



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΣΧΟΛΗ**  
**ΘΕΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ,  
ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ**

**ΜΑΡΙΑ ΚΟΚΟΛΑΚΗ**

**ΜΑΡΙΛΕΝΑ ΠΟΥΛΟΥ**

**ΠΑΤΡΑ**  
**06, 2024**

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή/της φοιτήτριας Κοκολάκης Μαρίας που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο/η συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του/της συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του/της συγγραφέα/δημιουργού. Ο/Η συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

Συγκριτική Μελέτη των Μοντέλων Εργασίας Δια ζώσης , Απομακρυσμένο και  
Υβριδικό με χρήση Στατιστικών πακέτων

Μαρία Κοκολάκη

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής

Δρ Πούλου Μαρία Ελένη

Δρ Διαμαντόπουλος Επαμεινώνδας

Σ.Ε.Π

Σ.Ε.Π

ΠΑΤΡΑ  
06, 2024

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέποντα καθηγήτριά μου Δρ. Πούλου Μαρία Ελένη για την εποπτεία και καθοδήγηση που μου πρόσφερε καθόλη τη διάρκεια της μεταπτυχιακής μου εργασίας. Οι συμβουλές της ήταν πολύτιμες και η υποστήριξή της ήταν αμέριστη.

Ευχαριστώ , την εταιρεία στην οποία εργάζομαι για την άδεια να μοιράσω το ερωτηματολόγιό μου και τους συναδέλφους μου που προσφέρθηκαν να το συμπληρώσουν.

Ιδιαίτερα θέλω να ευχαριστήσω πολύ την οικογένειά μου για την υπομονή και τη στήριξή τους.

## Περίληψη

Η πανδημία του Covid το 2020 έφερε στο προσκήνιο την εξ' αποστάσεως εργασία που μέχρι πρότινος δεν διαδραμάτιζε πρωτεύοντα ρόλο στα εργασιακά μοντέλα. Η φυσική παρουσία των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του φορέα αντικαταστάθηκε από την τηλεργασία για τις εταιρίες που παρείχαν υπηρεσίες και προϊόντα λογισμικού. Αρχικά προκλήθηκε αναστάτωση από την ξαφνική υιοθέτηση νέων διαδικασιών και εφαρμογών αλλά μετά από δύο χρόνια μεταβατικών σταδίων επικράτησε ομαλότητα. Πλέον η φυσική παρουσία στο γραφείο δεν είναι η μόνη επιλογή. Η ύπαρξη ενός μοντέλου που συνδυάζει την φυσική παρουσία και την εξ' αποστάσεως εργασία, το οποίο έχει ονομαστεί υβριδικό, κερδίζει όλο και πιο πολύ έδαφος μεταξύ των επιλογών των εργαζομένων όσο και των οργανισμών.

Στη παρούσα εργασία πραγματοποιείται μια συγκριτική μελέτη μεταξύ των μοντέλων: διαζώσης, απομακρυσμένου και υβριδικού. Διερευνάται η επίδραση των μοντέλων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα των εργαζομένων, τον μηχανισμό ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ψυχική και σωματική ευεξία, καθώς και την οργανωτική δέσμευση. Τονίζονται τα προτερήματα και τα ελαττώματα που διακρίνουν οι εργαζόμενοι έχοντας υποστηρίξει κάθε ένα από τα τρία είδη εργασίας.

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε γενικές γραμμές το υβριδικό μοντέλο εργασίας ανέδειξε τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της συγκέντρωσης των εργαζομένων. Οι υπάλληλοι νιώθουν ικανοποίηση και ενθουσιασμό για την εργασίας τους. Ισορροπούν μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, απελευθερώνοντας χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές δραστηριότητες και δίνεται η δυνατότητα αντιμετώπισης των υποχρεώσεών τους με μεγαλύτερη ευκολία. Βελτιώνει την ψυχική και σωματική υγεία μετριάζοντας το εργασιακό άγχος. Κατά πλειοψηφία τα αποτελέσματα της έρευνας για την οργανωτική δέσμευση είναι θετικά υποστηρίζοντας τη πίστη στην εταιρία και την θέληση για μακροχρόνια επαγγελματική σχέση δηλώνοντας την ύπαρξη άλλων σημαντικών παραγόντων που επηρεάζουν τις πεποιθήσεις των εργαζομένων παράλληλα νιώθουν συνδεδεμένοι με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας αν και υπάρχει χώρος για βελτίωση.

**Λέξεις -Κλειδιά:** Απομακρυνμένη εργασία, υβριδικό μοντέλο εργασίας, περιγραφική στατιστική.

## Comparative study of on site, remote and hybrid work model using statistical methods

Maria Kokolaki

### Abstract

Covid pandemic brought into surface the remote work model which has not been developed enough to play a significant role among the work models. On site job was replaced by remote work for services and software solution enterprises. The new procedures and applications used caused disruption at first but after two long years of transitions firms succeeded to get back on track. The on-premises daily work was not the only choice. The hybrid work model which combines the one site and remote work could be one promising choice for employees and firms.

On this paper a comparative study of on site, remote, and hybrid work model was performed using statistical methods. The scope of this study is to investigate the effect of the three mentioned work models on productivity, work satisfaction, and organizational structure. Explore the results on physical and mental wellness and the balance of professional and personal life. Furthermore, the advantages and disadvantages of each work model are discussed through the employees' research answers.

Summarizing the results, we can conclude that hybrid environment increases productivity and concentration upon daily tasks. Work satisfaction is prominent and enthusiasm for the activities has been developed. Moreover, there is evidence that hybrid work model helps the balance of professional and personal life releasing time to be consumed on personal and family activities facilitating other commitments. Empowers the wellness of the employees mitigating the work-related stress. Enables the organizational structure, supports the employee loyalty and long-term working relationships even though is not the only factor affecting the believes of workforce. Demonstrates that people are still connected to their organization's goals and values having room for improvement.

**Keywords:** Remote work , hybrid work model, descriptive statistics

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



.....	1
Περίληψη .....	5
Abstract .....	6
1. Εισαγωγή .....	9
1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο της μελέτης.....	9
1.2 Δήλωση του ερευνητικού προβλήματος.....	9
1.3 Σκοπός της διπλωματικής εργασίας .....	12
1.4 Ερευνητικές Υποθέσεις.....	12
1.5 Σημασία της μελέτης.....	13
1.6 Πεδίο εφαρμογής και οριοθέτηση.....	14
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	14
2.1 Ιστορική προοπτική της απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας .....	14
2.2 Παραγωγικότητα εργαζομένων σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας .....	17
2.3 Ικανοποίηση και ευημερία των εργαζομένων σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασία .....	18
2.4 Οργανωτικός αντίκτυπος των υβριδικών μοντέλων εργασίας .....	20
2.5 Θεωρητικά πλαίσια για την υβριδική εργασία .....	20
3. Ερευνητική Μεθοδολογία.....	21
3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα .....	21
3.2 Σχεδιασμός έρευνας .....	21
3.3. Ερευνητικό εργαλείο .....	22
3.4. Δείγμα πληθυσμού.....	22

<i>ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ</i>	
<i>ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ</i>	
3.5. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων .....	23
3.6 Δεοντολογικά Ζητήματα .....	23
4. Ανάλυση Αποτελεσμάτων .....	24
4.1. Δημογραφικές πληροφορίες.....	24
4.2. Παραγωγικότητα.....	27
4.3. Ικανοποίηση από την εργασία .....	33
4.4. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής .....	39
4.5. Ευεξία .....	45
4.6. Οργανωτική δέσμευση.....	50
4.7. Επικοινωνία και συνεργασία.....	56
4.8. Ερευνητικές Υποθέσεις.....	62
5. Συζήτηση Ευρημάτων.....	98
5.1. Συζήτηση των ευρημάτων.....	98
5.2. Πρακτικές συνέπειες για τη θεωρία και την πράξη .....	104
5.3. Σύγκριση με ευρήματα προηγούμενων ερευνών .....	105
5.4. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μελέτης.....	106
6. Συμπεράσματα-Μελλοντική έρευνα.....	107
6.1. Σύνοψη των ευρημάτων.....	107
6.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	108
Βιβλιογραφία .....	108
Παράρτημα.....	111



## 1. Εισαγωγή

### *1.1 Εννοιολογικό πλαίσιο της μελέτης*

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια εξέλιξη στους τρόπους εργασίας. Η εργασία στο χώρο του φορέα (on site) δεν είναι πια η μοναδική επιλογή. Ως εργασία στο χώρο του φορέα θεωρούμε την εργασία κατά την οποία ο υπάλληλος υποχρεούται να βρίσκεται στις φυσικές εγκαταστάσεις του οργανισμού ή σε οποιοδήποτε άλλο χώρο έχει οριστεί από τον φορέα. Με τη πάροδο του χρόνου έχουν αναπτυχθεί και άλλες μορφές εργασίας που απασχολούν το κόσμο όλο και πιο πολύ. Η εξ' αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία ορίζεται ως η εργασία που λαμβάνει χώρα σε τοποθεσίες εκτός του φορέα. Κατά την εξ' αποστάσεως εργασία ο εργαζόμενος με τη βοήθεια του υπολογιστή και των απαραίτητων λογισμικών παρέχει τις υπηρεσίες του εκτός του φυσικού χώρου του φορέα τις οποίες μεταφέρει με τη χρήση κατάλληλων προγραμμάτων. Υποσύνολο της εξ' αποστάσεως εργασία είναι η εργασία από το σπίτι που στο αρχικό της στάδιο ονομάζαμε τηλεργασία. Το υβριδικό μοντέλο εργασίας από την άλλη συνδυάζει τα δύο προηγούμενα μοντέλα. Έτσι κατά το υβριδικό μοντέλο ο εργαζόμενος κάποιες μέρες εργάζεται στο χώρο του φορέα και άλλες εξ' αποστάσεως. (Monje-Amor ,2023)

### *1.2 Δήλωση του ερευνητικού προβλήματος*

Η πανδημία του Covid που ξέσπασε τον Μάρτιο του 2020 δημιούργησε μεγάλα προβλήματα σε εταιρείες σε όλο το κόσμο. Πάρα πολλές θέσεις εργασίας που υποχρεωτικά λειτουργούσαν με φυσική επαφή, για παράδειγμα: θέατρο, σινεμά, εστίαση σταμάτησαν με αποτέλεσμα οι άνθρωποι να βιοπορίζονται από τα κρατικά επιδόματα. Από την άλλη μεριά πολλές εταιρείες που δραστηριοποιούνταν με υπηρεσίες αναγκάστηκαν να προσαρμόσουν το

τρόπο λειτουργίας τους για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα. Ως αποτέλεσμα η εξ' αποστάσεως εργασία υιοθετήθηκε σχεδόν μαζικά. (Klasera, et al, 2023)

Από το 2010 η εξ' αποστάσεως εργασία εμφανίζει μια περιστασιακή χρήση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα το 2010 μετρήθηκε στο 6.2% ενώ λίγο πριν την πανδημία έφτασε στο 9%. Οι χώρες που ήταν τεχνολογικά πιο ανεπτυγμένες όπως η Φιλανδία και η Εσθονία χρησιμοποιούσαν την εξ' αποστάσεως εργασία περιστασιακά με μεγάλα ποσοστά χωρίς όμως να την χρησιμοποιούν ως βασικό τρόπο εργασίας. Οι μετρήσεις αυτές προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα καθώς στο δημόσιο δεν υπήρχε αυτή η επιλογή. (Marcus, 2023). Το 2019 στην Ευρώπη εργαζόνταν εξ' αποστάσεως μόνο το 5% ενώ το 2020 διπλασιάστηκε το ποσοστό σε 12,3%. Έρευνες που έχουν γίνει, κατάδειξαν ότι υπήρχε ετερογένεια στα ποσοστά εξ' αποστάσεως εργασίας στα διάφορα ευρωπαϊκά κράτη. Η Φιλανδία κατείχε το μεγαλύτερο ποσοστό ( 25.1%) ενώ στην αντιπέρα όχθη η Βουλγαρία κατείχε μόνο 1.2%. (Klasera et al, 2023).

Αν η πανδημία χτυπούσε 20 χρόνια νωρίτερα, ακόμα και λιγότερα, η επίπτωση θα ήταν διαφορετική και οι οικονομικές συνέπειες θα ήταν χειρότερες. Η εξ' αποστάσεως εργασία παρότι χαμηλή σε ποσοστά είχε την δυνατότητα να εδραιωθεί εξαιτίας της ανάπτυξης που προϋπήρχε στην τεχνολογία. Οι σύγχρονες ψηφιακές υπηρεσίες και το αποτελεσματικό ευρωζωνικό δίκτυο ευνόησε την εξάπλωση αυτού του τρόπου εργασίας. Υπήρχαν τα μέσα και τα εργαλεία τα οποία είχαν ήδη δοκιμαστεί. Είχε ήδη εδραιωθεί το ηλεκτρονικό εμπόριο, η χρήση πλατφόρμας για απομακρυσμένη εκπαίδευση, η τηλειατρική και οι ψηφιακές συναντήσεις των εργαζομένων μιας εταιρείας μέσω zoom , cisco Webex , Microsoft teams κτλ. (Marcus, 2023)

Η δήλωση του Covid ως πανδημία το Μάρτιο του 2020 οριοθέτησε την αναστάτωση για πολλούς εργαζόμενους. Η εργασία στο γραφείο που ήταν η κανονικότητα πλέον άλλαξε. Νέες προκλήσεις και προβλήματα θέλανε λύσεις. Η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής διαταράχτηκε. (Kaur et al, 2023) Το γεγονός ότι δεν υπήρχε καθαρή πολιτική και κατευθυντήριες γραμμές στην μετάβαση από το ένα είδος εργασίας στο άλλο παρεμπόδιζε την ομαλή λειτουργία στις αρχές. Συγχρόνως η αδυναμία πρόσβασης στους απαραίτητους τεχνολογικούς πόρους αύξησε τα προβλήματα. Οι εργαζόμενοι στα αρχικά στάδια δυσκολεύτηκαν να διατηρήσουν την παραγωγικότητα, την ευεξία και την ισορροπία

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
δουλεύοντας από το σπίτι ενώ προς το τέλος της πανδημίας είχαν βρεί το τρόπο να  
προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα.( Teng-Calleja et al,2023)

Ο φόβος και ο πανικός ανάγκασε τους περισσότερους φορείς να υιοθετήσουν την  
εξ' αποστάσεως εργασία. Οι περισσότερες εταιρείες επέλεξαν τη χρήση της απομακρυσμένης  
εργασίας ή της ελαστικότητας της εργασίας. Η ξαφνική αλλαγή δημιούργησε αβεβαιότητα  
τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εργοδότες σχετικά με την αποτελεσματικότητά της  
καθώς και τη σωστή λειτουργία και οργάνωση. Παρόλο που ουσιαστικά η εξ' αποστάσεως  
εργασία δεν ήταν κάτι νέο εντέλει η πανδημία κατάφερε να φέρει στην επιφάνεια τα θετικά,  
τα αρνητικά καθώς και τις ανεπάρκειές της. Πάρα πολλοί οργανισμοί ακόμα και σήμερα  
αμφισβητούν τις δυνατότητές της υποστηρίζοντας ότι δεν είναι ένας αποτελεσματικός και  
παραγωγικός τρόπος λειτουργίας. Κάποιοι άλλοι θεωρούν ότι η εξ' αποστάσεως εργασία  
στερεί από τους εργαζόμενους το κίνητρο και προάγει τη νοθρότητα. (Adekoya et al,2022) .  
Έρευνες κατέδειξαν τα φυσικοσωματικά θέματα που αναπτύχθηκαν εξαιτίας της εργασίας  
από το σπίτι. Παρατηρήθηκε έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και αύξηση των  
συγκρούσεων μεταξύ της οικογένειας και των επαγγελματικών υποχρεώσεων. Η κολτούρα  
που αναπτύχθηκε κατά την εργασία από το σπίτι στέρησε την ευεξία και δημιούργησε  
επιπλέον στρες στους εργαζόμενους. Επηρεάστηκε η επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων  
οδηγώντας στην αποξένωση. Στον αντίποδα παρατηρήθηκε αύξηση της παραγωγικότητας  
του εργαζόμενου καθώς και της ικανότητας για απερίσπαστη προσήλωση στην εργασία  
(Sampat et al,2022)

Η πανδημία με τις καταστροφικές της συνέπειες μετά από 2 έντονα χρόνια εξαλήφθηκε. Η  
εταιρείες τώρα βρίσκονται μπροστά σε νέες αποφάσεις . Πόσο και με πιο τρόπο θα  
μπορέσουν να ενσωματώσουν την εξ' αποστάσεως εργασία στη λειτουργία τους από τη  
στιγμή που δεν είναι πια υποχρεωτική. Άλλωστε η εξ' αποστάσεως εργασία είναι μια  
ελκυστική επιλογή για τους εργαζόμενους. (Klasera,et al, 2023). Για την ακρίβεια πλέον οι  
εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές προσδοκίες όσον αφορά τον επαγγελματικό τομέα.  
Προτιμούν να έχουν τον έλεγχο του χώρου και του χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα πριν τη  
πανδημία το 51% δήλωσε ότι θα αποχωρούσε από την τρέχουσα εργασία του αν του  
προσφερόταν θέση με ευελιξία στο ωράριο εργασίας ενώ το 37% θα αποχωρούσε αν η νέα  
θέση του πρόσφερε ευελιξία στο χώρο εργασίας.( Charalampous et al,2021). Στις σύγχρονες  
μέρες μας υπάρχει το φαινόμενο της «Μεγάλης παραίτησης » (The Great Resignation) όπου  
οι εργαζόμενοι ζυγίζοντας τις επιλογές τους μεταξύ του υβριδικού μοντέλου και της

επιστροφής στο γραφείο επιλέγουν να αποχωρήσουν από το να επανέλθουν στα γραφεία. (Kaur et al, 2023). Τέλος, τώρα τελευταία συζητιέται ευρέως το υβριδικό μοντέλο εργασίας κατά το οποίο ο χρόνος εργασίας διαχωρίζεται μεταξύ του γραφείου και οποιουδήποτε άλλου χώρου επιλέξει ο εργαζόμενος. (Teng-Calleja et al, 2023)

### **1.3 Σκοπός της διπλωματικής εργασίας**

Σε αυτή την εργασία θα παρουσιαστούν τα γενικά χαρακτηριστικά των τριών μοντέλων εργασίας (δια ζώσης, εξ' αποστάσεως και υβριδικό) που είναι παρόντα στον εργασιακό βίο των εργαζομένων στη σύγχρονη εποχή μας. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να πραγματοποιήσει μια συγκριτική μελέτη μεταξύ των τριών ειδών εργασίας που έχουν απασχολήσει την τελευταία 7ετία μετά την ομαλοποίηση της κατάστασης από τις επιπτώσεις της πανδημίας χρησιμοποιώντας δεδομένα από τους εργαζόμενους μιας εταιρείας λογισμικού στην οποία κατά διαστήματα όλοι τους έχουν εργαστεί και στα τρία μοντέλα απασχόλησης. Η εργασία διερευνά την επίδραση των μοντέλων στην εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα των εργαζομένων, τον μηχανισμό ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ψυχική και σωματική ευεξία, καθώς και την οργανωτική δέσμευση. Παρουσιάζει και αναλύει την οπτική γωνία των εργαζομένων σε αυτή την νέα τάση εργασιακής πραγματικότητας. Τονίζει με αντικειμενικότητα τα προτερήματα και τα ελαττώματα που διακρίνουν οι εργαζόμενοι έχοντας υποστηρίξει τουλάχιστον για 3 μήνες κάθε ένα από τα τρία είδη εργασίας. Διαχωρίζει τους τομείς που αναλύει σε υποκατηγορίες έτσι ώστε να περιγράφει τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τους συνεντευξιαζόμενους για τη κάθε υποκατηγορία ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα. Ευελπιστούμε με την μελέτη αυτή να φωτίσουμε τη κατεύθυνσή με την οποία μπορεί να βελτιστοποιηθεί η λειτουργία του υβριδικού μοντέλου έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθούν τα μειονεκτήματα που έχουν επισημάνει οι εργαζόμενοι. Να προτείνουμε τρόπους που βοηθούν στη αύξηση των προτερημάτων ώστε να επωφελούνται τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι φορείς.

### **1.4 Ερευνητικές Υποθέσεις**

Για την μελέτη του υβριδικού μοντέλου εργασίας επιλέχθηκε μια εταιρία λογισμικού που κατά καιρούς έχει λειτουργήσει με τα τρία είδη εργασίας. Αρχικά η εταιρεία απαιτούσε τη δια ζώσης εργασία ενώ κατά τη περίοδο του κορωνοιού λειτουργούσε αποκλειστικά απομακρυσμένα. Με την λήξη της πανδημίας αποφάσισε να ακολουθήσει το υβριδικό μοντέλο εργασίας. Η εταιρεία απασχολείται στον ελληνικό χώρο και είναι θυγατρική μιας

πολυεθνικής εταιρείας στο χώρο των ασφαλειών με παρουσία και στο χώρο των αντασφαλειών. Απασχολεί άτομα από διάφορες εθνικότητες και παρέχει υπηρεσίες στην Ευρώπη, την Ασία και την Λατινική Αμερική. Η διάδραση με τους πελάτες της καθώς και με τη μητρική εταιρεία πραγματοποιείται είτε με συναντήσεις δια ζώσης είτε με απομακρυσμένες κλήσεις. Παράλληλα οι εργαζόμενοι της εταιρείας δραστηριοποιούνται είτε στην έδρα της εταιρείας, είτε στον χώρο του πελάτη ανάλογα με τις υποχρεώσεις τους. Απασχολεί πλέον περισσότερους από 100 εργαζόμενους από 16 διαφορετικές εθνικότητες μεγάλο ποσοστό αυτών είναι υψηλής εξειδίκευσης Μηχανικοί Λογισμικού. Το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται στην επιχείρηση ανέρχεται στο 45%, ενώ ακολουθείται η πλήρης ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Παράλληλα εργάζονται εκπρόσωποι κι από τις 4 παραγωγικές γενιές, έτσι ώστε να δημιουργηθεί μία ομάδα ανθρώπων η οποία προοδεύει μέσα από την αξιοποίηση της διαφορετικότητας και των αλληλοσυμπληρωμένων ταλέντων. Δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο τομέα της ψυχικής υγείας και ευεξίας και προάγει το ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον. Τάσσεται υπέρ της διά βίου μόρφωσης και υποστηρίζει ενεργά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των υπαλλήλων της είτε διενεργώντας σεμινάρια στο χώρο της είτε πληρώνοντας σεμινάρια σε άλλους φορείς. Συγχρόνως παρέχει ευελιξία στο ωράριο εργασίας για την ικανοποίηση των αναγκών των υπαλλήλων της και έχει αναπτύξει κουλτούρα υπευθυνότητας, αλληλεγγύης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

### **1.5 Σημασία της μελέτης**

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε παρουσιάζει αναλυτικά τους παράγοντες που οδηγούν τους εργαζόμενους στην επιλογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας. Αναλύει την οπτική γωνία των συνευεξιαζόμενων με αντικειμενικό τρόπο. Διερευνά το τρόπο με τον οποίο το υβριδικό μοντέλο επηρεάζει την αντιληπτή παραγωγικότητα των εργαζομένων σε σύγκριση με τα άλλα δύο μοντέλα. Μελετά τον αντίκτυπο στον ενθουσιασμό των εργαζομένων για την εργασία τους και στην αίσθηση της αξίας τους εντός της εταιρείας. Καταγράφει και αξιολογεί τις επιπτώσεις του υβριδικού μοντέλου στην ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων. Συγχρόνως παρακολουθεί τις συνέπειες του υβριδικού μοντέλου στην εδραίωση της αφοσίωσης του υπαλλήλου και την τάση για εκπλήρωση των οργανωτικών στόχων της εταιρείας. Τέλος συγκρίνει την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας και της επικοινωνίας στο υβριδικό μοντέλο σε σύγκριση με τα άλλα μοντέλα. Δίνει βαρύτητα στη μελέτη των

αποτελεσμάτων ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα και φροντιστή μελών οικογένειας καθώς αναγνωρίζει ότι έκαστο άτομο έχει γενικά διαφορετικές ανάγκες και προτεραιότητες που εξαρτώνται αρχικά από το φύλο και την ηλικιακή ομάδα που ανήκει.

