΑΛΟ στην
βελτίωση των δεικτών ευημερίας των
εργαζομένων : Συγκριτική μελέτη»*

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ενότητα 3: Ευημερία Εργαζομένων και Οργανωτικές Πρακτικές

Ερώτηση - Νιώθετε υποστήριξη από τον οργανισμό σας για την επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;

- Καθόλου: 18%
- Λίγο: 36%
- Μέτρια: 20%
- Πολύ: 14%
- Απόλυτα: 12%

Ερώτηση - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις δημοκρατικές διαδικασίες στον οργανισμό σας;

- Καθόλου: 18%
- Λίγο: 20%
- Μέτρια: 18%
- Πολύ: 32%
- Απόλυτα: 12%

Ερώτηση - Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η εργασία σας συμβάλλει στην ευημερία της κοινότητας;

- Καθόλου: 12%
- Λίγο: 32%
- Μέτρια: 24%
- Πολύ: 22%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας εκτιμά τη συμβολή και τα σχόλιά σας;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 24%
- Μέτρια: 36%
- Πολύ: 18%
- Απόλυτα: 8%

Ερώτηση - Πόσο συχνά βιώνετε άγχος που σχετίζεται με το εργασιακό σας περιβάλλον;

- Καθόλου: 12%
- Λίγο: 24%
- Μέτρια: 26%
- Πολύ: 26%
- Απόλυτα: 12%

Ερώτηση - Νιώθετε ότι η δουλειά σας, σας επιτρέπει να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητές και τα ταλέντα σας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 24%
- Μέτρια: 26%
- Πολύ: 22%
- Απόλυτα: 12%

Ερώτηση - Σε ποιο βαθμό η δουλειά σας σας παρέχει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 30%
- Μέτρια: 22%
- Πολύ: 18%
- Απόλυτα: 14%

Ερώτηση - Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και σχέσεις που έχετε στη δουλειά;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 22%
- Μέτρια: 30%
- Πολύ: 24%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Νιώθετε ότι οι αξίες του οργανισμού σας ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές σας αξίες;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 32%
- Μέτρια: 24%
- Πολύ: 20%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ασφάλεια στη δουλειά σας;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 28%
- Μέτρια: 18%
- Πολύ: 28%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Πόσο συχνά νιώθετε κίνητρα και ενθουσιασμό για τη δουλειά σας;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 34%
- Μέτρια: 22%
- Πολύ: 18%

- Απόλυτα: 12%

Ερώτηση - Πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας παρέχει επαρκείς πόρους και εργαλεία για να εκτελέσετε αποτελεσματικά τη δουλειά σας;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 32%
- Μέτρια: 26%
- Πολύ: 18%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Πόσο καλά χειρίζεται ο οργανισμός σας τις συγκρούσεις και τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 30%
- Μέτρια: 22%
- Πολύ: 22%
- Απόλυτα: 10%

Ερώτηση - Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι σας αναγνωρίζουν και σας εκτιμούν για τη δουλειά σας;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 30%
- Μέτρια: 16%
- Πολύ: 22%
- Απόλυτα: 16%

Ερώτηση - Πιστεύετε ότι οι πολιτικές του οργανισμού σας υποστηρίζουν την ευημερία και την ψυχική σας υγεία;

- Καθόλου: 16%
- Λίγο: 28%
- Μέτρια: 22%
- Πολύ: 16%
- Απόλυτα: 18%

Ερώτηση - Πόσο συχνά νιώθετε ότι η δουλειά σας έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία;

- Καθόλου: 14%
- Λίγο: 30%
- Μέτρια: 24%
- Πολύ: 22%
- Απόλυτα: 10%

WHOQOL-BREF
ΧΟΡΗΓΗΣΙΜΗ ΜΟΡΦΗ
Δεκέμβριος 1996

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ
ΙΑΤΡΙΚΗ ΣΧΟΛΗ-ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ
Διευθυντής: ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Γ.Ν. ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ



Απόδοση στα Ελληνικά και Επιμέλεια:
Μ. Κοκκώση, Β. Αντωνοπούλου, Γ. Ν. Χριστοδούλου.