### ***1.6 Πεδίο εφαρμογής και οριοθέτηση***

Τα αποτελέσματα της έρευνας σε αυτό το δείγμα εργαζομένων μπορούν να γενικευτούν και να εφαρμοστούν σε οποιαδήποτε εταιρία λογισμικού ή παροχής υπηρεσιών που απασχολεί υπαλλήλους με ανώτατη εκπαίδευση και πληρούνται οι προϋποθέσεις για εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας. Οι προϋποθέσεις που είναι απαραίτητες για την εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου είναι η ύπαρξη του κατάλληλου εξοπλισμού και η εκπαίδευση τους στη χρήση του απαραίτητου λογισμικού για την απομακρυσμένη σύνδεσή τους με το σύστημα της εταιρίας. Εννοείται βέβαια ότι η εταιρία θα έχει ήδη διαμορφώσει τις αρχές και τις αξίες που οφείλουν οι εργαζόμενοι της να ακολουθούν και να έχει παρουσιάσει με ευκρίνεια τους οργανωτικούς της στόχους. Λόγω του ευρέως φάσματος της ηλικιακής αντιπροσώπευσης και της κατανομής των φύλων τα συμπεράσματα που παρουσιάζονται είναι αξιόλογα και καλύπτουν όλες τις διαφορετικές ομάδες εργαζομένων αφού συμπληρώθηκαν από άτομα που η επαγγελματική τους θέση διαφοροποιείται. Συγχρόνως στο τομέα των διαπροσωπικών σχέσεων υπάρχει δείγμα από άτομα που έχουν διαφορετική οικογενειακή κατάσταση έτσι ώστε να αναλυθούν τα αποτελέσματα που προκύπτουν και από αυτό τον παράγοντα.

## **2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση**

### ***2.1 Ιστορική προοπτική της απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας***

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν δημιουργήθηκε σε μία μέρα. Πέρασαν πολλές δεκαετίες μέχρι να εξελιχθεί στην μορφή που έχει τώρα. Στην αρχή οι μελέτες αφορούσαν την τηλεργασία. Στην εικοσαετία 1970-1990 η τηλεργασία ήταν ορισμένη ως η παροχή εργασίας από τους εργαζόμενους στο ωράριο εργασίας χρησιμοποιώντας σταθερό χώρο εργασίας που ήταν εγκεκριμένο από τον εργοδότη αλλά διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Με τη πάροδο του χρόνου ο ορισμός της τηλεργασίας εμπλουτίστηκε έτσι ώστε να περιλαμβάνει τους «νομάδες» εργαζόμενους που εκτελούσαν απρόσκοπτα τις εργασίες



ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
εκτός γραφείου και σπιτιού χωρίς να έχουν σταθερό χώρο εργασίας καθώς και τους  
εργαζόμενους που δούλευαν εκτός ωραρίου εργασίας στο προσωπικό τους χώρο.

Το μοντέλο της τηλεργασίας την δεκαετία του 70 φαινόταν πολλά υποσχόμενο. Μάλιστα θεωρούσαν ότι μέχρι τις αρχές του 1990 οι περισσότεροι Αμερικανοί θα δούλευαν με αυτό το τρόπο. Τα πλεονεκτήματα ήταν σημαντικά. Υπολόγιζαν ότι θα ελαττωθεί το εργασιακό στρες και ότι θα υπάρξει καλύτερη ισορροπία μεταξύ του επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου. Παράλληλα οι φορείς θα είχαν την ευκαιρία να λειτουργούν ομαλά μειώνοντας τα λειτουργικά κόστη σε ενοίκια μεγάλων γραφείων και αυξάνοντας το δείκτη της παραγωγικότητας. Οι προσδοκίες τους όμως δεν επαληθεύθηκαν με αποτέλεσμα να μιλούν οι έρευνες για το παράδοξο του να υπάρχουν συστήματα που μπορούν να υποστηρίξουν την τηλεργασία αλλά εντέλει να μην προωθούνται ουσιαστικά. Μια από τις πρώτες μελέτες που διεξήχθησαν ήταν στην Γαλλία. Ο σκοπός της μελέτης ήταν να αναδείξει τα τρέχοντα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας στην Γαλλία και να αναλύσει τις προϋποθέσεις και τα εμπόδια για την περαιτέρω ανάπτυξή της ως επίσημο ή ανεπίσημο μοντέλο εργασίας. Για να μελετηθεί η τηλεργασία χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από 3 έρευνες. Η πρώτη έρευνα το 2008 περιείχε δεδομένα από 200 γαλλικά νοικοκυριά και περιείχε λεπτομέρειες για τις ταξιδιωτικές συνήθειες των Γάλλων για την εργασία, την αναψυχή ή τα ψώνια. Για τους εργαζόμενους που είχαν σταθερή έδρα εργασίας εκτός γραφείου υπήρχαν ερωτήσεις για τις συνθήκες τηλεργασίας και την συχνότητα τους. Οι Γάλλοι που είχαν σταθερή έδρα εργασίας το σπίτι τους δεν υπολογίστηκαν στις αναλύσεις.

Δύο άλλες έρευνες έλαβαν χώρα το 2012 μέσω του παρατηρητηρίου OPSIS<sup>1</sup> στην περιοχή της Βρετάνης. Η μια έρευνα χρησιμοποίησε δεδομένα από αντιπροσωπευτικό δείγμα 1294 επιχειρήσεων με δραστηριοποίηση στους τομείς της βιομηχανίας, εμπορίου και υπηρεσιών και απασχόληση της τάξεως των 100-250 εργαζομένων και η άλλη δείγμα από 2000 κατοίκους της περιοχής της Βρετάνης. Για τις 2 τελευταίες έρευνες επιλέχθηκε ως μέθοδος η δειγματοληψία με προοκαθορισμένα ποσοστά έτσι ώστε να υπάρχει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα. Το ENT<sup>2</sup> χρησιμοποιήθηκε ως η μοναδική εθνική βάση δεδομένων για τους υπαλλήλους που εργάζονταν στο σπίτι με τη συγκατάθεση του εργοδότη. Άξιο αναφοράς

---

<sup>1</sup> Το παρατηρητήριο OPSIS διεξάγει συχνά έρευνες για την χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στα άτομα στη περιοχή της Βρετάνης.

<sup>2</sup> **Enquête Nationale Transports et Déplacements.**

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

είναι το γεγονός ότι η τηλεργασία παρουσιάζεται με δύο μορφές την επίσημη και την ανεπίσημη. Επίσημη μορφή τηλεργασίας ορίζεται η σύναψη συμφωνητικού μεταξύ του φορέα και του εργαζόμενου για παροχή υπηρεσιών με εξ' αποστάσεως εργασία. Στη περίπτωση που δεν υπάρχει κάποιο νόμιμο έγγραφο που να δηλώνει τη χρήση της τηλεργασίας τότε μιλάμε για την ανεπίσημη μορφή της. Οι έρευνες ανέδειξαν ότι περιορισμένος αριθμός εταιριών θα σκεφτόντουσαν να εισάγουν την τηλεργασία στο μέλλον. Ακόμα χειρότερα οι εταιρείες που έχουν ήδη εφαρμόσει τη τηλεργασία λίγες επιθυμούσαν να την διατηρήσουν. Το κόστος που συνεπάγεται η λειτουργία της τηλεργασίας με επίσημο τρόπο χρησιμοποιώντας τα αντίστοιχα προγράμματα, επενδύοντας στην τεχνολογική αναβάθμιση και αλλάζοντας το οργανόγραμμα δεν θεωρούν ότι θα ισοβαθμιστεί από την αύξηση της παραγωγικότητας. Αντιθέτως η τηλεργασία στην ανεπίσημη μορφή της έχει ήδη αναπτυχθεί. Η ανεπίσημη αυτή μορφή βοηθάει στην επέκτασή της λόγω του μικρότερου κόστους και της περιστασιακής της χρήσης. (Aguilera et al, 2016)

Η πανδημία εισήγαγε τη μαζική και σχεδόν καθολική χρήση της εξ' αποστάσεως εργασίας. Αποκαλύφθηκαν διαστάσεις για συζήτηση που αφορούν νέα προτύπα εργασίας και την ανάπτυξη έρευνας για να μελετηθεί η συμπεριφορά των εργαζόμενων και η αποτελεσματικότητα του φορέα κατά τις εργασιακές αλλαγές.

Οι απροσδόκητες μεταβολές που προκάλεσε η πανδημία ώθησε τους οργανισμούς να ορίσουν ένα νέο μοντέλο εργασίας που θα περιελάμβανε και τα τρία είδη : εργασία στο χώρο του φορέα, αποκλειστικά εξ' αποστάσεως εργασία και εργασία που υποστηρίζει την φυσική παρουσία καθώς και την εξ' αποστάσεως. Έπρεπε να θεσπιστούν εκ νέου κανόνες και κανονισμοί εργασίας καθώς και λύσεις που αφορούν το εργασιακό δίκαιο. Να οριστούν λογισμικό και εξοπλισμός απαραίτητος για τη λειτουργία της επιχείρησης για όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την φυσική τους παρουσία στο χώρο εργασίας. Βεβαίως έπρεπε να υπολογιστεί το κόστος και η αποτελεσματικότητα του νέου μοντέλου εργασίας και να διαμορφωθεί το πλαίσιο κατά το οποίο θα λειτουργεί, θα αξιολογείται και θα παρακινείται μια ομάδα εργασίας.

Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν το τελευταίο τρίμηνο του 2020 μεταξύ των υπαλλήλων ενός φορέα μιας πολυεθνικής αυτοκινητοβιομηχανίας χρησιμοποιώντας ανιπροσωπευτικό δείγμα 1100 υπαλλήλων με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής και τη βοήθεια του ερωτηματολογίου υποστήριξαν ότι η τηλεργασία ήταν καλή λύση στη περίοδο της



*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
πανδημίας, είχε θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή τους αφοσίωση, δεν αντιμετώπισαν εμπόδια κατά την εργασία τους είτε λόγω σύνδεσης, πόρων ή οικογενειακών προστριβών. Παράλληλα ένιωθαν ότι η αλλαγή κάθε εβδομάδα μεταξύ της εργασίας στο φορέα και το σπίτι είναι η βέλτιστη λύση. Επίσης υποστήριζαν ότι η ομάδα τους λειτούργησε αποτελεσματικά κατά την πανδημία, υπήρχε σωστή επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας καθώς και μεταξύ των εργαζομένων με τους προϊστάμενούς τους. Οι διαδικτυακές συναντήσεις που πραγματοποιούντουσαν τους βοήθησαν στη απόδοση και τους γλύτωσαν χρόνο. Τέλος θεωρούν ότι η εξ' αποστάσεως εργασία είναι μια καλή λύση και για το μέλλον και τους παρέχει ένα θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή αφοσίωση. (Klimek, 2021)

## ***2.2 Παραγωγικότητα εργαζομένων σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας***

Στις έρευνες που διεξάχθηκαν στη Γαλλία το 2012 μελετήθηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων κατά τη τηλεργασία. Το 80% των εταιριών που δεν είχαν εφαρμόσει την τηλεργασία θεωρούσαν ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων δεν αυξάνεται ή αυξάνεται αμελητέα σύμφωνα με το 43% των εταιριών που είχαν εφαρμόσει την τηλεργασία. Επιπρόσθετα το 44% των εταιριών που δεν έχουν εφαρμόσει την τηλεργασία θεωρούν ότι σχετίζεται με μείωση στη παραγωγικότητα όπως την ίδια αντίληψη είχε και το 26% των εταιριών που την είχαν εφαρμόσει. (Aguilera et al, 2016). Η τηλεργασία σαν έννοια έχει την τάση να δίνει περισσότερο έλεγχο στον εργαζόμενο σχετικά με τις εργασίες του και την διαμόρφωση του προγράμματός του άρα ουσιαστικά να αναγάγει την παραγωγικότητά του. Δυστυχώς όμως μελέτες που πραγματοποιήθηκαν τόσο πριν την πανδημία όσο και κατά την διάρκειά της ανέδειξαν τα τρία ουσιαστικά προβλήματα που δεν βοηθάνε στην ανάπτυξη της παραγωγικότητας: η δυσκολία της εύρεσης απαραίτητων πόρων στην εργασία μέσω τηλεργασίας, η κοινωνική απομόνωση καθώς και οι οικογενειακές διαταραχές. Ουσιαστικά η παροχή της γεωγραφικής αυτονομίας στην εργασία από μόνη της δεν εξασφαλίζει την αύξηση της παραγωγικότητας. Ενώ αποδείχθηκε ότι η εργασιακή δέσμευση επηρεάζει θετικά την εργασιακή αποτελεσματικότητα. (Naqshbandi et al, 2023). Μετά το τέλος της πανδημίας όμως έρευνες κατέδειξαν ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων αυξάνεται γιατί μειώνεται ο χρόνος μετακίνησης τους από και προς το χώρο εργασίας. Μειώνοντας αυτό το χρόνο ουσιαστικά ελαχιστοποιείται η κούραση που νιώθει ο εργαζόμενος μέχρι να φτάσει στην έδρα της εταιρείας του παρέχοντας του μια επιπλέον πηγή ενέργειας που

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

καταναλώνεται στις πραγματικές ανάγκες της εργασίας του. Συγχρόνως τις ημέρες που ο εργαζόμενος απασχολείται στο χώρο του δεν υπάρχουν αντιπερισπασμοί και είναι πιο εύκολη η συγκέντρωση στην ολοκλήρωση πιο δύστροπων εργασιών. (Peprah, 2023).

Παράλληλα μια μεγάλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2021 στη Trip.com ανέδειξε ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν διαφοροποίησε τη παραγωγικότητα και τις ευκαιρίες προαγωγής στους υπαλλήλους που απασχολήθηκαν αλλά ενίσχυσε την άποψή τους για τη παραγωγικότητά τους. Μάλιστα η ίδια ερώτηση τέθηκε στο δείγμα μία φορά πριν την εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας και άλλη μια φορά μετά την εφαρμογή.

Παρατηρήθηκε ότι στην αρχή το δείγμα είχε ευρεία απόκλιση στις απαντήσεις ενώ στο τέλος φάνηκε ότι υπήρχε θετική αύξηση 1.5% στο δείγμα, μικρότερη διασπορά στην αριστερή ουρά και μικρότερα ποσοστά αρνητικής βαθμολογίας. (Bloom et al, 2023)

### ***2.3 Ικανοποίηση και ευημερία των εργαζομένων σε υβριδικά περιβάλλοντα εργασία***

Πολλοί εργαζόμενοι που δραστηριοποιούνται με το υβριδικό μοντέλο εργασίας έχουν συχνά το φόβο ότι μπορεί να αργήσουν να εξελιχθούν ή να χάσουν ευκαιρίες για προαγωγή. Ο φόβος τους αυτός είχε λογική αφού είχε παρατηρηθεί μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ωρών της εξ' αποστάσεως εργασίας και της εταιρικής οργανωτικής υποστήριξης στην ανάπτυξη της καριέρας και της συνεχούς εκπαίδευσης. Για να μπορεί να εξελιχθεί ένας υπάλληλος σε ένα υβριδικό περιβάλλον οφείλει να ασχολείται ενεργά με την επαγγελματική του πρόοδο, να εξασφαλίζει ότι η παραγωγικότητά του έχει κατακτήσει τους στόχους της ομάδας του, οι ικανότητές του συνέχεια αναβαθμίζονται και η συμμετοχή του είναι εμφανής στους προϊστάμενούς του. (Allen et al, 2023)

Μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε τα έτη 2021-2022 στην εταιρία Trip.com έχοντας ως δείγμα 1612 άτομα με τις ειδικότητες των μηχανικών, των υπαλλήλων του οικονομικού και του μάρκετινγκ με στόχο την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης στο υβριδικό μοντέλο αποκάλυψε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η παροχή της υβριδικής εργασίας αναλογεί σαν την αύξηση των αποδοχών τους σε ποσοστό 4-8%. Αυτό αναδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι αξιολογούν θετικά το υβριδικό μοντέλο. Οι απαντήσεις τους ανέδειξαν ότι με το υβριδικό μοντέλο εργασίας οι εργαζόμενοι είχαν την δυνατότητα να κλείσουν ιατρικά ραντεβού ή να εκπληρώσουν οικογενειακές ανάγκες τις ημέρες που εργάζονταν στο σπίτι με περισσότερη ευκολία. Παράλληλα τις ημέρες που εργάζονταν από το σπίτι κερδίζαν περίπου 30 -70 λεπτά που αναλογούν στην προετοιμασία για προέλευση στο γραφείο και τη μετακίνηση. Το

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
ποσοστό φθοράς από την εργασία μειώθηκε σημαντικά για τους υπαλλήλους που δεν είχαν οργανωτικούς ρόλους ενώ το ίδιο ποσοστό αυξήθηκε για τους managers. Δηλαδή η οργάνωση της ομάδας είναι πιο δύσκολη για τους managers στο υβριδικό μοντέλο. Παράλληλα σημειώθηκαν μικρότερα ποσοστά φθοράς για τις γυναίκες εργαζόμενες, τους ανθρώπους που χρειάζεται να μετακινούνται σε μεγάλες αποστάσεις και τους νέους εργαζόμενους. (Bloom et al, 2023). Άλλη έρευνα σημείωσε ομοίως ότι με το υβριδικό μοντέλο αυξήθηκε η ευημερία των εργαζομένων λόγω της βελτίωσης της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για όλους τους αντιπροσώπους ενώ έδειξε ότι υπάρχει μια ελαφριά διαφοροποίηση λόγω του αυξημένου φόρτου των υποχρεώσεων των γυναικών. (Santillan et al, 2023)

Η εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας ανέδειξε ένα παράδοξο. Στα υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας έχουμε τη μείωση των επιζήμιων συναισθημάτων της ζήλιας και της επαγγελματικής απομόνωσης που αναπτύσσονται συνήθως στο χώρο εργασίας και συγχρόνως έχουμε το απαραίτητο συναδελφικό δέσιμο κατά τις ημέρες που επιλέγονται για εργασία στο φορέα. (Meier et al, 2024) . Επιπλέον έρευνες αποδεικνύουν τη θετική επιρροή του υβριδικού μοντέλου εργασίας και της ευελιξίας στην εργασιακή ικανοποίηση. Η εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου ουσιαστικά αναδεικνύει τα καλύτερα χαρακτηριστικά της εργασίας στον φορέα και της εξ'αποστάσεως εργασίας. Με αυτό το τρόπο συνεισφέρει στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και αυξάνει την ικανοποίηση. (Šiber, 2024). Σε καμία περίπτωση βέβαια δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας από μόνο του αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση. Υπάρχουν παράγοντες που αναπτύσσουν την αίσθηση της εργασιακής ικανοποίησης όπως η αυτονομία και η ευελιξία που προσφέρει. Για το ίδιο λόγο το εργασιακό κίνητρο στη εργασία αυξάνεται περισσότερο τις ημέρες που οι εργαζόμενοι βρίσκονται στις εγκαταστάσεις του φορέα εξαιτίας της κατ'ιδιάν επικοινωνίας και της συνεργασίας. (Corral, 2024) .

Μια άλλη παράμετρος που πρέπει να αναφερθεί είναι η ψυχική υγεία των εργαζομένων στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Το υβριδικό μοντέλο εργασίας εξαιτίας του συνδιασμού που παρέχει μεταξύ της φυσικής παρουσίας και της εξ'αποστάσεως εργασίας επιφέρει αλλαγές στη διαχείριση όχι μόνο του χρόνου, του τόπου και του τρόπου εργασίας αλλά και στη ψυχική διάθεση. Στη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ινδία σε εταιρίες πληροφορικής οι εργαζόμενοι αποκάλυψαν ότι νιώθουν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας επιδρά θετικά στη ψυχική τους υγεία και μειώνει το εργασιακό στρες. (Lekha, 2023) Οι έρευνες που έχουν

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
πραγματοποιηθεί για το εργασιακό άγχος στην εξ' αποστάσεως εργασία δεν έχουν καταφέρει να βγάλουν ασφαλή συμπεράσματα. Έχει αποδειχθεί όμως ότι η επέκταση της εργασίας εκτός του καθιερωμένου ωραρίου είναι ο μεσολάβητής στην αύξηση του εργασιακού στρες. Η επέκταση της εργασίας ή αλλιώς υπερωριακή εργασία μπορεί να ζητηθεί από τον φορέα λόγω αναγκαιότητας, μπορεί όμως να αναπτυχθεί από τον εργαζόμενο ως αμοιβαία πράξη, θεωρώντας την εφαρμογή της εξ' αποστάσεως εργασίας ως βραβείο για την υπεύθυνη και επιμελή στάση του. (Goni-Legaz, 2023)

#### **2.4 Οργανωτικός αντίκτυπος των υβριδικών μοντέλων εργασίας**

Πριν την εκδήλωση του covid η οργανωτική δομή των εταιριών βασιζόταν στο πλαίσιο που είχε καθοριστεί για την εργασία στο χώρο του φορέα. Με την εξάπλωση του covid οι οργανισμοί όφειλαν να προσαρμόσουν την οργάνωση τους σε νέα δεδομένα σε πολύ ελάχιστο χρόνο. Η προσαρμογή αυτή έφερε ραγδιαίες αλλαγές στην οργάνωση. Χρησιμοποιήθηκαν τα εργαλεία απομακρυνσμένης επικοινωνίας για να υπάρχει μια καθημερινή εικονική συνάντηση έτσι ώστε οι managers να γνωρίζουν σε τι στάδιο βρίσκεται η ομάδα τους. Έπρεπε να εκπαιδευτούν οι managers στη διοίκηση όχι μόνο των εργασιών αλλά και στην ανάπτυξη ικανοτήτων για τον εντοπισμό πιθανών προβλημάτων που αντιμετώπιζαν τα μέλη της ομάδας. Η επικοινωνία του κάθε εργαζόμενου με τον manager του έγινε πιο πυκνή για να υπάρχει καλύτερη διαχείριση τόσο του φόρτου εργασίας όσο και της αντιμετώπισης της κούρασης ή άλλων αναγκών του εργαζόμενου. Επίσης άλλαξε και ο τρόπος που πραγματοποιείται η αξιολόγηση των εργαζομένων. Δοθήκε περισσότερο σημασία στα αίτια που ένας εργαζόμενος δεν ανταποκρίθηκε ως όφειλε. (Carr et al, 2023)

#### **2.5 Θεωρητικά πλαίσια για την υβριδική εργασία**

Είναι ξεκάθαρο ότι οποιοδήποτε μοντέλο εργασίας υιοθετηθεί από τον εκάστοτε οργανισμό πρέπει να ευθυγραμμίζεται και να υποστηρίζει τους στόχους και τους σκοπούς της εταιρίας. Ο σκοπός κάθε εταιρίας παροχής υπηρεσιών είναι πρωταρχικά η παράδοση ποιοτικής υπηρεσίας που κάθε φορά πρέπει να βελτιώνεται. Παράλληλα η ανάπτυξη της κολτούρας της εργασίας κατά την οποία ο εργαζόμενος νιώθει ότι ανήκει και διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο πρέπει να υφίσταται ήδη. Στο υβριδικό μοντέλο μπορούν να οργανώνονται γεγονότα που ενισχύουν το δέσιμο της ομάδας ή ολόκληρης της εταιρίας όπως ένα εικονικό διάλειμμα για καφέ και συζήτηση, διάφορες φιλανθρωπικές δράσεις ή και ημέρες δράσεων διαφορετικών από τη συνηθισμένη εργασία. Οι υπάλληλοι πρέπει να νιώθουν ασφαλείς και

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

χρήσιμοι στο νέο μοντέλο εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί ενημερώνοντάς τους για τα επιτεύγματα των συναδέλφων τους και από την εξασφάλιση μιας σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ του φορέα και του κάθε υπαλλήλου. Συγχρόνως η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων πρέπει να συνεχίζεται απρόσκοπτα είτε αυτή πραγματοποιείται φυσικά είτε εικονικά μέσω ειδικών εφαρμογών. Η ευημερία των εργαζομένων οφείλει να είναι ένα κομμάτι που πρέπει να επενδύσει κάθε φορέας. Εννοείται ότι για την σωστή υποστήριξη του υβριδικού μοντέλου εργασίας είναι απαραίτητη η πρόσβαση των υπαλλήλων σε όλα τα προγράμματα της εταιρίας όταν εργάζονται απομακρυσμένα και η άρτια εκπαίδευση του προσωπικού για τη σωστή χρήση τους. Η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων σε νέες ικανότητες που βοηθάνε τη βελτίωση της οργάνωσης του υβριδικού μοντέλου κρίνεται αναγκαία. (Hopkins et al, 2023)

### **3. Ερευνητική Μεθοδολογία**

#### **3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα**

Σκοπός της μελέτης είναι να αναδείξουμε τις απόψεις των εργαζομένων που έχουν εργαστεί και στα τρία μοντέλα εργασίας σχετικά με την εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου μετά τη περίοδο του κορονοϊού. Μελετάμε τη σύγκριση του υβριδικού μοντέλου εργασίας με την εξ'αποστάσεως εργασία και την εργασία στο χώρο του φορέα σε διάφορους σημαντικούς τομείς για τις εταιρίες και τους εργαζομένους. Αναλύουμε τα αποτελέσματα και προάγουμε τα ελαττώματα και τα προτερήματα του υβριδικού μοντέλου. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων δεν βασίζεται μόνο στις απαντήσεις που δίνουν οι συντευξιαζόμενοι αλλά αξιολογείται με βάσει τις μεταβλητές που θεωρούμε ότι επηρεάζουν το αποτέλεσμα όπως η ηλικιακή ομάδα, το φύλο και η εξάρτηση μελών οικογενείας.

#### **3.2 Σχεδιασμός έρευνας**

Για τη πραγματοποίηση της έρευνας δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που χωρίστηκε σε 7 τομείς που θεωρούμε καθοριστικούς για τη μελέτη μας. Κάθε τομέας αποτελείται από ερωτήσεις που σχετίζονται μεταξύ τους έτσι ώστε να παρέχεται καλύτερη εικόνα σχετικά με τον συγκεκριμένο τομέα. Οι τομείς που χωρίστηκε το ερωτηματολόγιο είναι :Γενικές ερωτήσεις, Παραγωγικότητα, Εργασιακή ικανοποίηση, Ισορροπία εργασίας και προσωπικής

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
ζωής, Ευεξία, Οργανωτική δέσμευση, Επικοινωνία και συναδελφικότητα. Το

ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τους συγκεκριμένους τομείς γιατί ουσιαστικά αυτοί οι παράγοντες είναι σημαντικοί για την ανάπτυξη τόσο του φορέα όσο και του εργαζόμενου. Για τις γενικές ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε μια λίστα από επιλογές ή ελεύθερο κείμενο έτσι ώστε να αντικατοπτρίζονται όλες οι δυνατές περιπτώσεις. Για τις διαστάσεις που θέλουμε να μελετήσουμε επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο να απαρτίζεται από προτάσεις που θα απαντώνται με τη Likert 5-point κλίμακα.

Η Likert κλίμακα χρησιμοποιείται ευρέως για την αξιολόγηση συμπεριφορών, προσωπικών χαρακτηριστικών και άλλες ψυχολογικές μεταβλητές. Με αυτό το τρόπο μπορούμε ουσιαστικά να ποσοτικοποιήσουμε τη μεταβλητή που θέλουμε να μελετήσουμε. Η Likert κλίμακα έχει μια συμμετρική δομή κατά την οποία παρέχει από την μία μεριά επιλογές που συμφωνούν με τη πρόταση του ερωτηματολογίου, την ουδέτερη άποψη στη μέση και τις επιλογές που διαφωνούν από την άλλη. Άλλες φορές ανάλογα με το είδος της ανάλυσης που θέλει να μελετήσει ο ερευνητής η ουδέτερη επιλογή λείπει. (Chyung et al, 2018). Για τη δομή του ερωτηματολογίου επιλέχθηκε η κλίμακα κατά την οποία αριθμούμε τις απαντήσεις για να είναι διακριτή καθώς είναι πιο εύχρηστη για το συνεντευξιαζόμενο και δεν έχει αποδεχτεί κάποιο μειονέκτημα χρήσης της όσον αφορά την αξιοπιστία της. Παράλληλα επιλέχθηκε η Likert 5-point κλίμακα γιατί μας ενδιαφέρει να μετρήσουμε τα υποκείμενα που όντως νιώθουν ουδέτεροι απέναντι στη πρόταση που αξιολογούμε. Με την μέτρηση της ουδετερότητας μπορούμε να συμπεράνουμε ότι για την πρόταση που τέθηκε προς αξιολόγηση ο συνεντευξιαζόμενος δεν παρατηρεί καμία μεταβολή είτε θετική είτε αρνητική στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. (<https://www.ombea.com/resources/articles/5-point-likert-scale-the-key-to-easily-understanding-your-audience>)

### **3.3. Ερευνητικό εργαλείο**

Το ερωτηματολόγιο αναλύθηκε με το στατιστικό πακέτο spss το οποίο είναι ένα έγκριτο στατιστικό πρόγραμμα το οποίο έχει την δυνατότητα να πραγματοποιήσει όλες τις απαραίτητες στατιστικές αναλύσεις για την διεξαγωγή άρτιων αποτελεσμάτων.

### **3.4. Δείγμα πληθυσμού**

Το δείγμα του πληθυσμού αποτελείται από 53 άτομα από τα 120 που απαρτίζαν την εταιρεία τη τρέχουσα χρονική περίοδο. Όλοι οι υπάλληλοι της εταιρείας έχουν εκπαιδευτεί στην χρήση λογισμικού για εργασία στο υβριδικό μοντέλο καθώς και τους έχει δοθεί ο απαραίτητος



εξοπλισμός. Όλοι οι εργαζόμενοι ανήκουν στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση ενώ πολλοί από αυτούς κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους. Οι εργαζόμενοι έχουν καθαρή εικόνα της εταιρίας σχετικά με τους στόχους και τους σκοπούς της καθώς παρουσιάζονται σε ετήσια βάση. Παράλληλα έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια για την συμμόρφωση με τα ήθη και τις αξίες τόσο της εταιρίας όσο και τη μητριάρχικής εταιρίας. Το δείγμα του πληθυσμού καλύπτει όλες τις ηλικιακές ομάδες των εργαζόμενων ενώ επιπρόσθετα υπάρχει αντιπροσώπευση των διαφορετικών φύλων. Παράλληλα καλύπτονται οι διαφορετικοί περίοδοι κατά την οποία οι εργαζόμενοι λειτουργούν με βάση το υβριδικό μοντέλο.

### **3.5. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με την αποστολή email που περιείχε την ιστοσελίδα του ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους της εταιρίας. Το email εστάλη σε 120 άτομα που απασχολούνταν στην εταιρία εκείνη τη περίοδο και απαντήθηκε εθελοντικά και ανώνυμα από 53 άτομα. Υπολογίστηκε η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση της μεταβλητής για κάθε μια πρόταση. Η μέση τιμή είναι ένα μέτρο θέσεως του κέντρου της κατανομής. Η τυπική απόκλιση είναι ένα μέτρο διασποράς και δίνει ένα μέτρο της μέσης απόστασης των τιμών του δείγματος από τον μέσο τους. Μέσω της χρήσης της Pearson Correlation υπολογίστηκε η δύναμη της γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των προτάσεων που απαρτίζουν ένα τομέα καθώς και η κατεύθυνση της σχέσης τους. Με την βοήθεια του Cronbach's alpha εξετάστηκε η αξιοπιστία των προτάσεων που δομούν ένα τομέα. Συγχρόνως πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι υποθέσεων για κάθε ένα τομέα με τη χρήση Kruskal-Wallis Test και Mann-Whitney U test. Το Kruskal-Wallis Test και το Mann-Whitney U test είναι μη παραμετρικά στατιστικά τεστ που χρησιμοποιούνται για τη σύγκριση δύο (Mann-Whitney U test) ή περισσότερων ομάδων (Kruskal-Wallis Test) και το καθορισμό στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ τους.

### **3.6 Δεοντολογικά Ζητήματα**

Οι ερευνητές οφείλουν να υπακούν στους κανόνες της δεοντολογίας έτσι ώστε να προστατεύουν τους συντευξιαζόμενους και να εξασφαλίζουν τη σημασία, την ακεραιότητα και την αντικειμενικότητα της στατιστικής έρευνας. Βασική αρχή της στατιστικής έρευνας είναι η διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των στοιχείων που δίνονται από τα υποκείμενα της έρευνας. Είναι υποχρεωτική η εθελοντική απάντηση στα ερωτηματολόγια και μόνο αφού έχουν δώσει την συγκατάθεσή τους οι συντευξιαζόμενοι.

Πρέπει να διατυπώνεται η αυτοδιάθεση των υποκειμένων στην ερευνητική διαδικασία χωρίς να υπάρχει κάποιο ρίσκο σε περίπτωση συμμετοχής. Εννοείται ότι απαγορεύεται η συλλογή απαντήσεων από ανήλικες χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση των κηδεμόνων τους. Ο σκοπός της έρευνας οφείλει να είναι ξεκάθαρος και διατυπωμένος σωστά έτσι ώστε να μην υπάρχουν παρερμηνείες.

Ο ερευνητής είναι απαραίτητο να παρουσιάσει τον εαυτό του, να ενημερώσει τους συνεντευξιαζόμενους για τα πιθανά οφέλη που μπορεί να έχουν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων και να διασφαλίσει επικοινωνία σε περίπτωση πιθανών προβλημάτων κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Σε κάθε περίπτωση ο ερευνητής προστατεύει τα υποκείμενα από την πιθανότητα να αντιμετωπίσουν οποιαδήποτε σωματική ή ψυχολογική βλάβη εξαιτίας της συμμετοχής τους. Η εξασφάλιση της ακεραιότητας, της αυτονομίας και της αυτοεκτίμησης των υποκειμένων είναι μονόδρομος

(<https://researchbasics.education.uconn.edu/ethics-and-informed-consent/>). Ακολουθώντας τις ορθές πρακτικές τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν μέσω email στα υποκείμενα με πλήρη καταγραφή του σκοπού της μελέτης και παρουσίαση των προσωπικών μου στοιχείων. Παράλληλα τονίστηκε η εθελοντική συμμετοχή και η διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων καθώς και ο διάυλος επικοινωνίας σε περίπτωση προβλημάτων κατά την απάντηση των ερωτήσεων.

## 4. Ανάλυση Αποτελεσμάτων

### 4.1. Δημογραφικές πληροφορίες

Από τα 53 άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο το 47.2% ήταν γυναίκες, το 50,9% άντρες και το 1,9% απάντησαν «Άλλο» (Εικόνα 4.1-1). Το 7.5% ήταν μεταξύ 21-30 ετών, το 26,4% μεταξύ 31-40 ετών, το 43.4% μεταξύ 41-50 ετών ενώ το 22.6% μεταξύ 51-60 ετών (Εικόνα 4.1-2). Το 1.9% δηλώσαν ότι κατοικούν στο Λίβανο, το 1,9 στην Ευρώπη και το υπόλοιπο ποσοστό στην Ελλάδα (Εικόνα 4.1-3). Το 1.9% είναι χωρισμένοι, το 13.2% σε σχέση, το 64.2% παντρεμένοι και το 20.8% αδέσμευτοι (Εικόνα 4.1-4). Το 45.3% δεν έχουν εξαρτώμενα μέλη ενώ το 54.7% έχουν τουλάχιστον ένα εξαρτώμενο μέλος (Εικόνα 4.1-5). Το 17% εργάζεται στο τρέχων ρόλο λιγότερο από 2 έτη, το 15.1% 3 με 5 χρόνια, το 28.3% 5-10 χρόνια, το 9.4% 10-15 έτη ενώ το 30.2% περισσότερο από 15 έτη (Εικόνα 4.1-6). Το



ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
εργασιακό μοντέλο που δηλώσαν είναι το υβριδικό με 92.5% , το εξ' αποστάσεως με 1.9%

και τη φυσική παρουσία με 5.7% (Εικόνα 4.1-7). Το 11.3% δουλεύει στο τρέχων μοντέλο  
λιγότερο από 6 μήνες , το 28.3% από 6 -24 μήνες, το 60.4% περισσότερο από 2 χρόνια  
(Εικόνα 4.1-8). Σχετικά με την επαγγελματική τους θέση οι Αναλυτές ήταν το 15.1% ,στη  
Διοίκηση και τα Οικονομικά το 1.9% , στη διαχείριση προσωπικού το 3.8%, στους τεχνικούς  
πληροφορικής το 13.2% , Managers το 15.1% , Marketing το 3.8% , προγραμματιστές και  
testers το 30.2% , στις πωλήσεις το 5.7% , στην υποστήριξη πελατών το 5.7% και άλλο το  
5.7% (Εικόνα 4.1-9).

### 1. How do you identify ?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Female	25	47.2	47.2	47.2
	Male	27	50.9	50.9	98.1
	Other	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-1.Ερώτηση 1: How do you identify?

### 2. What is your age group?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 to 30	4	7.5	7.5	7.5
	31 to 40	14	26.4	26.4	34.0
	41 to 50	23	43.4	43.4	77.4
	51 to 60	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-2 Ερώτηση 2: What is your age group?

### 3. Which is your country or region?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Athens	1	1.9	1.9	1.9
	Athens, Greece	1	1.9	1.9	3.8
	EUROPE	1	1.9	1.9	5.7
	greece	2	3.8	3.8	9.4
	Greece	43	81.1	81.1	90.6
	GREECE	4	7.5	7.5	98.1
	Lebanon	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-3 Ερώτηση 3: Which is your country or region?

#### 4. What is your marital status?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Divorced	1	1.9	1.9	1.9
	In a relationship	7	13.2	13.2	15.1
	Married	34	64.2	64.2	79.2
	Single	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-4 Ερώτηση 4: What is your marital status?

#### 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No	24	45.3	45.3	45.3
	Yes	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-5 Ερώτηση 5: Do you have any depended members whom you are caring for at home?

#### 6. How many years are you involved in this role?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2 years	9	17.0	17.0	17.0
	10-15 years	5	9.4	9.4	26.4
	3-5 years	8	15.1	15.1	41.5
	5-10 years	15	28.3	28.3	69.8
	more than 15 years	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-6 Ερώτηση 6: How many years are you involved in this role?

#### 7. Which is your current work model?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hybrid	49	92.5	92.5	92.5
	On site	3	5.7	5.7	98.1
	Remote	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-7 Ερώτηση 7: Which is your current work model?

**8. How many months have you been working in this work model?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6months-2years	15	28.3	28.3	28.3
	Less than 6 months	6	11.3	11.3	39.6
	more than 2 years	32	60.4	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-8 Ερώτηση 8: How many months have you been working in this work model?

**9. What is your professional role?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analysts	8	15.1	15.1	15.1
	Finance and Administration	1	1.9	1.9	17.0
	HR	2	3.8	3.8	20.8
	IT	7	13.2	13.2	34.0
	Managers	8	15.1	15.1	49.1
	Marketing	2	3.8	3.8	52.8
	Other	3	5.7	5.7	58.5
	Programmers and Testers	16	30.2	30.2	88.7
	Sales	3	5.7	5.7	94.3
	Support	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Εικόνα 4.1-9 Ερώτηση 9: What is your professional role?

## 4.2. Παραγωγικότητα

Για την μελέτη της παραγωγικότητας τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις:

1. «Είμαι πιο παραγωγικό άτομο όταν εργάζομαι σε ένα υβριδικό περιβάλλον συγκριτικά με άλλα μοντέλα εργασίας στην εταιρεία.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.2-1 ).

**1. I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	13	24.5	24.5	24.5
	Disagree	3	5.7	5.7	30.2
	I strongly agree	29	54.7	54.7	84.9
	Neutral	7	13.2	13.2	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.2-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 54.7% συμφωνεί απόλυτα ότι είναι πιο παραγωγικό άτομο σε ένα υβριδικό μοντέλο, το 24.5% συμφωνεί, το 13.2% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 5.7% και 1.9% διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 79.2% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι πιο παραγωγικό από την εργασία στο φορέα.

2. «Μου είναι ευκολότερο να επικεντρωθώ στα εργασιακά μου καθήκοντα σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.2-2 ).

**2. I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	16	30.2	30.2	30.2
	Disagree	2	3.8	3.8	34.0
	I strongly agree	26	49.1	49.1	83.0
	Neutral	8	15.1	15.1	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.2-2

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 49.1% συμφωνεί απόλυτα ότι είναι πιο συγκεντρωμένο στα καθήκοντά του σε ένα υβριδικό μοντέλο, το 30.2% συμφωνεί, το

15.1% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 3.8% και 1.9%

διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 79.3% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο στη προσήλωση στα καθήκοντά του.

3. «Η ευελιξία του υβριδικού μοντέλου εργασίας επηρεάζει θετικά την παραγωγή της εργασίας μου».

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.2-3).

**3. The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work  
productivity**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	18	34.0	34.0	34.0
	Disagree	1	1.9	1.9	35.8
	I strongly agree	30	56.6	56.6	92.5
	Neutral	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.2-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 56.6% συμφωνεί απόλυτα ότι η ευελιξία του υβριδικού μοντέλου εργασίας επηρεάζει θετικά τη παραγωγικότητα του ατόμου, το 34% συμφωνεί, το 7.5% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 1.9% διαφωνεί. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα συντριπτικό ποσοστό 90.6% που πιστεύει ότι η ευελιξία στο υβριδικό μοντέλο εργασίας επηρεάζει θετικά τη παραγωγικότητα.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.2.4) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για κάθε μια από τις ερωτήσεις είναι άνω του 4. Αυτό υποδηλώνει ότι ουσιαστικά τα περισσότερα άτομα απαντήσανε I strongly agree και για τις 3 ερωτήσεις με μεγαλύτερη απόκλιση στην πρώτη ερώτηση και στη δεύτερη ερώτηση όπου είχαμε αρκετά Agree . Φαίνεται άλλωστε στη τρίτη ερώτηση ότι η πλειοψηφία απάντησε I strongly agree για αυτό και η τυπική απόκλιση είναι μικρότερη από τις άλλες 2 ερωτήσεις.



	Mean	Std. Deviation	N
I am more prod in hybrid	4.25	1.017	53
I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode	4.21	.968	53
Work prod	4.45	.722	53

Πίνακας 4.2-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων παρατηρούμε τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.2-5)

### Correlations

		I am more p rod in hybrid	I find it easi er to focus_ on my work_ tasks in a h ybrid work_m ode	Work pro d
I am more prod in hybrid	Pearson Correlation	1	.885**	.788**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	53	53	53
I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode	Pearson Correlation	.885**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
Work prod	Pearson Correlation	.788**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.2-5

Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.885 , η πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.788 και η δεύτερη με την Τρίτη έχουν 0.826. Με τη χρήση του Pearson Correlation Analysis εξετάζουμε τη σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών. Οι δυνατές τιμές που μπορεί να πάρει ο δείκτης Pearson Correlation είναι

ανάμεσα στο -1 και το 1. Οι θετικές τιμές υποδηλώνουν θετική γραμμική συσχέτιση, οι αρνητικές τιμές αρνητική γραμμική συσχέτιση και το μηδέν αδυναμία γραμμικής συσχέτισης. Για θετικές τιμές μικρότερες του 0.19 έχουμε πολύ ασθενής γραμμική συσχέτιση, για τιμές από 0.2 έως 0.39 ασθενής γραμμική συσχέτιση, για τιμές από 0.4 έως 0.59 μέτρια γραμμική συσχέτιση, για τιμές από 0.6 έως 0.79 δυνατή γραμμική συσχέτιση και για τιμές μεγαλύτερες του 0.8 εξαιρετική γραμμική συσχέτιση.