Συμπληρώνεται από τον εκτιμητή

	Εξισώσεις για τον υπολογισμό των τιμών των τομέων	Απόλυτες τιμές	Σταθμισμένες τιμές*	
			4-20	0-100
Τομέας 1	$(6-Q3)+(6-Q4)+ Q10 + Q15 + Q16 + Q17 + Q18$ □ + □ + □ + □ + □ + □ + □	=		
Τομέας 2	$Q5 + Q6 + Q7 + Q11 + Q19 + (6-Q26)$ □ + □ + □ + □ + □ + □	=		
Τομέας 3	$Q20 + Q21 + Q22$ □ + □ + □	=		
Τομέας 4	$Q8 + Q9 + Q12+ Q13 + Q14 + Q23+ Q24 + Q25$ □ + □ + □ + □ + □ + □ + □ + □	=		

* Για τη μετατροπή των απόλυτων τιμών σε σταθμισμένες τιμές κοιτάζτε τον Πίνακα 4 στη σελίδα 11 του εγχειριδίου

ΓΙΑ ΣΑΣ

Πριν αρχίσετε, θα θέλαμε να απαντήσετε σε ορισμένες γενικές ερωτήσεις, που αφορούν στο άτομό σας. Σημειώστε σε κύκλο την σωστή απάντηση ή συμπληρώστε το κενό διάστημα που υπάρχει για αυτόν το σκοπό.

Σε ποίο φύλο ανήκετε; Ανδρας _____ Γυναίκα _____
 Ποιά είναι η ημερομηνία γέννησής σας; _____/_____/_____
 ΗΜΕΡΑ ΜΗΝΑΣ ΕΤΟΣ

Τι εκπαίδευση έχετε ολοκληρώσει;
 Καμία _____
 Πρωτοβάθμια (Δημοτικό _____)
 Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο _____/ Λύκειο _____)
 (Τριτοβάθμια (Τ.Ε.Ι. _____/Α.Ε.Ι. _____/ Μεταπτυχιακές σπουδές _____))

Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
 Άγαμος _____ Σε διάσταση _____
 Έγγαμος _____ Διαζευγμένος _____
 Σε σχέση συμβίωσης _____ Χήρος _____

Αντιμετωπίζετε το τελευταίο διάστημα κάποιο πρόβλημα υγείας; Ναι _____ Οχι _____
 Αν ναι, τι νομίζετε ότι είναι; _____ ασθένεια/πρόβλημα υγείας

Οδηγίες

Το ερωτηματολόγιο αυτό εξετάζει πώς εσείς κρίνετε την ποιότητα ζωής σας, την υγεία σας καθώς και άλλες πλευρές της ζωής σας. **Παρακαλούμε να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις.** Αν δεν είσθε σίγουρος-η για την απάντηση σε κάποια ερώτηση, **παρακαλούμε να διαλέξετε εκείνη που νομίζετε ότι είναι η πιο σωστή.** Συχνά, η πιο σωστή μπορεί να είναι η πρώτη απάντηση που σκεφτήκατε.

Παρακαλούμε να λάβετε υπόψη τα δικά σας κριτήρια, τις δικές σας προσδοκίες, ό,τι σας δίνει χαρά καθώς και ό,τι μπορεί να σας απασχολεί. Θα θέλαμε να φέρετε στη μνήμη σας τις **δύο τελευταίες εβδομάδες** της ζωής σας. Για παράδειγμα, σκεπτόμενοι τις δύο τελευταίες εβδομάδες, μία ερώτηση θα μπορούσε να είναι:

Έχετε από τους άλλους την υποστήριξη που χρειάζεσθε;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Απόλυτα
	1	2	3	4	5

Θα πρέπει να σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί καλύτερα στο βαθμό της υποστήριξης που είχατε από τους άλλους τις τελευταίες δύο εβδομάδες. Έτσι, θα σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό 4, εάν είχατε **πολύ** υποστήριξη από τους άλλους, όπως δείχνει το παράδειγμα που ακολουθεί.

Έχετε από τους άλλους την υποστήριξη που χρειάζεσθε;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Απόλυτα
	1	2	3	4	5

Αν δεν είχατε καθόλου την υποστήριξη που χρειάζεσθε από τους άλλους, τις τελευταίες δύο εβδομάδες, τότε, θα σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό 1.

Παρακαλούμε να διαβάσετε κάθε ερώτηση, να σκεφθήτε και να αξιολογήσετε τα συναισθήματά σας και να σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό της κλίμακας που δίνει τη πιο κατάλληλη για σας απάντηση σε κάθε ερώτηση.

		Πολύ άσχημα	Άσχημα	Ούτε καλά Ούτε άσχημα	Καλά	Πολύ καλά
1 (G1)	Πώς θα βαθμολογούσατε την ποιότητα ζωής σας;	1	2	3	4	5

		Πολύ δυσαρεστημένος-η	Μέτρια δυσαρεστημένος-η	Ούτε ικανοποιημένος-η Ούτε δυσαρεστημένος-η	Μέτρια ικανοποιημένος-η	Πολύ ικανοποιημένος-η
2 (G4)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την υγεία σας;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν τον βαθμό στον οποίο είχατε ορισμένες εμπειρίες ή καταστάσεις κατά την διάρκεια των δύο τελευταίων εβδομάδων.