Μελετώντας μεταξύ τους τις 3 προτάσεις ανά 2 παρατηρούμε ότι έχουν μια δυνατή θετική γραμμική συσχέτιση. Δηλαδή επηρεάζοντας μια από τις μεταβλητές επηρεάζονται ανάλογα και οι άλλες .

Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας ( εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. Ουσιαστικά μετράει τη συσχέτιση των τριών προτάσεων που απαρτίζουν τη διάσταση και υπολογίζει την αξιοπιστία. Οι τιμές που μπορεί να πάρει είναι ανάμεσα στο 0 και το 1. Για τιμές μικρότερες του 0.5 έχουμε μη αποδεκτή εσωτερική συσχέτιση, για τιμές μικρότερες του 0.6 έχουμε φτωχή εσωτερική συσχέτιση, για τιμές μικρότερες του 0.7 έχουμε αμφισβητήσιμη εσωτερική συσχέτιση, για τιμές μικρότερες του 0.8 έχουμε αποδεκτή εσωτερική συσχέτιση, για τιμές μικρότερες του 0.9 έχουμε καλή εσωτερική συσχέτιση ενώ για τιμές μεγαλύτερες του 0.9 έχουμε εξαιρετική εσωτερική συσχέτιση. (Πίνακας 4.2-6)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.937	3

Πίνακας 4.2-6

Από το αποτέλεσμα του Cronbach's alpha για τις τρεις προτάσεις που απαρτίζουν τη διάσταση παρατηρούμε ότι έχουμε εξαιρετική εσωτερική συσχέτιση.

Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνεντευξιζόμενοι ανά φύλο τότε παρατηρούμε το παρακάτω (Πίνακα 4.2.-7)

### Report

1. How do you identify ?		I am more pr	I find it easie r_to focus_on _my_work_tas ks_in_a_hybri d_work_mode	Work pro d
Female	Mean	4.80	4.64	4.72
	N	25	25	25
	Std.	.408	.569	.458
	Deviation			
Male	Mean	3.74	3.81	4.22
	N	27	27	27
	Std.	1.163	1.111	.847
	Deviation			
Other	Mean	4.00	4.00	4.00
	N	1	1	1
	Std.	.	.	.
	Deviation			
Total	Mean	4.25	4.21	4.45
	N	53	53	53
	Std.	1.017	.968	.722
	Deviation			

Πίνακας 4.2-7

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσανε I strongly agree καθώς και στις 3 προτάσεις η μέση τιμή είναι σταθερά πολύ παραπάνω από το 4.5 με πολύ μικρές αποκλίσεις . Από την άλλη οι άντρες απαντήσανε θετικά (I agree ) ή δεν παρατηρούνε διαφοροποίηση για τις πρώτες 2 ερωτήσεις με μεγάλες αποκλίσεις. Όμως στην τρίτη πρόταση απαντήσανε και αυτοί I strongly agree και I agree στη πλειοψηφία τους. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I agree.

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.2-8. Η ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών απάντησε κατά πλειοψηφία I strongly agree και παρατηρείται μικρή τυπική απόκλιση. Στις θετικές απαντήσεις ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 21-30 και η ηλικιακή ομάδα 41-50. Η ηλικιακή ομάδα 51-60 είχε πιο ουδέτερη στάση ή και αρνητικές απόψεις στις πρώτες 2 ερωτήσεις. Ενώ στην τρίτη πρόταση κατά πλειοψηφία απάντησε I strongly agree ή I agree.



### Report

2. What is your age group?		I am more proud in hybrid	I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode	Work productivity
21 to 30	Mean	4.50	4.00	4.25
	N	4	4	4
	Std. Deviation	1.000	1.155	.957
31 to 40	Mean	4.64	4.50	4.79
	N	14	14	14
	Std. Deviation	.497	.650	.426
41 to 50	Mean	4.30	4.35	4.43
	N	23	23	23
	Std. Deviation	.974	.832	.662
51 to 60	Mean	3.58	3.67	4.17
	N	12	12	12
	Std. Deviation	1.311	1.303	.937
Total	Mean	4.25	4.21	4.45
	N	53	53	53
	Std. Deviation	1.017	.968	.722

Πίνακας 4.2-8

### 4.3. Ικανοποίηση από την εργασία

Για την μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις :

1. «Είμαι ικανοποιημένος με τη δουλειά μου σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας.»
2. «Το υβριδικό μοντέλο επηρεάζει θετικά τον ενθουσιασμό μου για τη δουλειά μου.»
3. «Αισθάνομαι ότι με εκτιμά περισσότερο η εταιρεία μου σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.3-1 ).

### 1. I am satisfied with my work in a hybrid work environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	19	35.8	35.8	35.8
	Disagree	3	5.7	5.7	41.5
	I strongly agree	28	52.8	52.8	94.3
	Neutral	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.3-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 52.8% συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθουν ικανοποιημένοι από το υβριδικού μοντέλου εργασίας, το 35.8% συμφωνεί, το 5.7% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 5.7% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τα θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 88.6% που πιστεύει ότι η εργατική ικανοποίηση είναι σημαντική στο υβριδικό μοντέλο εργασίας.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.3-2).

### 2. The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	18	34.0	34.0	34.0
	Disagree	2	3.8	3.8	37.7
	I strongly agree	26	49.1	49.1	86.8
	Neutral	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.3-2

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 49.1% συμφωνεί απόλυτα ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας αυξάνει τον ενθουσιασμό για εργασία, το 34% συμφωνεί, το 13.2% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 3.8% διαφωνεί. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 83.1% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο επηρεάζει θετικά τον ενθουσιασμό για τη δουλειά του.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.3-3 ).

### 3. I feel more valued by my company in a hybrid work model

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	12	22.6	22.6	22.6
	Disagree	2	3.8	3.8	26.4
	I strongly agree	18	34.0	34.0	60.4
	Neutral	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.3-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 34 % συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει να εκτιμάται περισσότερο από την εταιρία του στο υβριδικό μοντέλο εργασίας, το 22.6% συμφωνεί, το 39.6% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 3.8% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 56.6% που πιστεύει ότι εκτιμάται περισσότερο από την εταιρία του στο υβριδικό μοντέλο εργασίας ενώ το 39.6% δεν βλέπει διαφορά. Δηλαδή το 56.6% θεωρεί ότι με το υβριδικό μοντέλο εκτιμάται περισσότερο η εργασία ενώ το 39.6% πιστεύει ότι το πρότυπο εργασίας δεν επηρεάζει την αξιολόγηση της εργασίας από το φορέα.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.3-4) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για κάθε μια από τις 2 πρώτες ερωτήσεις είναι άνω του 4 ενώ για την τρίτη είναι μικρότερη. Αυτό υποδηλώνει ότι ουσιαστικά τα άτομα απαντήσανε θετικά για τις 2 ερωτήσεις ενώ δεν απαντήσανε αποκλειστικά θετικά για την τρίτη. Φαίνεται άλλωστε στη τρίτη ερώτηση ότι η πλειοψηφία που απάντησε I strongly agree ή Agree είναι μικρότερη.

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I am satisfied with my work in a hybrid	4.36	.834	53
The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work	4.28	.841	53
I feel more valued by my company in a hybrid work model	3.87	.941	53

Πίνακας 4.3-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων διακρίνουμε τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.3-5)

### Correlations

		I am satisfied with my work in a hybrid	The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work	I feel more valued by my company in a hybrid work model
I am satisfied with my work in a hybrid	Pearson Correlation	1	.703**	.380**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.005
	N	53	53	53
The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work	Pearson Correlation	.703**	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
I feel more valued by my company in a hybrid work model	Pearson Correlation	.380**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.3-5

Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.703 , η πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.388 και η δεύτερη με την Τρίτη έχουν 0.526. Όπως βλέπουμε η πρώτη με τη δεύτερη ερώτηση έχουν ισχυρή συσχέτιση όπως και η τρίτη με τη δεύτερη με μικρότερο βαθμό όμως. Από την άλλη η πρώτη με τη τρίτη ερώτηση έχει ασθενή θετική συσχέτιση. Από τα συνολικά αποτελέσματα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας βελτιώνει την εργασιακή ικανοποίηση και τον ενθουσιασμό τους αλλά δεν είναι απόλυτο ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι εκτιμάται περισσότερο η εργασία τους στο υβριδικό μοντέλο. Έχουμε λοιπόν μια γραμμική συσχέτιση της εργατικής ικανοποίησης με τον ενθουσιασμό για την εργασία τους, όμως η εργατική ικανοποίηση έχει ασθενή γραμμική σχέση με την αίσθηση της εκτίμησης της εργασίας από την εταιρία. Όμοιως ο ενθουσιασμός για την εργασία έχει θετική γραμμική συσχέτιση με την αίσθηση της εκτίμησης της εργασίας.

Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας ( εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. (Πίνακας 4.3-6)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.778	3

Πίνακας 4.3-6

Από το αποτέλεσμα παρατηρούμε ότι έχουμε αποδεκτή εσωτερική συσχέτιση.

Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνενταξιαζόμενοι ανά φύλο τότε παρατηρούμε το παρακάτω (Πίνακα 4.3.-7)



## Report

1. How do you identify ?		I am satisfied with my work in a hybrid	The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work	I feel more valued by my company in a hybrid work model
Female	Mean	4.60	4.44	4.00
	N	25	25	25
	Std. Deviation	.577	.768	1.000
Male	Mean	4.22	4.15	3.74
	N	27	27	27
	Std. Deviation	.892	.907	.903
Other	Mean	2.00	4.00	4.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	4.36	4.28	3.87
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.834	.841	.941

Πίνακας 4.3-7

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσανε I strongly agree καθώς και στις 3 προτάσεις η μέση τιμή είναι σταθερά πάνω από το 4 με πολύ μικρές αποκλίσεις για τις 2 πρώτες προτάσεις ενώ στην 3 απαντήσανε θετικά ή ουδέτερα (έχουμε μεγάλη απόκλιση) . Από την άλλη οι άντρες απαντήσανε θετικά (I agree ) ή δεν παρατηρούνε διαφοροποίηση για τις πρώτες 2 ερωτήσεις. Όμως στην τρίτη πρόταση απαντήσανε ουδέτερα ή ότι δεν συμφωνούν. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I agree στις 2 τελευταίες προτάσεις ενώ διαφωνούν στην πρώτη.

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.3-8. Η ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών απάντησε κατά πλειοψηφία I strongly agree και παρατηρείται μικρή τυπική απόκλιση. Στις θετικές απαντήσεις ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 21-30 εκτός από την τρίτη πρόταση που οι απαντήσεις τους διαφοροποιήθηκαν και η ηλικιακή ομάδα 41-50 με διαφοροποίηση πάλι στην τρίτη πρόταση.

Η ηλικιακή ομάδα 51-60 είχε θετική (I agree) με κάποια άτομα που απάντησαν ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση. Παρατηρούμε ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα μετά την ομάδα 31-40 νιώθει ότι εκτιμάται από την εταιρία του στο υβριδικό μοντέλο εργασίας κατά πλειοψηφία.

		Report		
2. What is your age group?		I am satisfied with my work in a hybrid	The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work	I feel more valued by my company in a hybrid work model
21 to 30	Mean	4.25	4.50	3.75
	N	4	4	4
	Std. Deviation	.500	.577	1.258
31 to 40	Mean	4.43	4.50	4.14
	N	14	14	14
	Std. Deviation	.852	.650	.864
41 to 50	Mean	4.35	4.09	3.65
	N	23	23	23
	Std. Deviation	.885	.949	.935
51 to 60	Mean	4.33	4.33	4.00
	N	12	12	12
	Std. Deviation	.888	.888	.953
Total	Mean	4.36	4.28	3.87
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.834	.841	.941

Πίνακας 4.3-8

#### 4.4. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Για την μελέτη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις :

1. «Το υβριδικό μοντέλο βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.»

2. «Έχω πιο πολύ χρόνο για προσωπικές ή / και οικογενειακές δραστηριότητες στο υβριδικό μοντέλο εργασίας».
3. «Η διαχείριση των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων είναι πιο εύκολη στο υβριδικό μοντέλο.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.4-1 ).

### 1. The hybrid work model improved work-life balance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	9	17.0	17.0	17.0
	Disagree	3	5.7	5.7	22.6
	I strongly agree	36	67.9	67.9	90.6
	Neutral	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.4-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 67.9 % συμφωνεί απόλυτα ότι το υβριδικό μοντέλο βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, το 17% συμφωνεί, το 9.4% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 5.7% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν έντονα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 84.9% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.4-2).

### 2. I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	10	18.9	18.9	18.9
	Disagree	3	5.7	5.7	24.5
	I strongly agree	32	60.4	60.4	84.9
	Neutral	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.4-2



Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 60.4 % συμφωνεί απόλυτα ότι έχουν πιο πολύ χρόνο για προσωπικές ή οικογενειακές δραστηριότητες, το 18.9% συμφωνεί, το 15.1% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 5.7% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν έντονα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 79.3% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο αυξάνει τον ελεύθερο χρόνο για προσωπικές ή οικογενειακές δραστηριότητες.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.4-3 ).

### 3. Managing personal commitments is easier in a hybrid work mode

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	16	30.8	30.8	30.8
	Disagree	1	1.9	1.9	32.7
	I strongly agree	28	53.8	53.8	86.5
	Neutral	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Πίνακας 4.4-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 53.8% συμφωνεί απόλυτα ότι είναι πιο εύκολο να διαχειριστείς προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις στο υβριδικό μοντέλο, το 30.8% συμφωνεί, το 13.5% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 1.9% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν έντονα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 86.6% που υποστηρίζει ότι με το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι πιο διαχειρίσιμες οι προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.4-3) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για κάθε μια από τις προτάσεις είναι άνω του 4 Αυτό υποδηλώνει ότι ουσιαστικά τα άτομα απαντήσανε θετικά για τις 3 ερωτήσεις με μικρότερη απόκλιση των απαντήσεων στην τρίτη πρόταση.

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
The hybrid work model improved work life balance	4.47	.890	53
I have more time for personal and or family	4.34	.939	53
Managing personal commitments is easier in a hybridworkmode	4.38	.790	53

Πίνακας 4.4-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων παρατηρούμε τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.4-4)

### Correlations

		The hybrid work model improved work life balance	I have more time for personal and or family	Managing personal commitments is easier in a hybridworkmode
The hybrid work model improved work life balance	Pearson Correlation	1	.794**	.590**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	53	53	53
I have more time for personal and or family	Pearson Correlation	.794**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
Managing personal commitments is easier in a hybridworkmode	Pearson Correlation	.590**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.4-5

Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.794 , η πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.59 και η δεύτερη με την Τρίτη έχουν 0.653. Όπως βλέπουμε η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν ισχυρή θετική γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους όπως και η δεύτερη με τη τρίτη ενώ η πρώτη πρόταση με τη Τρίτη έχουν μέτρια

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
γραμματική συσχέτιση. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι οι τρεις παράγοντες είναι ανάλογοι.

Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας (εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. (Πίνακας 4.4-5)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.864	3

Πίνακας 4.4-6

Από το αποτέλεσμα παρατηρούμε ότι έχουμε καλή εσωτερική συσχέτιση. (Πίνακα 4.4.-6)

Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνενταξιζόμενοι ανά φύλο τότε παρατηρούμε το παρακάτω Πίνακα 4.4.-7

		Report		
1. How do you identify ?		The hybrid work model improved work-life balance	I have more time for personal and or family	Managing personal commitments is easier in a hybrid workmode
Female	Mean	4.64	4.48	4.60
	N	25	25	25
	Std. Deviation	.907	1.005	.707
Male	Mean	4.30	4.19	4.15
	N	27	27	27
	Std. Deviation	.869	.879	.818
Other	Mean	5.00	5.00	5.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	4.47	4.34	4.38
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.890	.939	.790

Πίνακας 4.4-7

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσανε I strongly agree καθώς και στις 3 προτάσεις η μέση τιμή είναι σταθερά πάνω από το 4.4 . Στη δεύτερη πρόταση παρατηρούμε μεγαλύτερο εύρος απαντήσεων. Στην τρίτη όμως πρόταση βλέπουμε ότι οι απαντήσεις των γυναικών είναι συγκεντρωμένες στις πολύ θετικές απόψεις. Από την άλλη οι άντρες απαντήσανε θετικά (I agree ) ή δεν παρατηρούνε διαφοροποίηση και για τις 3 προτάσεις με αρκετή διακύμανση των απαντήσεών τους. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I strongly agree.

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.4-8. Η ηλικιακή ομάδα 21-30 ετών απάντησε I strongly agree Στις θετικές απαντήσεις ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 31-40 και η ηλικιακή ομάδα 41-50. Η ηλικιακή ομάδα 51-60 είχε μια ευρεία γκάμα απαντήσεων.

		Report		
2. What is your age group?		<u>The hybrid work model improved work life balance</u>	<u>I have more time for personal and or family</u>	<u>Managing personal commitments is easier in a hybrid workmode</u>
21 to 30	Mean	5.00	5.00	4.50
	N	4	4	4
	Std. Deviation	.000	.000	.577
31 to 40	Mean	4.57	4.64	4.57
	N	14	14	14
	Std. Deviation	.756	.745	.756
41 to 50	Mean	4.48	4.13	4.17
	N	23	23	23
	Std. Deviation	.947	1.014	.887
51 to 60	Mean	4.17	4.17	4.50
	N	12	12	12
	Std. Deviation	1.030	1.030	.674
Total	Mean	4.47	4.34	4.38
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.890	.939	.790

Πίνακας 4.4-8

#### 4.5. Ευεξία

Για την μελέτη της ευεξίας τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις :

1. «Η ψυχική μου υγεία έχει βελτιωθεί με το υβριδικό μοντέλο.»
2. «Έχω λιγότερο επαγγελματικό άγχος στο υβριδικό μοντέλο.»
3. «Η υγεία μου έχει ωφεληθεί από το υβριδικό μοντέλο.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.5-1 ).

##### 1. My mental well-being has improved in a hybrid working model

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	18	34.0	34.0	34.0
	Disagree	3	5.7	5.7	39.6
	I strongly agree	21	39.6	39.6	79.2
	Neutral	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.5-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 39.6 % συμφωνεί απόλυτα ότι η ψυχική του υγεία έχει βελτιωθεί με το υβριδικό μοντέλο, το 34% συμφωνεί, το 20.8% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 5.7% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 73.6% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο βελτιώνει τη ψυχική υγεία.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.5-2 ).

##### 2. I experience less work stress in a hybrid environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	14	26.4	26.4	26.4
	Disagree	4	7.5	7.5	34.0
	I strongly agree	22	41.5	41.5	75.5
	Neutral	12	22.6	22.6	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.5-2



Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 41.5 % συμφωνεί απόλυτα ότι έχει λιγότερο επαγγελματικό άγχος στο υβριδικό μοντέλο, το 26.4% συμφωνεί, το 22.6% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 7.5% διαφωνεί και το 1.9% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 67.9% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο ελαττώνει το εργασιακό άγχος.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.5-3).

### 3. My physical health has benefited from the hybrid work mode

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	14	26.4	26.4	26.4
	Disagree	6	11.3	11.3	37.7
	I strongly agree	22	41.5	41.5	79.2
	Neutral	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.5-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 41.5 % συμφωνεί απόλυτα η υγεία του έχει ωφεληθεί από το υβριδικό μοντέλο, το 26.4% συμφωνεί, το 20.8% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 11.3% διαφωνεί. Δεν υπάρχουν άτομα που διαφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 67.9% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο βελτιώνει τη σωματική υγεία.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.5-4) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για τη πρώτη πρόταση είναι ελάχιστα πάνω του 4 με αρκετή απόκλιση στις απαντήσεις ενώ για τις άλλες δύο είναι ελάχιστα μικρότερη με μεγάλη απόκλιση. Αυτό υποδηλώνει ότι ουσιαστικά τα περισσότερα άτομα απαντήσανε θετικά είτε ουδέτερα για την πρώτη πρόταση ενώ δεν ακολουθήσανε το ίδιο μοτίβο για τις άλλες δύο. Παρατηρείται και τυπική απόκλιση >1 για τις 2 τελευταίες προτάσεις που σημαίνει ότι κάποια άτομα διαφωνούν.

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
My mental well being has improved in a hybrid working model	4.08	.917	53
I experience less work stress in a hybrid environment	3.98	1.065	53
My physical health has benefited from the hybrid work mode	3.98	1.047	53

Πίνακας 4.5-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων παρατηρούμε τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.5-5)

### Correlations

		My mental well being has improved in a hybrid working model	I experience less work stress in a hybrid environment	My physical health has benefited from the hybrid work mode
My mental well being has improved in a hybrid working model	Pearson Correlation	1	.848**	.623**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	53	53	53
I experience less work stress in a hybrid environment	Pearson Correlation	.848**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
My physical health has benefited from the hybrid work mode	Pearson Correlation	.623**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.5-5



Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.848 , η πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.623 και η δεύτερη με την Τρίτη έχουν 0.603. Όπως βλέπουμε και οι τρεις προτάσεις έχουν ισχυρή θετική γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους με πιο ισχυρή τη πρώτη με τη δεύτερη πρόταση.

Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας (εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. (Πίνακας 4.5-6)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.765	3

Πίνακας 4.5-6

Από το αποτέλεσμα παρατηρούμε ότι έχουμε ανεκτή εσωτερική συσχέτιση.

Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνενταξιζόμενοι ανά φύλο τότε παρατηρούμε τα ακόλουθα αποτελέσματα που αναγράφονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.5.-7) .Διακρίνουμε ότι οι γυναίκες ήταν πιο θετικά προσκείμενες στις απαντήσεις για τις 3 προτάσεις με μεγαλύτερο ποσοστό η γυναίκες να απαντούν I agree έχοντας όμως μεγάλες αποκλίσεις στις απαντήσεις τους. Ιδιαίτερα στην δεύτερη και τη τρίτη πρόταση παρατηρείται απόκλιση>1. Οι άντρες ομοίως διαφοροποιήθηκαν στις απαντήσεις τους με περισσότερους να υποστηρίζουν ότι βλέπουν βελτίωση λόγω του υβριδικού μοντέλου. Σε αυτές τις ερωτήσεις οι άντρες είχαν αρκετές ουδέτερες και αρνητικές απαντήσεις. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I strongly agree.