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Υπερβολικά
3 (F1.4)	Αισθάνεστε ότι τυχόν σωματικοί πόνοι σας εμποδίζουν να κάνετε τα πράγματα που έχετε να κάνετε;	1	2	3	4	5
4 (F 11.3)	Χρειάζεστε κάποια ιατρική θεραπεία για να λειτουργήσετε στην καθημερινή σας ζωή;	1	2	3	4	5
5 (F4.1)	Πόσο πολύ απολαμβάνετε τη ζωή;	1	2	3	4	5
6 (F24.2)	Αισθάνεσθε ότι η ζωή σας έχει νόημα;	1	2	3	4	5

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Υπερβολικά
7 (F5.3)	Πόσο καλά μπορείτε να συγκεντρωθείτε σε κάτι που κάνετε;	1	2	3	4	5
8 (F16.1)	Πόσο ασφαλής αισθάνεστε στην καθημερινή σας ζωή;	1	2	3	4	5
9 (F22.1)	Πόσο υγιεινό είναι το φυσικό σας περιβάλλον;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν σε ποιό βαθμό είχατε ορισμένες εμπειρίες ή είχατε τη δυνατότητα να κάνετε ορισμένα πράγματα κατά την διάρκεια των δύο τελευταίων εβδομάδων.

		Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Μέτρια	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα
10 (F2.1)	Έχετε την απαραίτητη ενεργητικότητα για τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής;	1	2	3	4	5
11 (F7.1)	Μπορείτε να αποδεχθείτε την εμφάνιση του σώματός σας ;	1	2	3	4	5
12 (F18.1)	Έχετε τα απαραίτητα χρήματα για να καλύψετε τις ανάγκες σας;	1	2	3	4	5
13 (F20.1)	Μπορείτε να έχετε εύκολα τις πληροφορίες που τυχόν χρειάζεσθε στην καθημερινή σας ζωή;	1	2	3	4	5
14 (F21.1)	Έχετε την δυνατότητα για κάποιες δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο χρόνο σας;	1	2	3	4	5

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Απόλυτα
15 (F9.1)	Πόσο άνετα μπορείτε να κυκλοφορείτε μέσα και έξω από το σπίτι;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν πόσο καλά αισθανθήκατε ή πόσο ικανοποιημένος-η ήσαστε από διάφορες πλευρές της ζωής σας κατά την διάρκεια των τελευταίων δύο εβδομάδων.

		Πολύ δυσανεστημέ- νος-η	Μέτρια δυσανεστημένο- η	Ούτε ικανοποιημένος-η Ούτε δυσανεστημένος- η	Μέτρια ικανοποιημένος -η	Πολύ ικανοποιημένος -η
16 (F3.3)	Πόσο ικανοποιημένος είστε από τον ύπνο σας;	1	2	3	4	5
17 (F10.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την ικανότητά σας να φέρνετε σε πέρας τις δραστηριότητες της καθημερινής σας ζωής;	1	2	3	4	5
18 (F12.4)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την ικανότητά σας για εργασία;	1	2	3	4	5
19 (F6.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε με τον εαυτό σας;	1	2	3	4	5
20 (F13.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε με τις προσωπικές σας σχέσεις;	1	2	3	4	5
21 (F15.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από τη σεξουαλική σας ζωή;	1	2	3	4	5
22 (F14.4)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την υποστήριξη που έχετε από τους φίλους σας;	1	2	3	4	5
23 (F17.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από τις συνθήκες του χώρου στον οποίο κατοικείτε;	1	2	3	4	5
24 (F19.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από την πρόσβαση που έχετε στις διάφορες υπηρεσίες υγείας;	1	2	3	4	5
25 (F23.3)	Πόσο ικανοποιημένος-η είστε από τα μεταφορικά μέσα τα οποία χρησιμοποιείτε;	1	2	3	4	5

Η επόμενη ερώτηση εξετάζει πόσο συχνά είχατε ορισμένα συναισθήματα κατά την διάρκεια των τελευταίων δύο εβδομάδων.

		Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
26 (F8.1)	Πόσο συχνά έχετε αρνητικά συναισθήματα, όπως μελαγχολική διάθεση, απελπισία, άγχος, κατάθλιψη;	1	2	3	4	5

Σας βοήθησε κανείς να συμπληρώσετε αυτό το ερωτηματολόγιο;.....

Πόσο χρόνο χρειαστήκατε για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο;

Έχετε κάποια σχόλια σχετικά με το ερωτηματολόγιο;.....

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΑΣ

This translation was not created by the World Health Organization (WHO). WHO is not responsible for the content or accuracy of this translation. In the event of any inconsistency between the English and the translated version, the original English version shall be the binding and authentic version.