		Report		
1. How do you identify ?		My mental well-being has improved in a hybrid working model	I experience less work stress in a hybrid environment	My physical health has benefited from the hybrid work mode
Female	Mean	4.20	4.08	4.04
	N	25	25	25
	Std. Deviation	.957	1.115	1.060
Male	Mean	3.93	3.85	3.89
	N	27	27	27
	Std. Deviation	.874	1.027	1.050
Other	Mean	5.00	5.00	5.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	4.08	3.98	3.98
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.917	1.065	1.047

Πίνακας 4.5-7

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.5-8. Η ηλικιακή ομάδα 21-30 απάντησε I agree για την πρώτη πρόταση κατα πλειοψηφία καθώς παρατηρείται μικρή απόκλιση ενώ μετά ακολουθεί η ομάδα 51-60, 31-40 και 41-50 με θετικές κατά πλειοψηφία απαντήσεις αλλά με μεγαλύτερες αποκλίσεις. Για την δεύτερη πρόταση παρατηρούμε ότι πιο θετικές απαντήσεις δίνει η ομάδα 51-60 με μεγάλο εύρος όμως απαντήσεων. Ακολουθούν η 31-40 και η 21-30. Η ηλικιακή ομάδα 41-50 είχε πιο περισσότερες Neutral απαντήσεις και μεγάλο εύρος απαντήσεων. Στη τρίτη πρόταση οι ηλικιακές ομάδες 31-40 και 41-50 έδωσαν περισσότερες θετικές απαντήσεις αλλά όπως βλέπουμε από τη τυπική απόκλιση διαφοροποιήθηκαν μεταξύ του Neutral , I agree, I strongly agree. Αντίθετα η ηλικιακή ομάδα 21-30 και 51-60 είχαν απαντήσεις στην πλειοψηφία τους στο Neutral με αρκετές διακυμάνσεις για την ομάδα 51-60.

		Report		
2. What is your age group?		<u>My mental well-being has improved in a hybrid working model</u>	<u>I experience less work stress in a hybrid environment</u>	<u>My physical health has benefited from the hybrid working mode</u>
21 to 30	Mean	4.25	4.00	3.50
	N	4	4	4
	Std. Deviation	.500	.816	.577
31 to 40	Mean	4.07	4.07	4.43
	N	14	14	14
	Std. Deviation	.917	1.207	1.158
41 to 50	Mean	4.00	3.87	4.00
	N	23	23	23
	Std. Deviation	.953	1.058	.853
51 to 60	Mean	4.17	4.08	3.58
	N	12	12	12
	Std. Deviation	1.030	1.084	1.240
Total	Mean	4.08	3.98	3.98
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.917	1.065	1.047

Πίνακας 4.5-8

#### 4.6. Οργανωτική δέσμευση

Για την μελέτη της οργανωτικής δέσμευσης τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις :

1. «Νιώθω πιο πιστός στην εταιρία λόγω του υβριδικού μοντέλου»
2. «Είναι πιο πιθανό να έχω μακροπρόθεσμη σχέση με την εταιρία λόγω του υβριδικού μοντέλου».
3. «Νιώθω πιο συνδεδεμένος με τους στόχους και τις αξίες της εταιρείας στο υβριδικό μοντέλο.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.6-1 ).

**1. I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a  
hybrid work model**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	20	37.7	37.7	37.7
	Disagree	4	7.5	7.5	45.3
	I strongly agree	12	22.6	22.6	67.9
	Neutral	15	28.3	28.3	96.2
	Strongly Disagree	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

6

Πίνακας 4.6-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 22.6 % συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει πιο πιστός στην εταιρία του με το υβριδικό μοντέλο , το 37.7% συμφωνεί, το 22.6% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 7.5% διαφωνεί και το 3.8% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 60.3% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας αυξάνει τη πίστη του στην εταιρία. Έχει ενδιαφέρον να δούμε ότι το 28.3% θεωρεί το βαθμό της πίστης του στην εταιρία ανεξάρτητο από το μοντέλο εργασίας. Ενώ οι διαφωνούντες φτάνουν το 11.3%.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.6-2 ).

## 2. I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	23	43.4	43.4	43.4
	Disagree	2	3.8	3.8	47.2
	I strongly agree	19	35.8	35.8	83.0
	Neutral	8	15.1	15.1	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.6-2

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 35.8 % συμφωνεί απόλυτα ότι η μακροχρόνια σχέση με την εταιρία εξαρτάται από το υβριδικό μοντέλο, το 43.4% συμφωνεί, το 15.1% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 3.8% διαφωνεί και το 1.9% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 79.2% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας αυξάνει τη μακροχρόνια σχέση με τους εργαζόμενους. Έχει ενδιαφέρον να δούμε ότι σε αυτή τη περίπτωση μόνο το 15.1% δεν βλέπει διαφορά από τα άλλα μοντέλα.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.6-3 ).

## 3. I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	19	35.8	35.8	35.8
	Disagree	7	13.2	13.2	49.1
	I strongly agree	8	15.1	15.1	64.2
	Neutral	17	32.1	32.1	96.2
	Strongly Disagree	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.6-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 15.1 % συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει πιο συνδεδεμένος με τους στόχους και τις αξίες της εταιρείας στο υβριδικό μοντέλο, το



35.8% συμφωνεί, το 32.1% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 13.2% διαφωνεί και το 3.8% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 50.9% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας βελτιώνει τη σύνδεση του εργαζόμενου με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας. Έχει ενδιαφέρον να δούμε ότι σε αυτή τη περίπτωση το 32.1% δεν βλέπει διαφορά από τα άλλα μοντέλα και είναι μεγαλύτερο ποσοστό από το ποσοστό του συμφωνώ απόλυτα. Παράλληλα και το ποσοστό των διαφωνούντων είναι μεγάλο. Μπορούμε να συμπεράνουμε λοιπόν ότι η σύνδεση με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας δεν είναι απόλυτο ότι θα βελτιωθεί με το υβριδικό μοντέλο.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.6-4) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για τη δεύτερη πρόταση είναι ελάχιστα πάνω από το 4 ενώ για τις άλλες δύο είναι ελάχιστα μικρότερη. Αυτό υποδηλώνει ότι ουσιαστικά η πλειοψηφία των ατόμων απαντήσανε θετικά για την δεύτερη πρόταση κάτι που δεν ισχύει για τις άλλες δύο. Παρατηρείται επίσης μεγάλη τυπική απόκλιση και στις τρεις προτάσεις που σημαίνει ότι είχαμε μεγάλη διαφοροποίηση στις απαντήσεις.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
I feel a stronger sense of loyalty to my organization	3.64	1.111	53
I am more likely to stay with my company	4.08	.917	53
I feel more connected to my organizations goals	3.45	1.030	53

Πίνακας 4.6-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων παρατηρούμε τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.6-5)

Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.405 , η πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.767 και η δεύτερη με την τρίτη έχουν 0.391. Όπως βλέπουμε και οι τρεις προτάσεις έχουν αδύναμη θετική γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους με πιο ισχυρή τη πρώτη με τη τρίτη πρόταση.

Correlations				
		I feel a stronger sense of loyalty to my organization	I am more likely to stay with my company	I feel more connected to my organizations goals
I feel a stronger sense of loyalty to my organization	Pearson Correlation	1	.405**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001
	N	53	53	53
I am more likely to stay with my company	Pearson Correlation	.405**	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.003		.004
	N	53	53	53
I feel more connected to my organizations goals	Pearson Correlation	.767**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.6-5

Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας ( εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. (Πίνακας 4.6-6)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.765	3

Πίνακας 4.6-6

Από το αποτέλεσμα παρατηρούμε ότι έχουμε ανεκτή εσωτερική συσχέτιση



ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνεντευξιαζόμενοι ανά  
φύλο τότε παρατηρούμε το παρακάτω (Πίνακα 4.6.-7)

		Report		
1. How do you identify ?		I feel a stronger sense of loyalty to my organization	I am more likely to stay with my company	I feel more connected to my organization's goals
Female	Mean	3.92	4.24	3.68
	N	25	25	25
	Std. Deviation	1.077	.926	1.030
Male	Mean	3.37	3.93	3.22
	N	27	27	27
	Std. Deviation	1.115	.917	1.013
Other	Mean	4.00	4.00	4.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	3.64	4.08	3.45
	N	53	53	53
	Std. Deviation	1.111	.917	1.030

Πίνακας 4.6-7

Από τον πίνακα παρατηρούμε ότι σε αυτή τη διάσταση οι απαντήσεις που δόθηκαν δεν διαφοροποιήθηκαν πολύ μεταξύ των 2 φύλων. Οι γυναίκες απάντησαν πιο θετικά και στις 3 προτάσεις αλλά βλέπουμε μεγάλη διακύμανση στις απαντήσεις. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I agree.

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.6-8. Η ηλικιακή ομάδα 21-30 απάντησε στο εύρος Disagree-Agree στις προτάσεις 1 και 3 ενώ απάντησε στο εύρος Neutral-Agree για την πρόταση 2. Ακολουθεί η ομάδα 31-40 και η 41-50 με τα ίδια αποτελέσματα. Παρατηρούμε ότι τις πιο αρνητικές απαντήσεις τις έδωσε η ομάδα 51-60 για την πρώτη και τρίτη πρόταση ενώ κινήθηκε λίγο πιο θετικά για την δεύτερη πρόταση.

		<b>Report</b>		
2. What is your age group?		<u>I feel a stronger sense of loyalty to my organization</u>	<u>I am more likely to stay with my company</u>	<u>I feel more connected to my organization's goals</u>
21 to 30	Mean	3.00	4.50	3.25
	N	4	4	4
	Std. Deviation	.816	.577	.957
31 to 40	Mean	3.93	4.14	3.64
	N	14	14	14
	Std. Deviation	1.072	.663	.842
41 to 50	Mean	3.57	4.13	3.26
	N	23	23	23
	Std. Deviation	.992	.869	1.054
51 to 60	Mean	3.67	3.75	3.67
	N	12	12	12
	Std. Deviation	1.435	1.288	1.231
Total	Mean	3.64	4.08	3.45
	N	53	53	53
	Std. Deviation	1.111	.917	1.030

Πίνακας 4.6-8

#### 4.7. Επικοινωνία και συνεργασία

Για την μελέτη της επικοινωνίας και συνεργασίας τέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις :

1. «Η αποτελεσματική επικοινωνία έχει διατηρηθεί στο υβριδικό μοντέλο»
2. «Η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι αποδοτική στο υβριδικό μοντέλο».
3. «Νιώθω δεμένος με την ομάδα μου και τους συναδέλφους στο υβριδικό μοντέλο.»

Οι απαντήσεις στην πρόταση 1 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.7-1 ).

### 1. Effective communication is maintained in my hybrid working model

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	27	50.9	50.9	50.9
	Disagree	4	7.5	7.5	58.5
	I strongly agree	14	26.4	26.4	84.9
	Neutral	7	13.2	13.2	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.7-1

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 26.4% συμφωνεί απόλυτα ότι η αποτελεσματική επικοινωνία έχει διατηρηθεί στο υβριδικό μοντέλο, το 50.9% συμφωνεί, το 13.2% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 7.5% διαφωνεί και το 1.9% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 77.3% που πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας ενώ μόνο το 9.4% διαφωνεί .

Οι απαντήσεις στην πρόταση 2 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.7-2).

### 2. Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	26	49.1	49.1	49.1
	Disagree	4	7.5	7.5	56.6
	Neutral	7	13.2	13.2	69.8
	Strongly agree	15	28.3	28.3	98.1
	Strongly Disagree	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.7-2

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 28.3 % συμφωνεί απόλυτα ότι η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι αποδοτική στο υβριδικό μοντέλο, το 49.1% συμφωνεί, το 13.2% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 7.5%

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
διαφωνεί και το 1.9 διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 77.4% που πιστεύει ότι η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι αποδοτική στο υβριδικό μοντέλο ενώ το 13.2% δεν βλέπει διαφορά στα μοντέλα εργασίας. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας επηρεάζει θετικά την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων.

Οι απαντήσεις στην πρόταση 3 απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα (Πίνακα 4.7-3 ).

### 3. I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agree	22	41.5	41.5	41.5
	Disagree	6	11.3	11.3	52.8
	I strongly agree	13	24.5	24.5	77.4
	Neutral	10	18.9	18.9	96.2
	Strongly Disagree	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Πίνακας 4.7-3

Στον παραπάνω συγκεντρωτικό πίνακα βλέπουμε ότι το 24.5 % συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει δεμένος με την ομάδα και τους συναδέλφους του στο υβριδικό μοντέλο, το 41.5% συμφωνεί, το 18.9% δεν βλέπει διαφορά με τα άλλα μοντέλα εργασίας και τέλος το 11.3% διαφωνεί και το 3.8% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε ότι αθροίζοντας τις θετικές απόψεις έχουμε ένα ποσοστό 66% που νιώθει δεμένος με την ομάδα και τους συναδέλφους του στο υβριδικό μοντέλο ενώ το 18.9% δεν βλέπει διαφορά στα μοντέλα εργασίας. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας επηρεάζει θετικά τη σύνδεση με τους συναδέλφους.

Υπολογίζοντας για την διάσταση αυτή τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση παίρνουμε τον ακόλουθο πίνακα (Πίνακα-4.7-4) από όπου παρατηρούμε ότι η μέση τιμή για τη πρώτη και τη δεύτερη πρόταση είναι κοντά στο 4 ενώ για την τρίτη είναι ελάχιστα μικρότερη. Αυτό υποδηλώνει ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων για τις ερωτήσεις ήταν θετική με αρκετές διακυμάνσεις όμως που περιείχαν και αρνητικές απόψεις . Παρατηρείται και τυπική

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
απόκλιση >1 για την τελευταία προτάση που σημαίνει ότι παρατηρήθηκε μεγάλο ποσοστό  
αρνητικών απαντήσεων.

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Effective communication is maintained	3.92	.937	53
Collaboration with my c olleagues	3.94	.949	53
I feel connected to my team	3.72	1.081	53

Πίνακας 4.7-4

Πραγματοποιώντας συσχετισμούς μεταξύ των ερωτήσεων παρατηρούμε τα αποτελέσματα  
του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.7-5)

Παρατηρούμε ότι η πρώτη πρόταση με την δεύτερη έχουν Pearson Correlation: 0.881 , η  
πρώτη με τη τρίτη έχουν Pearson Correlation: 0.776 και η δεύτερη με την τρίτη έχουν 0.846.  
Όπως βλέπουμε και οι τρεις προτάσεις έχουν ισχυρή θετική γραμμική συσχέτιση μεταξύ  
τους.

### Correlations

		Effective co mmunication is maintain ed	Collaboration with my co lleagues	I feel conne cted to my t eam
Effective communicati on is maintained	Pearson Correlation	1	.881**	.776**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	53	53	53
Collaboration with my colleagues	Pearson Correlation	.881**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
I feel connected to m y team	Pearson Correlation	.776**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 4.7-5



Χρησιμοποιώντας το Cronbach's alpha ελέγχουμε το μέτρο της εσωτερικής συνέπειας (εσωτερικής συσχέτισης) των προτάσεων. (Πίνακας 4.7-6)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.938	3

Πίνακας 4.7-6

Από το αποτέλεσμα παρατηρούμε ότι έχουμε εξαιρετική εσωτερική συσχέτιση.

Αν προσπαθήσουμε να διαχωρίσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι συνεντευξιαζόμενοι ανά φύλο τότε παρατηρούμε το παρακάτω (Πίνακα 4.7.-7)

		Report		
1. How do you identify ?		Effective communication is maintained	Collaboration with my colleagues	I feel connected to my team
Female	Mean	4.20	4.24	4.08
	N	25	25	25
	Std. Deviation	.764	.723	.909
Male	Mean	3.67	3.67	3.37
	N	27	27	27
	Std. Deviation	1.038	1.074	1.149
Other	Mean	4.00	4.00	4.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	3.92	3.94	3.72
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.937	.949	1.081

Πίνακας 4.7-7

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσανε I agree καθώς και στις 3 προτάσεις η μέση τιμή είναι σταθερά πάνω από το 4 με μεγαλύτερη απόκλιση στην τρίτη πρόταση. Από την άλλη οι άντρες απαντήσανε ότι δεν παρατηρούνε διαφοροποίηση με μεγάλη διακύμανση όμως των απαντήσεων. Τα άτομα που δεν χαρακτηρίζονται ούτε γυναίκες ούτε άντρες απαντήσανε I agree.

		<b>Report</b>		
2. What is your age group?		<u>Effective communication is maintained</u>	<u>Collaboration with my colleagues</u>	<u>I feel connected to my team</u>
21 to 30	Mean	3.50	4.00	4.00
	N	4	4	4
	Std. Deviation	1.291	1.414	1.414
31 to 40	Mean	4.14	4.21	4.14
	N	14	14	14
	Std. Deviation	.770	.802	.864
41 to 50	Mean	3.87	3.96	3.57
	N	23	23	23
	Std. Deviation	1.014	.928	1.037
51 to 60	Mean	3.92	3.58	3.42
	N	12	12	12
	Std. Deviation	.900	.996	1.240
Total	Mean	3.92	3.94	3.72
	N	53	53	53
	Std. Deviation	.937	.949	1.081

Πίνακας 4.7-8

Αν μελετήσουμε τις απαντήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα τότε παρατηρούμε τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.7-8. Η ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών απάντησε κατά πλειοψηφία I agree και στις 3 προτάσεις. Οι ηλικιακές ομάδες 41-50, 51-60 απαντήσαν κατά πλειοψηφία ότι δεν παρατηρούν διαφοροποίηση με μεγαλύτερο εύρος απαντήσεων στην τρίτη πρόταση και για τις 2 ομάδες. Παρατηρούμε επίσης ότι η ομάδα 21-30 απάντησαν και στις τρεις



ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
προτάσεις με μεγαλύτερο εύρος απαντήσεων έχοντας πιο θετική επιλογή στη δεύτερη και  
τρίτη πρόταση.

#### **4.8. Ερευνητικές Υποθέσεις**

Για να μελετήσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών  
ομάδων για την κάθε μια πρόταση της διάστασης μου εκτελώ Kruskal-Wallis test .

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of I am more productive when working in a hybrid environment  
compared to an office environment is the same across categories of age.

H1: The distribution of I am more productive when working in a hybrid environment  
compared to an office environment is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is  
the same across categories of age

H1: The distribution of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is  
not the same for at least one category of age

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work  
productivity is the same across categories of age

H1: The distribution of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work  
productivity is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-1) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν  
στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή  
ομάδα , οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.

### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>I am more prod in hybrid</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.121	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.275	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>Work prod</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.194	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-1

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-2)

### Pairwise Comparisons of age

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
4-3	8.696	4.978	1.747	.081	.484
4-1	12.250	8.070	1.518	.129	.774
4-2	12.500	5.499	2.273	<b>.023</b>	<b>.138</b>
3-1	3.554	7.572	.469	.639	1.000
3-2	3.804	4.738	.803	.422	1.000
1-2	-.250	7.925	-.032	.975	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Πίνακας 4.8-2

Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση αλλά παρατηρούμε ότι το Adj.Sig για τις ηλικιακές ομάδες 31-40 και 51-60 είναι πολύ μικρό σχετικά με τις άλλες συγκρίσεις. Αν θυμηθούμε τη μέση τιμή που είχα

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
προκύπτει για κάθε μία πρόταση ανά ηλικιακή ομάδα είχαμε δει ότι η ηλικιακή ομάδα 31-40  
είχε τις υψηλότερες μέσες τιμές ενώ η 51-60 τις μικρότερες μέσες τιμές. (Πίνακας 4.2-8)

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of I am satisfied with my work in a hybrid work environment is the same across categories of age.

H1: The distribution of I am satisfied with my work in a hybrid work environment is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is the same across categories of age

H1: The distribution of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of I feel more valued by my company in a hybrid work model is the same across categories of age

H1: The distribution of I feel more valued by my company in a hybrid work model is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-3) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.

### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of I am satisfied with my work in a hybrid is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.870	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.596	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of I feel more valued by my company in a hybrid work model is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.449	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-3

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-4). Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

### Pairwise Comparisons of age

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
1-4	-4.708	8.007	-.588	.557	1.000
1-3	-5.364	7.513	-.714	.475	1.000
1-2	-6.554	7.863	-.834	.405	1.000
4-3	.656	4.939	.133	.894	1.000
4-2	1.845	5.456	.338	.735	1.000
3-2	1.189	4.701	.253	.800	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Πίνακας 4.8-4

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of The hybrid work model improved work-life balance is the same across categories of age.

H1: The distribution of The hybrid work model improved work-life balance is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is the same across categories of age

H1: The distribution of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is the same across categories of age

H1: The distribution of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-5) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of The hybrid work model im proved work life balance is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.305	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of I have more time for pers onal and or family is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.115	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Managing personal commit ments is easier in a hybri dworkmode is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.443	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.  
b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-5

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-6)

Pairwise Comparisons of age					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
4-3	5.225	4.538	1.151	.250	1.000
4-2	5.905	5.013	1.178	.239	1.000
4-1	13.333	7.358	1.812	.070	.420
3-2	.680	4.320	.157	.875	1.000
3-1	8.109	6.904	1.175	.240	1.000
2-1	7.429	7.225	1.028	.304	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Πίνακας 4.8-6



Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική

διαφοροποίηση αλλά παρατηρούμε ότι το Adj.Sig για τις ηλικιακές ομάδες 21-30 και 51-60 είναι πολύ μικρό σχετικά με τις άλλες συγκρίσεις. Αν θυμηθούμε τη μέση τιμή που είχα προκύψει για κάθε μία πρόταση ανά ηλικιακή ομάδα είχαμε δει ότι η ηλικιακή ομάδα 21-40 είχε τις υψηλότερες μέσες τιμές ενώ η 51-60 τις μικρότερες μέσες τιμές. (Πίνακας 4.4-7)

Στο τομέα της ευεξίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of My mental well-being has improved in a hybrid working model is the same across categories of age.

H1: The distribution of My mental well-being has improved in a hybrid working model is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ευεξίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of I experience less work stress in a hybrid environment is the same across categories of age

H1: The distribution of I experience less work stress in a hybrid environment is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της ευεξίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of My physical health has benefited from the hybrid work model is the same across categories of age

H1: The distribution of My physical health has benefited from the hybrid work model is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-7) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.

### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of My mental well being has improved in a hybrid working model is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.933	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of I experience less work stress in a hybrid environment is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.855	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of My physical health has benefited from the hybrid work mode is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.081	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-7

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-8)

### Pairwise Comparisons of age

Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
3-2	1.075	4.938	.218	.828	1.000
3-1	2.592	7.892	.328	.743	1.000
3-4	-3.259	5.188	-.628	.530	1.000
2-1	1.518	8.259	.184	.854	1.000
2-4	-2.185	5.731	-.381	.703	1.000
1-4	-.667	8.411	-.079	.937	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Πίνακας 4.8-8

Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική  
διαφοροποίηση.

Στο τομέα της οργανωτική δέσμευσης για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is the same across categories of age.

H1: The distribution of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της οργανωτική δέσμευσης για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model is the same across categories of age

H1: The distribution of I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της οργανωτική δέσμευσης για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is the same across categories of age

H1: The distribution of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-9) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>I feel a stronger sense of loyalty to my organization</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.254	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I am more likely to stay with my company</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.699	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel more connected to my organizations goals</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.503	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.  
b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-9

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-10)

Pairwise Comparisons of age					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
1-3	-8.793	7.989	-1.101	.271	1.000
1-4	-12.833	8.514	-1.507	.132	.790
1-2	-15.250	8.361	-1.824	<b>.068</b>	.409
3-4	-4.040	5.251	-.769	.442	1.000
3-2	6.457	4.999	1.292	.196	1.000
4-2	2.417	5.801	.417	.677	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .050.

a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.

Πίνακας 4.8-10

Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική

διαφοροποίηση αλλά παρατηρούμε ότι το Adj.Sig για τις ηλικιακές ομάδες 21-30 και 31-40 είναι πολύ μικρό σχετικά με τις άλλες συγκρίσεις. Αν θυμηθούμε τη μέση τιμή που είχε προκύψει για κάθε μία πρόταση ανά ηλικιακή ομάδα είχαμε δει ότι ανάμεσα σε αυτές τις ηλικιακές ομάδες έχουμε τις μεγαλύτερες διαφορές στη μέση τιμή ανά πρόταση και μετά ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 21-30 με 51-60. (Πίνακας 4.6-8)

Στο τομέα της επικοινωνίας και συνεργασίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The distribution of Effective communication is maintained in my hybrid working model is the same across categories of age.

H1: The distribution of Effective communication is maintained in my hybrid working model is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της επικοινωνίας και συνεργασίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The distribution of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is the same across categories of age

H1: The distribution of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is not the same for at least one category of age

Στο τομέα της επικοινωνίας και συνεργασίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The distribution of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment is the same across categories of age

H1: The distribution of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment is not the same for at least one category of age

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8-11) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις.



Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>Effective communication is maintained</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.692	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>Collaboration with my colleagues</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.324	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel connected to my team</u> is the same across categories of age.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.240	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.  
b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-11

Από το Kruskal-Wallis test μπορούμε να εκτελέσουμε Pairwise Comparison για κάθε ένα ζεύγος ηλικιών για να δούμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγηση της κάθε πρότασης. (Πίνακας 4.8-12)

Pairwise Comparisons of age					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
1-3	-5.076	7.699	-.659	.510	1.000
1-4	-5.167	8.205	-.630	.529	1.000
1-2	-9.000	8.058	-1.117	.264	1.000
3-4	-.091	5.061	-.018	.986	1.000
3-2	3.924	4.818	.814	.415	1.000
4-2	3.833	5.591	.686	.493	1.000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.

Πίνακας 4.8-12

Για κανένα ζεύγος ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.



*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

Για να μελετήσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που έχουν εξαρτόμενα μέλη για την κάθε μια πρόταση της διάστασης μου εκτελώ Mann-Whitney U Test.

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment is not the same

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is not the same

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work productivity is the same across across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work productivity is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.13- 4.8.16) στο οποίο βλέπουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις δύο τελευταίες προτάσεις όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε για αυτές απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση H0. Αντιθέτως για την πρώτη πρόταση αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση H0. Άλλωστε οι διαφορές στα διαγράμματα του Πίνακα 4.8.15 και Πίνακα 4.8.16 είναι εμφανής.

## Mann-Whitney U Test

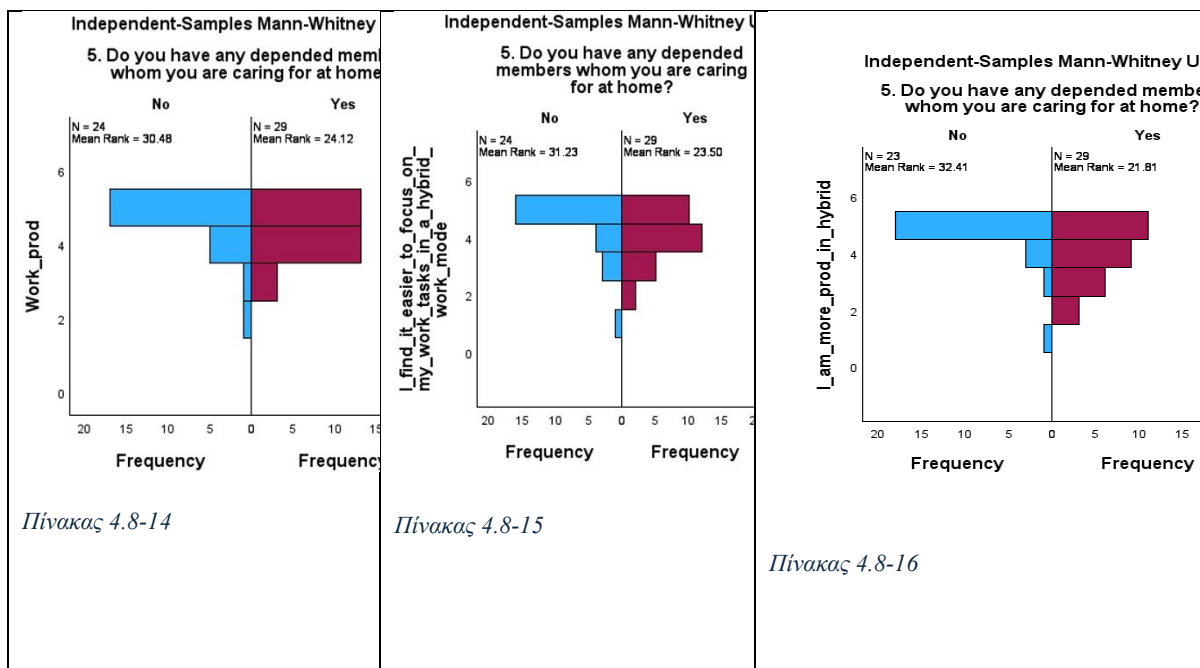
### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>Work_prod</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.091	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I_find_it_easier_to_focus_o</u> <u>n_my_work_tasks_in_a_hyb</u> <u>rid_work_mode</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.049	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I_am_more_prod_in_hybrid</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.008	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-13



Πίνακας 4.8-14

Πίνακας 4.8-15

Πίνακας 4.8-16

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of am satisfied with my work in a hybrid work environment is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of am satisfied with my work in a hybrid work environment is not the same

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη δεύτερη πρόταση

H0: The difference between the population of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is not the same

Στο τομέα της της ικανοποίησης από την εργασίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel more valued by my company in a hybrid work model is the same across across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I feel more valued by my company in a hybrid work model is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.17-4.8.20) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία πρόταση όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

# Mann-Whitney U Test

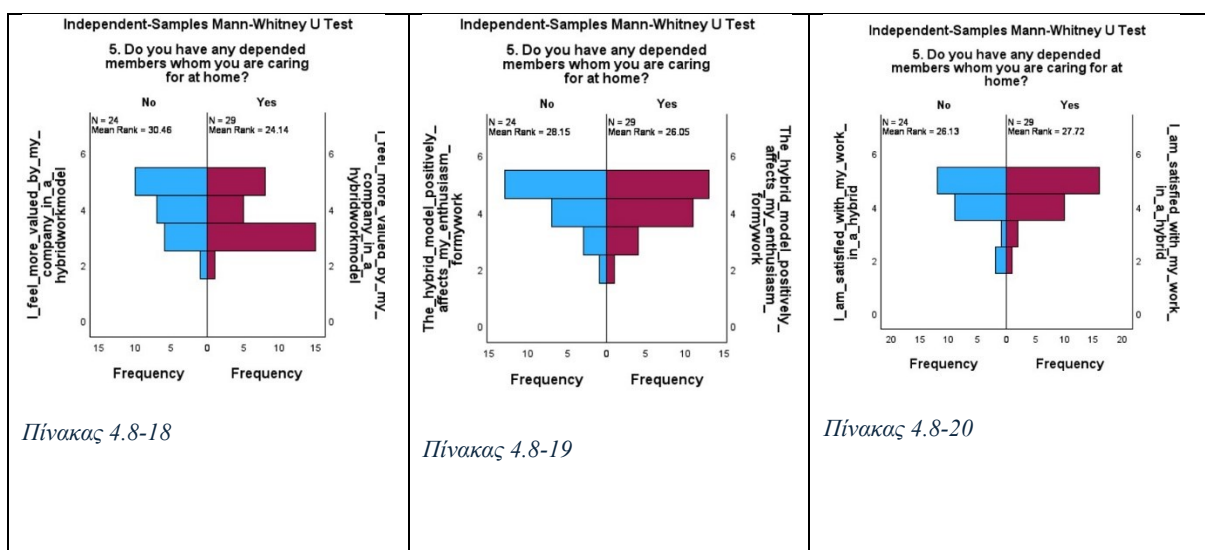
## Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>I feel more valued by my company in a hybridwork model</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.115	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>The hybrid model positively affects my enthusiasm for mywork</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.592	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I am satisfied with my work in a hybrid</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.676	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-17



Πίνακας 4.8-18

Πίνακας 4.8-19

Πίνακας 4.8-20

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of The hybrid work model improved work-life balance is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of The hybrid work model improved work-life balance is not the same

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is not the same

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is the same across across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.21-4.8.24) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την πρώτη πρόταση όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0. Όμως υπάρχουν διαφορές για τη δεύτερη πρόταση άρα απορρίπτουμε την H0. Ομοίως υπάρχουν διαφορές για τη τρίτη πρόταση αλλά είναι εντός του διαστήματος αποδοχής. Παρατηρούμε βέβαια ότι για τη τρίτη πρόταση έχουμε μικρότερο sig για αυτό και τα σχήματα δεν είναι παρόμοια ενώ για τη δεύτερη είναι εμφανής η διαφορά.

## Mann-Whitney U Test

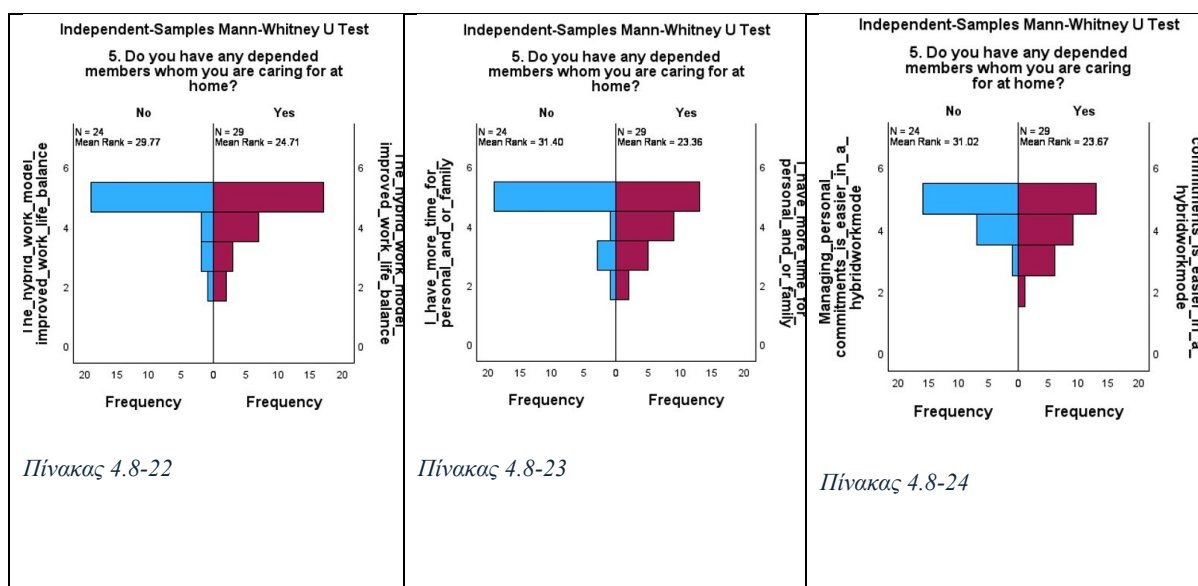
### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. a,b	Decision
1	The distribution of The hybrid work model improved work life balance is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.150	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of I have more time for personal and or family is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.032	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Managing personal commitments is easier in a hybridworkmode is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.055	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-21



Πίνακας 4.8-22

Πίνακας 4.8-23

Πίνακας 4.8-24



Στο τομέα της ευεξίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of My mental well-being has improved in a hybrid working model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of My mental well-being has improved in a hybrid working model is not the same

Στο τομέα ευεξίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I experience less work stress in a hybrid environment is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I experience less work stress in a hybrid environment is not the same

Στο τομέα ευεξίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of My physical health has benefited from the hybrid work model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of My physical health has benefited from the hybrid work model is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.25-4.8.28) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις τρεις προτάσεις όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0 για κάθε μία από τις προτάσεις. Παρατηρούμε βέβαια ότι για τη δεύτερη πρόταση έχουμε μικρότερο sig για αυτό και τα σχήματα δεν είναι παρόμοια.

## Mann-Whitney U Test

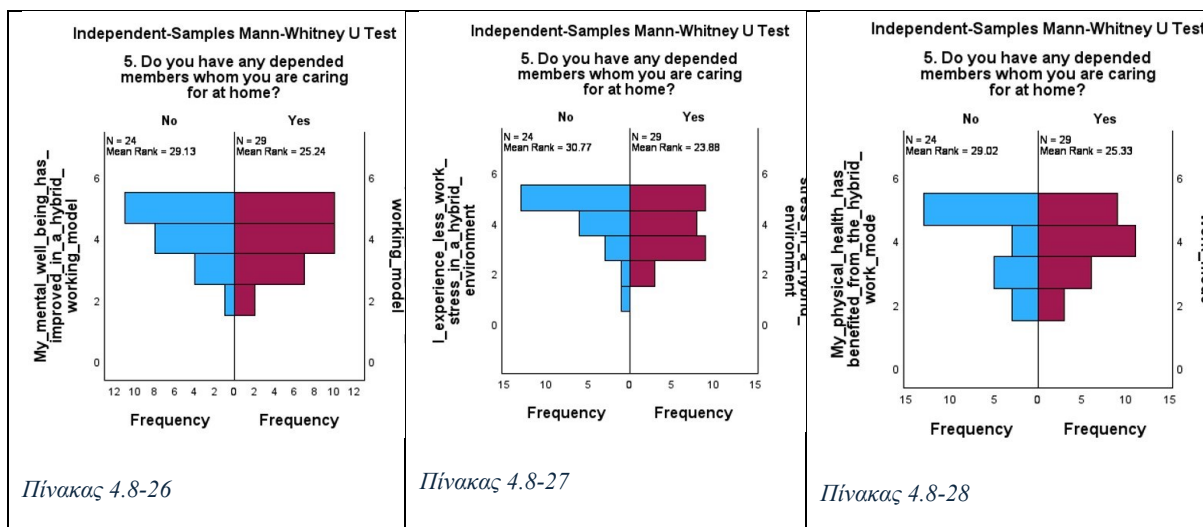
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>My mental well being has improved in a hybrid working model</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.334	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I experience less work stress in a hybrid environment</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.088	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>My physical health has benefited from the hybrid work mode</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at home?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.361	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-25



Στο τομέα της οργανωτικής δέσμευσης για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is not the same

Στο τομέα οργανωτικής δέσμευσης για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I am to stay with my company long-term because of its hybrid work model is not the same

Στο τομέα οργανωτικής δέσμευσης για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.29-4.8.32) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη καμία πρόταση όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

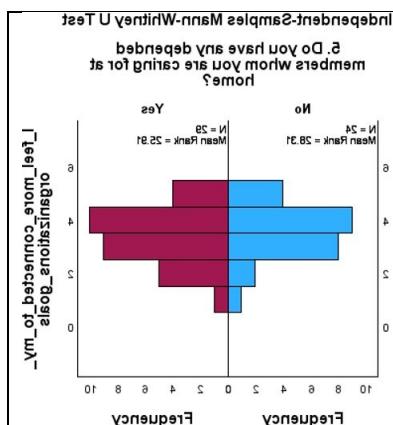
## Mann-Whitney U Test

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. a,b
1	The distribution of <u>I feel more connected to my organizations goals</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.556
2	The distribution of <u>I am more likely to stay with my company</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.924
3	The distribution of <u>I feel a stronger sense of loyalty to my organization</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.562

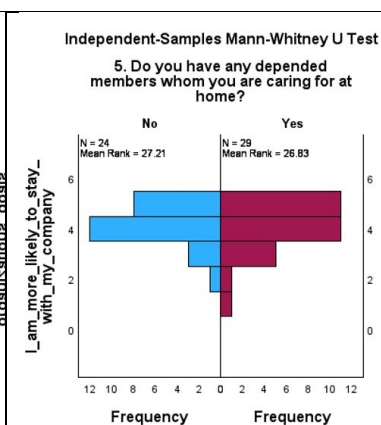
a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

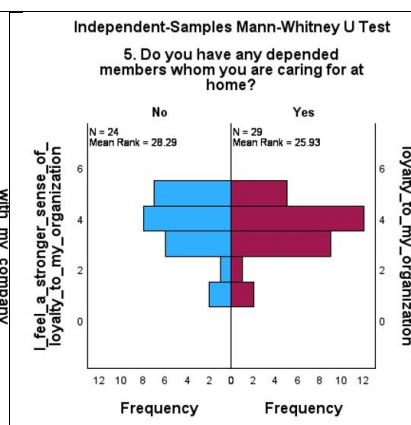
Πίνακας 4.8-29



Πίνακας 4.8-30



Πίνακας 4.8-31



Πίνακας 4.8-32

Στο τομέα της επικοινωνίας και συνεργασίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of Effective communication is maintained in my hybrid working model is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population Effective communication is maintained in my hybrid working model is not the same

Στο τομέα επικοινωνίας και συνεργασίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is not the same

Στο τομέα επικοινωνίας και συνεργασίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment the same across groups having depended members and those without dependent members.

H1: The difference between the population of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.33-4.8.36) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη πρώτη πρόταση όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν εξαρτόμενα μέλη και αυτούς που δεν έχουν, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0. Για τις άλλες δύο προτάσεις απορρίπτουμε τη μηδενική και δεχόμαστε τη H1.

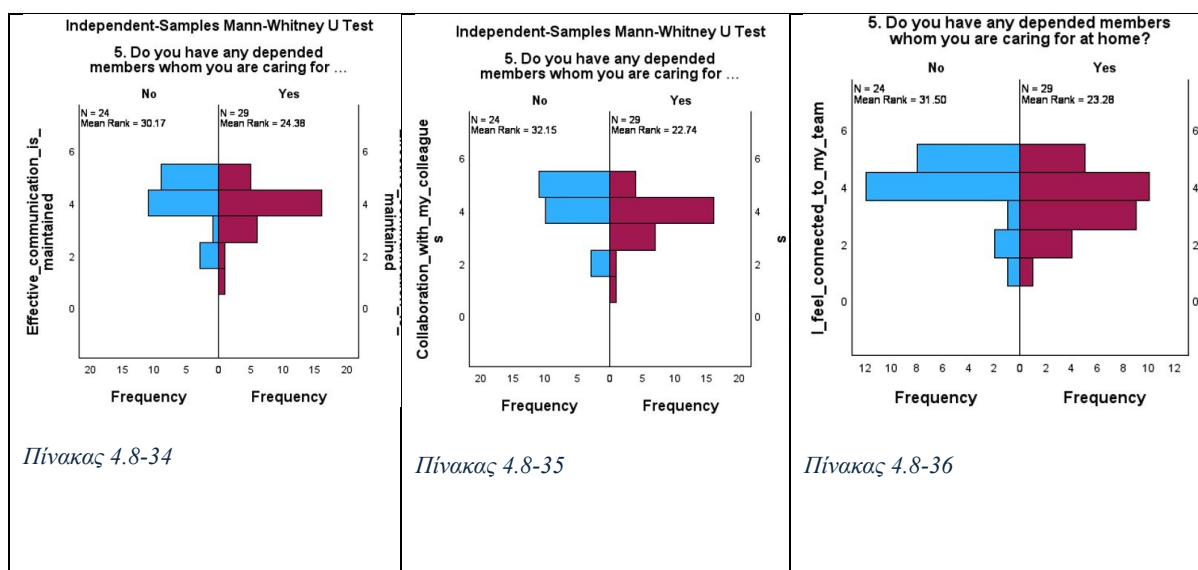
## Mann-Whitney U Test

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup> Decision
1	The distribution of <u>Effective communication is maintained</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.140 Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>Collaboration with my colleagues</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.017 Reject the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel connected to my team</u> is the same across categories of 5. Do you have any depended members whom you are caring for at <u>home?</u>	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.043 Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-33



Πίνακας 4.8-34

Πίνακας 4.8-35

Πίνακας 4.8-36



Για να μελετήσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων για την κάθε μια πρόταση της διάστασης μου εκτελώ Mann-Whitney U Test. Δεν περιλαμβάνω τα δεδομένα από το υποκείμενο που αναγνωρίζει τον εαυτό του ως Others γιατί έχω μόνο μια εγγραφή.

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment is not the same

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work model is not the same

Στο τομέα της παραγωγικότητας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work productivity is the same across sexes.

H1: The difference between the population of The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work productivity is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.37- 4.8.40) στο οποίο βλέπουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για κάθε πρόταση όσον αφορά τα φύλα που οπότε δεν δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

# Mann-Whitney U Test

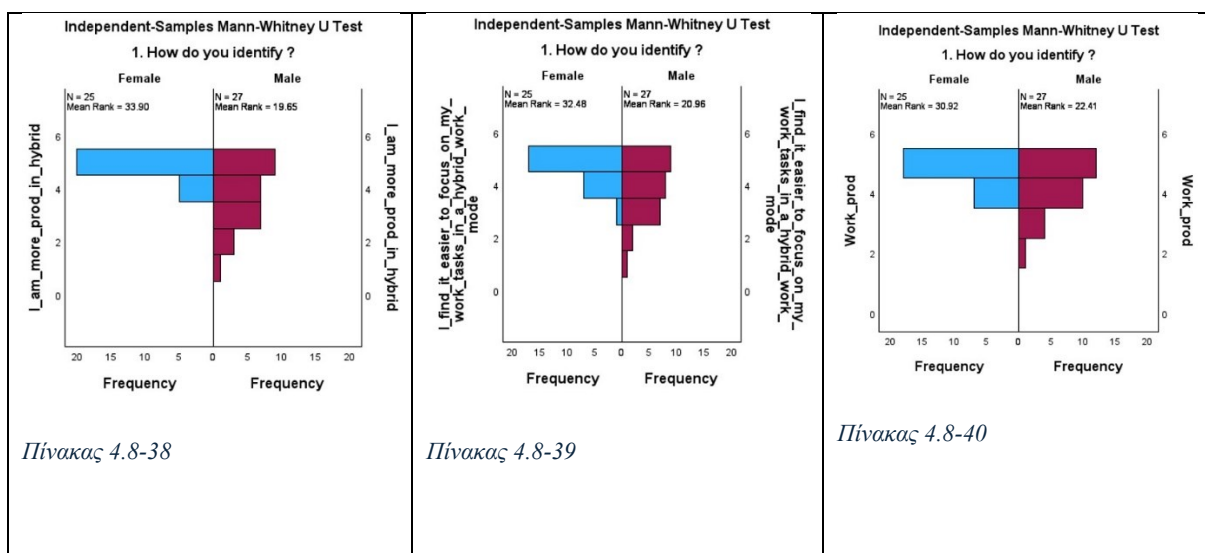
## Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>I am more prod in hybrid</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.003	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of <u>Work_prod</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.021	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-37



Πίνακας 4.8-38

Πίνακας 4.8-39

Πίνακας 4.8-40

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of am satisfied with my work in a hybrid work environment is the same across sexes.

H1: The difference between the population of am satisfied with my work in a hybrid work environment is not the same

Στο τομέα της ικανοποίησης από την εργασία για τη δεύτερη πρόταση

H0: The difference between the population of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is the same across sexes.

H1: The difference between the population of The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work is not the same

Στο τομέα της της ικανοποίησης από την εργασίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel more valued by my company in a hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I feel more valued by my company in a hybrid work model is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.41-4.8.44) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για όλες τις προτάσεις όσον αφορά το φύλο, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

# Mann-Whitney U Test

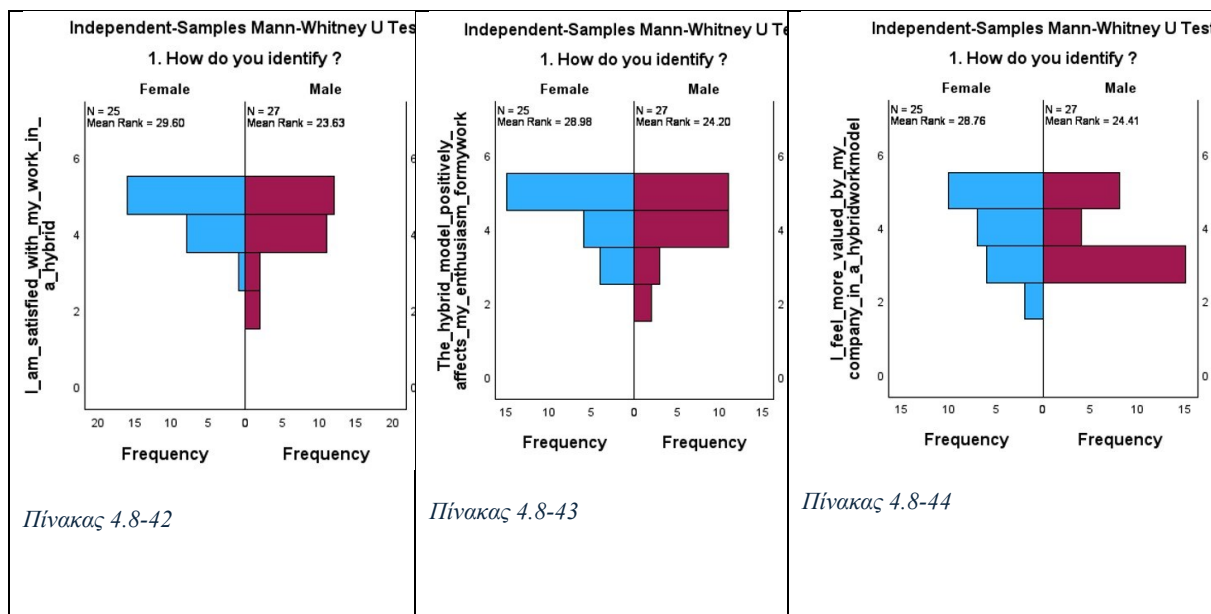
## Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. a,b	Decision
1	The distribution of <u>I am satisfied with my work in a hybrid</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.111	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.215	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel more valued by my company in a hybrid work model</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.271	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-41



Πίνακας 4.8-42

Πίνακας 4.8-43

Πίνακας 4.8-44

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of The hybrid work model improved work-life balance is the same across sexes.

H1: The difference between the population of The hybrid work model improved work-life balance is not the same

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting is not the same

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of Managing personal commitments is easier in a hybrid work model is not the same

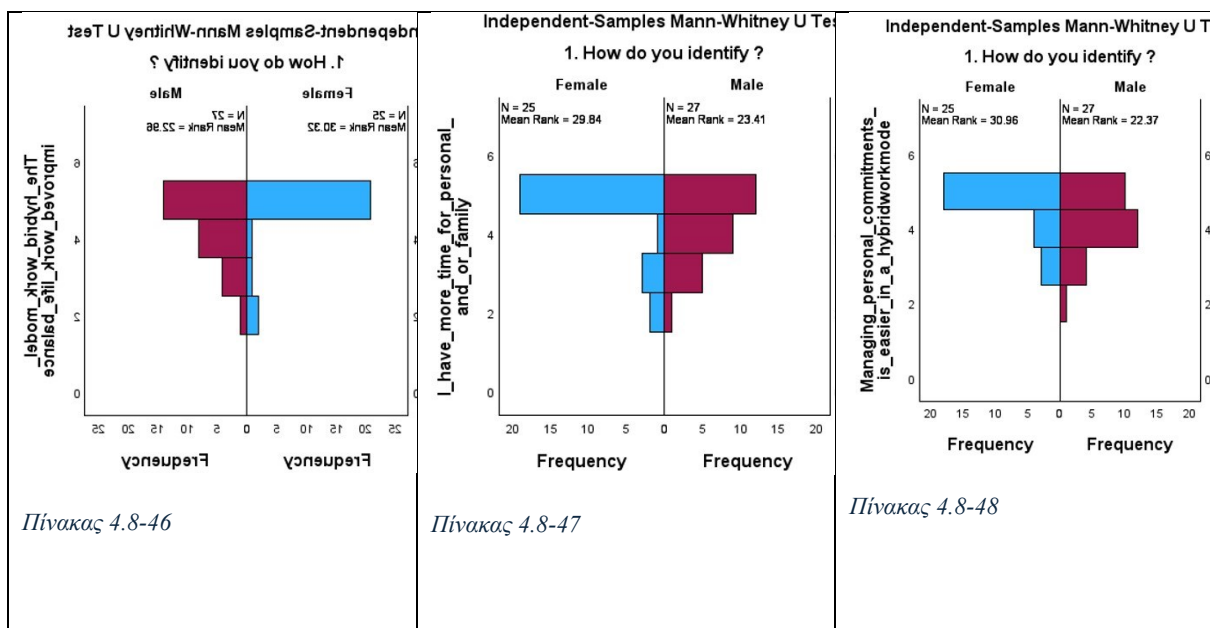
Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.45-4.8.48) στο οποίο βλέπουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την πρώτη και τη τρίτη πρόταση όσον αφορά το φύλο, οπότε δεν δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0. Για τη δεύτερη πρόταση δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση H0.

# Mann-Whitney U Test

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. a,b
1	The distribution of The hybrid work model improved work life balance is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.035
2	The distribution of I have more time for personal and or family is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.083
3	The distribution of Managing personal commitments is easier in a hybrid workmode is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.023

- a. The significance level is .050.  
b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-45



Πίνακας 4.8-46

Πίνακας 4.8-47

Πίνακας 4.8-48



Στο τομέα της ευεξίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of My mental well-being has improved in a hybrid working model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of My mental well-being has improved in a hybrid working model is not the same

Στο τομέα ευεξίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I experience less work stress in a hybrid environment is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I experience less work stress in a hybrid environment is not the same

Στο τομέα ευεξίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of My physical health has benefited from the hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of My physical health has benefited from the hybrid work model is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.8.49-4.8.52) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για όλες τις προτάσεις όσον αφορά το φύλο, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

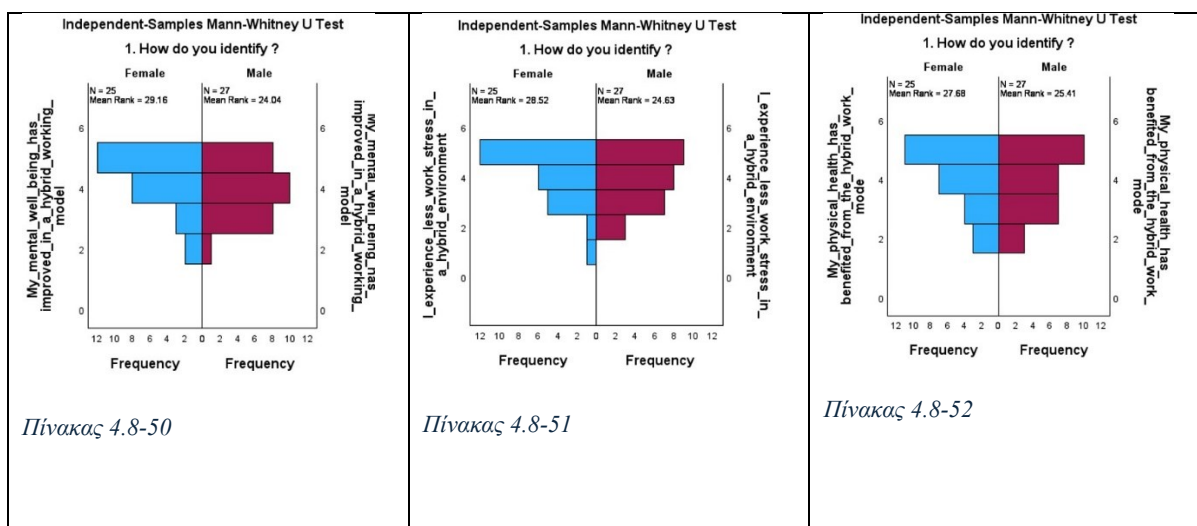
## Mann-Whitney U Test

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>
1	The distribution of <u>My mental well being has improved in a hybrid working model</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.197
2	The distribution of <u>I experience less work stress in a hybrid environment</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.330
3	The distribution of <u>My physical health has benefited from the hybrid work mode</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.570

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-49



Πίνακας 4.8-50

Πίνακας 4.8-51

Πίνακας 4.8-52

Στο τομέα της οργανωτικής δέσμευσης για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model is not the same

Στο τομέα οργανωτικής δέσμευσης για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I am to stay with my company long-term because of its hybrid work model is not the same

Στο τομέα οργανωτικής δέσμευσης για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is the same across sexes.

H1: The difference between the population of I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.853-4.8.56) στο οποίο βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για όλες τις προτάσεις όσον αφορά το φύλο, οπότε δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

# Mann-Whitney U Test

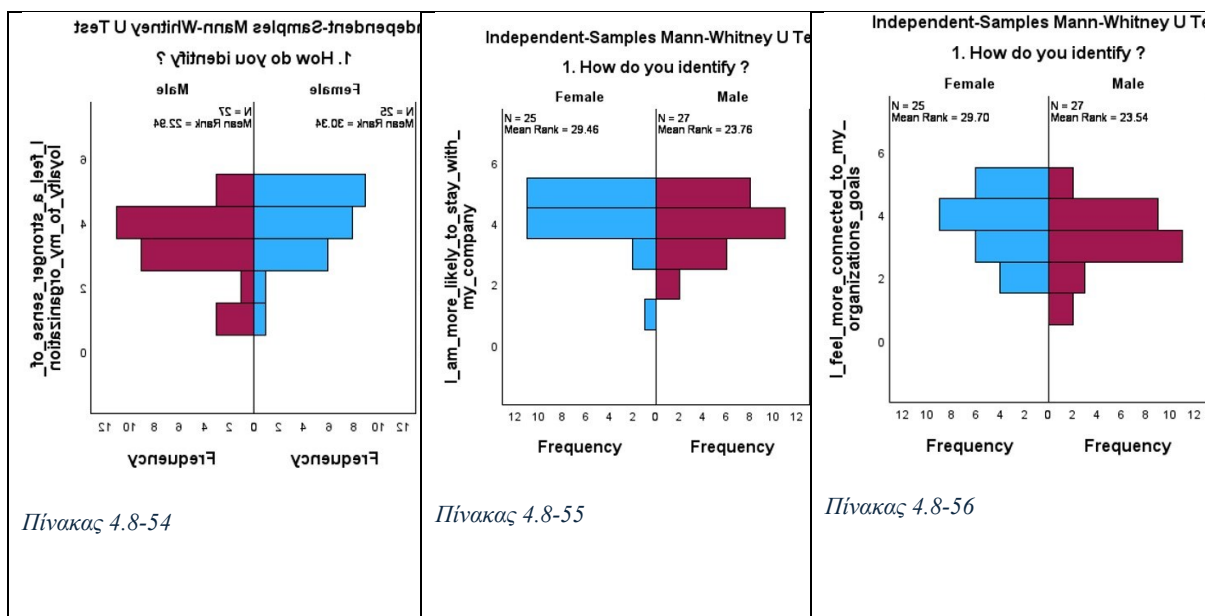
## Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig <sup>a,b</sup>	Decision
1	The distribution of <u>I feel a stronger sense of loyalty to my organization</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.066	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of <u>I am more likely to stay with my company</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.147	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel more connected to my organizations goals</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.126	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-53



ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ

Στο τομέα της επικοινωνίας και συνεργασίας για τη πρώτη πρόταση:

H0: The difference between the population of Effective communication is maintained in my hybrid working model is the same across sexes.

H1: The difference between the population Effective communication is maintained in my hybrid working model is not the same

Στο τομέα επικοινωνίας και συνεργασίας για τη δεύτερη πρόταση:

H0: The difference between the population of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is the same across sexes.

H1: The difference between the population of Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment is not the same

Στο τομέα επικοινωνίας και συνεργασίας για τη τρίτη πρόταση:

H0: The difference between the population of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment the same across sexes.

H1: The difference between the population of I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment is not the same

Έχουμε το παρακάτω αποτέλεσμα (Πίνακας 4.857-4.8.60) στο οποίο βλέπουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για όλες τις προτάσεις όσον αφορά το φύλο, οπότε δεν δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση H0.

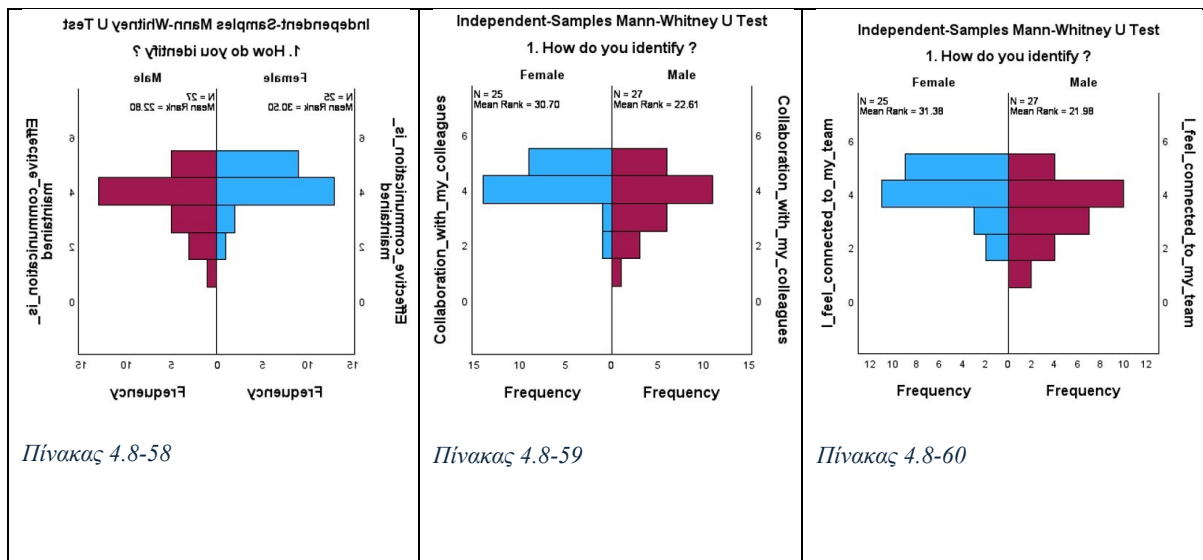
## Mann-Whitney U Test

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. a,b Decision
1	The distribution of <u>Effective communication is maintained</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.047 Reject the null hypothesis.
2	The distribution of <u>Collaboration with my colleagues</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.038 Reject the null hypothesis.
3	The distribution of <u>I feel connected to my team</u> is the same across categories of 1. How do you identify ?	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.019 Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Πίνακας 4.8-57





## 5. Συζήτηση Ευρημάτων

### 5.1. Συζήτηση των ευρημάτων

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζόμενων υπερτερεί η άποψη της βελτίωσης της παραγωγικότητας και της στοχοπροσήλωσης στο υβριδικό μοντέλο εργασίας παρατηρώντας επιπλέον ότι η ευελιξία του προάγει τη παραγωγικότητα. Ειδικότερα όλοι οι εκπρόσωποι ανέδειξαν την ευελιξία του υβριδικού μοντέλου ως σημαντικό παράγοντα για την βελτίωση της παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα το 79.2% πιστεύει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι πιο παραγωγικό από την εργασία στο φορέα. Το 79.3% δηλώνει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας βοηθάει τον εργαζόμενο στη προσηλωση στα καθήκοντά του ενώ ένα συντριπτικό ποσοστό 90.6% αναδिकνύει ότι η ευελιξία στο υβριδικό μοντέλο εργασίας επηρεάζει θετικά τη παραγωγικότητα. Οι γυναίκες και η ηλικιακή ομάδα 31-40 παρατηρούν μεγαλύτερη αύξηση στη παραγωγικότητα, πιο συγκεντρωμένοι εμφανίζονται οι άντρες ενώ η ηλικιακή ομάδα 51-60 εμφάνισε μικρότερα θετικά ποσοστά σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες.

Μάλιστα η διαφοροποίηση στις μετρήσεις των γυναικών είναι στατιστικά σημαντική. Αναδεικνύουν λοιπόν ότι όντως με το υβριδικό μοντέλο εργασίας οι υπάλληλοι διακρίνουν αύξηση της παραγωγικότητάς τους η οποία βοηθείται από την ευελιξία που παρέχεται από το υβριδικό μοντέλο και από την δυνατότητα να συγκεντρώνονται καλύτερα στις εργασίες που τους έχουν δοθεί. Αν λάβουμε υπόψη μας το γεγονός ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας παρέχει την δυνατότητα στους εργαζόμενους να διαμορφώσουν το πρόγραμμά τους έτσι ώστε να εκτελούν τα καθήκοντα που χρήζουν συγκέντρωση και καθόλου αντιπερισπασμούς στο χώρο τους μπορούμε να κατανοήσουμε τα αποτελέσματα της μέτρησης. Επίσης η ευελιξία στο υβριδικό μοντέλο ικανοποιεί τις ανάγκες των εργαζομένων για αυτονομία και καλύτερη οργάνωση. Από τις μηδενικές υποθέσεις που πραγματοποιήθηκαν οι φροντιστές εξαρτημένων ατόμων αξιολόγησαν με μικρότερο βαθμό τη παραγωγικότητά και τη συγκέντρωσή τους στο υβριδικό μοντέλο από ότι οι μη φροντιστές. Δικαιολογείται το γεγονός λόγω των αυξημένων αναγκών για εξυπηρέτηση των εξαρτημένων ατόμων σε τακτά χρονικά διαστήματα εντός του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα να χάνεται η στοχοπροσήλωση και να νιώθουν λιγότερο παραγωγικοί.

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

Οι υπάλληλοι δηλώνουν ότι νιώθουν ικανοποιημένοι με την εργασία τους στο υβριδικό μοντέλο με ποσοστό 88,6%. Πιστεύουν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας επηρεάζει θετικά τον ενθουσιασμό για την εργασία του με ποσοστό 83.1%. Αναλύοντας περαιτέρω τις παραπάνω προτάσεις κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα παρατηρούμε μεγαλύτερα ποσοστά για τις γυναίκες και την ηλικιακή ομάδα 31-40. Παράλληλα το 56.6% θεωρεί ότι μέσω της υβριδικής εργασίας εκτιμάται η εργασία του περισσότερο με το 39.6% να μην βρίσκει διαφορές από το εξ'αποστάσεως μοντέλο ή την εργασία στο φορέα. Οι γυναίκες και οι ηλικιακές ομάδες 31-40 , 51-60 παρατήρησαν ότι όντως εκτιμάται περισσότερο η εργασία τους στο υβριδικό μοντέλο. Το μικρό ποσοστό θετικής διαφοροποίησης που αφορά την εκτίμηση της εργασίας στο υβριδικό μοντέλο εργασίας συγκριτικά με τα άλλα μοντέλα εργασίας μπορεί να ερμηνευτεί. Αν ο φορέας αξιολογεί την εργασία του υπαλλήλου του με αξιοκρατικά και μετρήσιμα κριτήρια τότε δεν θα πρέπει να παρατηρείται διαφοροποίηση αφού το μοντέλο εργασίας δεν είναι κριτήριο αξιολόγησης. Η θετικά προσκείμενη απάντηση μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι υπάλληλοι βλέπουν την ένταξή τους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας ως επιβράβευση για τη παραγωγικότητά και την υπευθυνότητά τους.

Στο τομέα της ισορροπίας επαγγελματικής με προσωπικής ζωής οι απαντήσεις που δόθηκαν επιβεβαιώνουν την άποψη ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας υποστηρίζει και αναβαθμίζει την ισορροπία. Δηλαδή η αύξηση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παρέχει αύξηση στο χρόνο για προσωπικές και οικογενειακές δραστηριότητες και αντίστροφα. Ομοίως η αύξηση της ισορροπίας ή / και του ελεύθερου χρόνου αυξάνει την ευκολία στη διαχείριση των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Μάλιστα το 84.9% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι βελτιώνει την ισορροπία , το 79.3% θεωρεί ότι το υβριδικό μοντέλο προσφέρει ελεύθερο χρόνο και το 56.6% αξιολογεί ότι με το υβριδικό μοντέλο διευκολύνεται στην αντιμετώπιση των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Οι γυναίκες απαντήσανε στη πλειοψηφία τους πιο θετικά και στις τρεις προτάσεις. Δώσανε ιδιαίτερη σημασία στην αύξηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που παρατηρήθηκε στο υβριδικό μοντέλο εργασίας έχοντας σημαντική στατιστική διαφοροποίηση. Αισθάνθηκαν την ευκολία που τους παρέχεται για διαχείριση των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και παρατήρησαν την αύξηση του ελεύθερου χρόνου για προσωπικές και οικογενειακές δραστηριότητες. Από τη διακύμανση των απαντήσεών τους σχετικά με τη διαχείριση των υποχρεώσεων τονίστηκε η αύξηση της

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

ευκολίας που προάγει το υβριδικό μοντέλο. Αυτό το αποτέλεσμα δεν είναι ασήμαντο για το γυναικείο πληθυσμό αφού κατά βάση οι γυναίκες επωμίζονται το μεγαλύτερο ποσοστό υποχρεώσεων τόσο για το σπίτι όσο και για τα εξαρτώμενα μέλη. Η μεγάλη διακύμανση στις απαντήσεις που αφορούν την αύξηση του προσωπικού χρόνου μπορεί να ερμηνευτεί από το λιγοστό εντέλει ελεύθερο χρόνο που απομένει αν αφαιρέσουμε τις επαγγελματικές υποχρεώσεις και τις ανάγκες του σπιτιού.

Από την άλλη οι άντρες απαντήσανε θετικά μεν αλλά όχι τόσο έντονα σχετικά με την βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής- προσωπικής ζωής, ελεύθερου χρόνου και ευκολίας διαχείρισης των υποχρεώσεων γιατί οι υποχρεώσεις τους εκτός εργασίας είναι πιο περιορισμένες. Βλέπουμε όμως ότι την βελτίωση της ισορροπίας την παρατηρεί έντονα η ηλικιακή ομάδα 21-30 παρόλο που συνήθως σε αυτή την ηλικία οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν είναι αυξημένες με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγαλύτερος ελεύθερος χρόνος. Είναι απόλυτοι ως προς την βελτίωση που παρατηρείται και στις τρεις προτάσεις. Ακολουθεί κατά πόδας η ηλικιακή ομάδα 31-40. Στην ηλικιακή ομάδα 51-60 βλέπουμε ότι είναι θετικά απόλυτα προσκείμενοι με την ευκολία που παρέχεται από το υβριδικό μοντέλο για την αντιμετώπιση των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων αλλά δεν είναι τόσο απόλυτοι όσον αφορά την ισορροπία της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής και του ελεύθερου χρόνου. Ίσως γιατί οι επαγγελματίες αυτής της ηλικιακής ομάδας συνήθως έχουν αυξημένες αρμοδιότητες με αποτέλεσμα να είναι πιο δύσκολη η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής όπως και η εύρεση ελεύθερου χρόνου. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι τα άτομα που έχουν εξαρτώμενα μέλη στην οικογένειά τους διαφοροποιήθηκαν στις απαντήσεις που έδωσαν σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο και την ευκολία να διαχειριστούν τις υποχρεώσεις τους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας από τα άτομα που δεν είναι φροντιστές. Προφανώς οι αυξημένες υποχρεώσεις στερούν τον ελεύθερο χρόνο και προκαλούν δυσκολία στη διαχείριση.

Η ευεξία είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν έμμεσα τη παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Η ψυχική υγεία, το εργασιακό άγχος και η σωματική υγεία είναι επιμέρους τμήματα προς ανάλυση της ευεξίας. Στη μελέτη μας τέθηκαν προτάσεις που σχετίζονται με αυτά τα τμήματα. Το 73.6% υποστηρίζει ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας έχει βελτιώσει τη ψυχική του υγεία με ένα 20.8% να μην βλέπει διαφορά εξαιτίας του υβριδικού μοντέλου. Το 67.9% συμφωνεί ότι το εργασιακό άγχος έχει μειωθεί στο υβριδικό μοντέλο με ένα 22.6% να μην βλέπει διαφορά. Το 67.9% θεωρεί ότι η

σωματική του υγεία έχει βελτιωθεί στο υβριδικό μοντέλο με το 20.8% να μην βλέπει  
διαφορά.

Η βελτίωση της πνευματικής και σωματικής υγείας του εργαζόμενου εξαρτάται από τη  
ρουτίνα του εργαζόμενου, τις υγιεινές επιλογές στη διατροφή, τον ύπνο, την ξεκούραση και  
τη σωματική άσκηση. Το υβριδικό μοντέλο έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει τον ελεύθερο χρόνο  
που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να καθοριστούν και να εφαρμοστούν πιο υγιεινές  
πρακτικές. Στην ευεξία παρατηρήθηκε μεγάλο εύρος στις απαντήσεις τόσο για τις γυναίκες  
όσο και για τους άντρες. Ομοίως παρατηρήθηκε διακύμανση και στη κατηγοριοποίηση των  
απαντήσεων ανά ηλικιακή ομάδα. Μόνο η ηλικιακή ομάδα 21-30 δεν είχε διαφορετικές  
απαντήσεις όσον αφορά τη βελτίωση της ψυχικής και της σωματικής υγείας. Αυτά τα  
αποτελέσματα μπορούν να δικαιολογηθούν αν αναλογιστούμε ότι είμαστε στην εποχή μετά  
covid όπου ως άτομα αναγκαστήκαμε να αλλάξουμε ριζικά πολλές από τις συνήθειές μας.  
Κάποιοι σίγουρα είχαν στραφεί σε πιο υγιεινές επιλογές τόσο στη διατροφή όσο και στην  
άσκηση. Παράλληλα το εργασιακό άγχος μπορεί να μετριάζεται από το υβριδικό μοντέλο  
εργασίας όμως οι παράγοντες που το προκαλούν δεν εξαρτώνται από το μοντέλο εργασίας  
πια όσο από τη φύση της δουλειάς, τις αρμοδιότητες, την ευθύνη και το φόρτο εργασίας,  
Μην ξεχνάμε ότι δύο χρόνια μετά το covid οι συνθήκες που προκαλούν εργασιακό στρες στη  
απομακρυσμένη εργασία έχουν εξαλειφθεί.. Τέτοιες συνθήκες ήταν η αδυναμία  
τεχνολογικών πόρων, η ελλειπής επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, η ανάγκη για άμεση  
αλλαγή διαδικασιών και τρόπου εργασίας. Παράλληλα η εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου  
εργασίας είναι πια εθελοντική. Στη περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος αισθάνεται ότι ο  
χώρος εργασίας του εκτός του φορέα προκαλεί σωματικά προβλήματα, όπως λανθασμένη  
στάση σώματος, πολλές ώρες μπροστά στην οθόνη του υπολογιστή μπορεί να προτιμήσει να  
εργάζεται με φυσική παρουσία. (Charalampous et al, 2021)

Οι απαντήσεις των εργαζόμενων κατά την ανάλυση της οργανωτικής δέσμευσης προκαλούν  
ενδιαφέρον. Είναι το μοναδικό τμήμα στο οποίο εμφανίζεται μεγάλο ποσοστό  
διαφωνούντων. Λεπτομερέστερα το 60.3% υποστηρίζει ότι το υβριδικό μοντέλο αυξάνει τη  
πίστη του στην εταιρία με ένα 28.3% που θεωρεί ότι η πίστη του είναι ανεξάρτητη από το  
εργασιακό μοντέλο και ένα 11.3% που θεωρεί ότι το υβριδικό μοντέλο επηρεάζει αρνητικά τη  
πίστη του στην εταιρία. Συγχρόνως το 79.2% θεωρεί ότι η μακροχρόνια σχέση με την εταιρία  
ευνοείται από το υβριδικό μοντέλο εργασίας με ένα 15.1% να αποσυνδέει τη μακροχρόνια

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*  
σχέση με το μοντέλο εργασίας με μόλις ένα 5.7% να υποστηρίζει ότι το υβριδικό μοντέλο  
εργασίας είναι τροχοπέδη στην μακροχρόνια σχέση με την εταιρία.

Σχετικά με τη σύνδεση του εργαζόμενου με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας το 50.9% παρατηρεί βελτίωση με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας στο υβριδικό μοντέλο έχοντας όμως ένα διόλου ευκαταφρόνητο 32.1% που θεωρεί ότι η σύνδεσή τους με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας είναι ανεξάρτητη από το εργασιακό μοντέλο και ένα 17% που δεν νιώθει τόσο συνδεδεμένος στο υβριδικό μοντέλο. Σε αυτή τη παράμετρο για πρώτη φορά δεν παρατηρήθηκε απόκλιση στις απόψεις μεταξύ των φύλων. Το μεγαλύτερο αρνητικό ποσοστό το έδωσε η ηλικιακή ομάδα 51-60 όσον αφορά τη μακροχρόνια σχέση, η ηλικιακή ομάδα 21-30 για την αίσθηση πίστης στην εταιρία και η ηλικιακή ομάδα 41-50 για τη σύνδεση με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας. Αντίθετα πιο θετική εικόνα είχε η ηλικιακή ομάδα 21-30 για την μακροχρόνια σχέση, η ηλικιακή ομάδα 31-40 για το αίσθημα πίστης και η 51-60 για την σύνδεση με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας.

Ερμηνεύοντας τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι είναι λογικό να νιώθουν πιο πιστοί σε μια εταιρία που αποδεδειγμένα υποστηρίζει προγράμματα που εξυπηρετούν την ωφέλεια των εργαζομένων. Από την άλλη η πίστη σε μια εταιρία δεν εξαρτάται μόνο από το μοντέλο εργασίας. Εξαρτάται από ένα φάσμα παραγόντων με πρωταρχικό το αίσθημα της εμπιστοσύνης και της ασφάλειας που αναπτύσσεται με τον εργαζόμενο και την διοίκηση. Επίσης η υποστήριξη στον εργαζόμενο, ο βαθμός αυτονομίας που του δίνεται και η ανατροφοδότηση είναι παράγοντες που εδραιώνουν τη πίστη στην εταιρία. (Wontorczyk, Roznowski, 2022). Επιπρόσθετα η μακροχρόνια σχέση με τον εργαζόμενο βελτιώνεται με την ύπαρξη του υβριδικού μοντέλου αλλά πρωτεύοντας ρόλος είναι η εμπιστοσύνη που έχει αναπτυχθεί με τον εργαζόμενο, το περιβάλλον εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες για ανέλιξη και η αμοιβή.

Τέλος όσον αφορά τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας και τη σύνδεση που νιώθουν οι εργαζόμενοι, εξαρτάται από το τρόπο και το μέσο της επικοινωνίας, το βαθμό με τον οποίο περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους και την άρτια διατύπωση των στόχων της εταιρίας. Οι αρνητικές απαντήσεις μπορεί να οφείλονται στο γεγονός ότι με το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν υπάρχει η τυχαία διάδραση μεταξύ αγνώστων συναδέλφων με την ίδια συχνότητα που είχε εδραιωθεί κατά τη φυσική παρουσία στο χώρο. (Arena, 2023). Ίσως να

οφείλεται και στην αλλαγή των διαδικασιών λειτουργίας που μπορεί ακόμα να μην είναι κατάλληλες αφού το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι ένα μοντέλο που συνέχεια εξελίσσεται.

Κατά την εφαρμογή και λειτουργία του υβριδικού μοντέλου εργασίας υπήρχαν πολλοί ενδιαρμοί στο κατά πόσο μπορεί να επιτευχθεί μια αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ συναδέλφων από την ίδια ή διαφορετική ομάδα. Το 77.3% των συνεντευξιαζόμενων απάντησαν ότι το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας ενώ μόνο το 9.4% διαφωνεί. Το 77.4% πιστεύει ότι η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι αποδοτική στο υβριδικό μοντέλο καταγράφοντας ένα 9.4% που υποστηρίζει ότι η συνεργασία δεν είναι αποδοτική. Το 66% νιώθει δεμένο με την ομάδα και τους συναδέλφους του ενώ το 15.1% νιώθει αποκομμένο. Οι απαντήσεις που δόθηκαν είχαν αρκετές διακυμάνσεις αλλά και σε αυτή τη διάσταση οι γυναίκες αξιολογούν θετικά την επικοινωνία και τη σύνδεση με τους συναδέλφους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Μεταξύ των γυναικών δεν βρίσκονται διαφωνούντες. Η διαφοροποίηση της αξιολόγησης μεταξύ των φύλων είναι στατιστικά σημαντική και ισχύει τόσο για την αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία όσο και για την σύνδεση που νιώθουν με την ομάδα.. Από την άλλη μεριά οι άντρες είχαν μια ευρεία γκάμα απαντήσεων όπως φανερώνει η τυπική απόκλιση που είναι σταθερά  $>1$  και για τις 3 προτάσεις. Το ποσοστό των διαφωνούντων ανήκει στον αντρικό πληθυσμό του δείγματος. Η ηλικιακή ομάδα 31-40 ήταν πιο θετική στις απαντήσεις τους ενώ η ηλικιακή ομάδα 51-60 είχε μεγάλο εύρος διαφορετικών απαντήσεων.

Αναλύοντας τα ποσοστά μπορούμε να καταλάβουμε ότι ο αντρικός πληθυσμός νιώθει δεμένος με την ομάδα και πιστεύει ότι υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία αλλά δυσκολεύεται να επικοινωνήσει με τους συναδέλφους του χωρίς να υπάρχει κάποιος λόγος ανεξάρτητος από την εργασία. Το παραδοσιακό μοντέλο με τη φυσική παρουσία τους δίνει την ευκαιρία να συγχρωτιστούν με τους συναδέλφους χρησιμοποιώντας τις εγκαταστάσεις. Αντίθετα ο γυναικείος πληθυσμός και η ηλικιακή ομάδα 31-40 έχει βρει τρόπο να συναναστρέφεται κοινωνικά μέσω των εφαρμογών. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι φροντιστές αξιολόγησαν με μικρότερο βαθμό τη συνεργασία και τη σύνδεση με τους συναδέλφους τους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας καθώς οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις τους στερούν τη δυνατότητα για χαλαρή ηλεκτρονική επικοινωνία.



## **5.2. Πρακτικές συνέπειες για τη θεωρία και την πράξη**

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας έχει τα μειονεκτήματα και τα πλεονεκτήματά του όπως και κάθε άλλο μοντέλο εργασίας. Εφαρμόζοντας μερικές καλές πρακτικές μπορούμε να μειώσουμε το αντίκτυπο των μειονεκτημάτων και να βελτιώσουμε τα πλεονεκτήματα.

Πρωταρχικά πρέπει να καθοριστεί ένα ενιαίο ηλεκτρονικό μέσο επικοινωνίας για όλους τους εργαζόμενους στο φορέα. Δεν δύναται διαφορετικές ομάδες εντός του ίδιου οργανισμού να έχουν διαφορετικό μέσο επικοινωνίας. Π.χ teams οι προγραμματιστές και skype οι αναλυτές. Παράλληλα η εταιρία οφείλει να διαμορφώσει ένα πρόγραμμα παρουσίας και διαθεσιμότητας για όλους τους υπαλλήλους με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε κάποιες συγκεκριμένες μέρες να συναθροίζονται πολλές διαφορετικές ομάδες. Με αυτό το τρόπο υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων όχι μόνο σε επίπεδο ομάδας. Βοηθάει επίσης ο προγραμματισμός ωρών διαθεσιμότητας για κάθε υπάλληλο μέσα στην ημέρα για επίλυση προβλημάτων. Το πλαίσιο λειτουργίας οφείλει να επικοινωνηθεί σε όλους τους εργαζόμενους και να είναι σε επίσημη μορφή.

Παράλληλα ο φορέας οφείλει να παρέχει εκπαίδευση και υποστήριξη στους managers οι οποίοι θα πρέπει να παρέχουν υποστήριξη με την σειρά τους στους εργαζόμενους της ομάδας τους. Ο ρόλος του manager είναι δύσκολος στο υβριδικό μοντέλο γιατί από την μία οφείλει να καθοδηγεί, να βοηθά και προάγει την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων χωρίς όμως να υπερεργάζεται ή εξαντλείται ο ίδιος από τις ανάγκες των μελών της ομάδας και τις προσδοκίες τους.

Για την διατήρηση της εταιρικής κολτούρας προτείνεται η ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος και η εδραίωση κάποιων συναντήσεων με την ομάδα ή όλη την εταιρία για σύσφιξη σχέσεων. Μερικές ευχάριστες στιγμές με τους συναδέλφους σε εικονικές ή φυσικές συναντήσεις βοηθάνε στην αίσθηση της σύνδεσης με τους στόχους και τις αξίες του φορέα. Συγχρόνως ο εορτασμός των επιτυχιών μια ομάδας από όλο τον οργανισμό είναι μια σωστή πρακτική. (Benedic ,2023)

Εκπαιδύοντας τους εργαζόμενους κατά τακτά χρονικά διαστήματα σε ικανότητες όπως η διαχείριση του χρόνου, τις ψηφιακές ικανότητες, στους ψηφιακούς μηχανισμούς επικοινωνίας και στην αναγνώριση και πρόληψη των ψυχολογικών κινδύνων ουσιαστικά μειώνεται η επίδραση του εργασιακού άγχους. Παράλληλα αναπτύσσοντας τους κατάλληλους μηχανισμούς για σωστή λήψη των αποφάσεων και ανάπτυξη της πειθαρχίας

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
εξαλείφουμε τα αρνητικά συναισθήματα που δημιουργούνται στους εργαζόμενους ( Goni-  
Legaz, 2023)

Η εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας είναι μια συνεχής διαδικασία αξιολόγησης και βελτίωσης. Ο φορέας πρέπει να παρακολουθεί και να εξετάζει τους παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος, τους παράγοντες που αυξάνουν τον ενθουσιασμό και την εργατική ικανοποίηση καθώς και τις προοπτικές του κάθε εργαζόμενου. Όποτε είναι αναγκαίο να πρέπει να αναθεωρείται η πολιτική της εταιρίας και να υιοθετούνται διαφορετικές επικοινωνιακές πρακτικές για τη δημιουργία και υποστήριξη υγιούς και βιώσιμου περιβάλλοντος εργασίας. (Lekha, 2023)

### ***5.3. Σύγκριση με ευρήματα προηγούμενων ερευνών***

Από προηγούμενες μελέτες έχει αναδεικτεί το γεγονός ότι η εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας από μόνη της δεν επαρκεί για να βελτιώσει τη παραγωγικότητα. Είναι απαραίτητη η ευελιξία στη διαμόρφωση του υβριδικού μοντέλου, η διάθεση του απαραίτητου τεχνολογικού εξοπλισμού και η κατάλληλη εκπαίδευση στη χρήση τους. Φαίνεται άλλωστε ότι η απεικόνιση του δείκτη της παραγωγικότητας αυξάνεται με τα έτη κατά τα οποία ερευνάται. Στη μελέτη μας έχουμε αυξημένα ποσοστά σε αυτό το δείκτη γιατί η εταιρεία εργασίας έχει ήδη αναπτύξει και εφαρμόσει το απαραίτητο πλαίσιο υποστήριξης της απομακρυσμένης εργασίας. Βοήθησε και το γεγονός ότι ερευνήθηκε ο δείκτης της παραγωγικότητας μετά το covid με αποτέλεσμα να έχουν εξαληφθεί τα περισσότερα μειονεκτήματα της χρήσης της απομακρυσμένης εργασίας.

Παράλληλα στην έρευνά μας δεν διακρίνεται ο φόβος της αργής ανέλιξης του εργαζόμενου στο υβριδικό μοντέλο εργασίας ούτε παρατηρείται έλλειψη της οργανωτικής δομής της εταιρίας για άρτια υποστήριξη των αναγκών των εργαζόμενων για εκπαίδευση και εξέλιξη. Οι απαντήσεις που δόθηκαν έδειξαν ότι με το υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν χάνεται η κατ'ιδίαν επαφή με τους προϊσταμένους οπότε η ανατροφοδότηση είναι επαρκής. Συγκριτικά με παλιότερες έρευνες παρατηρούμε ότι όντως και στη δική μας περίπτωση οι συνεντευξιαζόμενοι νιώθουν ότι αυξάνεται η εργατική ικανοποίηση και ο ενθουσιασμός για την εργασία τους.

*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

Στο τομέα της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παρατηρούμε παραπλήσια αποτελέσματα με τις προηγούμενες έρευνες. Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους το υβριδικό μοντέλο εργασίας αυξάνει τον ελεύθερο χρόνο του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να μπορεί να διατεθεί σε προσωπικές και οικογενειακές ασχολίες. Διευκολύνει την διαχείριση των μη επαγγελματικών υποχρεώσεων και προάγει την ισορροπία της επαγγελματικής με τη προσωπική ζωή. Παρομοίως παρατηρούμε θετικές απαντήσεις σχετικά με την αύξηση της πνευματικής και σωματικής υγείας στο υβριδικό περιβάλλον και τη μείωση του εργασιακού στρες.

Προηγούμενες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν ανέδειξαν ότι η οργανωτική δέσμευση είτε επηρεάζεται θετικά από το υβριδικό μοντέλο είτε παραμένει ανεξάρτητη από το μοντέλο εργασίας αν η οργάνωση των αρμοδιοτήτων του εργαζόμενου είναι άρτια, (Wontorczyk, Roznowski, 2022) αποτελέσματα που έρχονται σε πλήρη αντιστοιχία με τα δικά μας ευρήματα καθώς υπήρχε μεγάλο ποσοστό θετικών και ουδέτερων απαντήσεων.

Παράλληλα σε έρευνα της Microsoft παρατηρήθηκε ότι το 19% των ερωτηθέντων σημειώνει ότι δεν παρουσιάζονται καθαρά οι στόχοι της εταιρίας στο υβριδικό περιβάλλον εργασίας. Επίσης θέτουν κατά ένα 24% το θέμα της μη καταλληλότητας των διαδικασιών λειτουργίας.

Στην ίδια έρευνα της Microsoft για την επικοινωνία και τη σύνδεση με τους συναδέλφους κατέγραψε ότι το 34% των ερωτηθέντων νιώθει την έλλειψη της κοινωνικής συναναστροφής ενώ το 16% παρατηρεί δυσκολία στην συνεργασία με τους συναδέλφους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Συγκρίνοντας αυτά τα ποσοστά με τα αντίστοιχα για την δικιά μας μελέτη παρατηρούμε ότι οι συνεντευξιαζόμενοί μας έχουν πιο θετική αντίληψη για την επικοινωνία και την συνεργασία όμως καταγράφουν και εκείνοι τις ίδιες προκλήσεις. (<https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2023/05/BestOfBothWorlds.pdf>)

#### **5.4. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μελέτης**

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας δείγμα από τους υπαλλήλους μιας εταιρίας που δραστηριοποιείται στο χώρο της ανάπτυξης λογισμικού που έχει λειτουργήσει κατά περιόδους και στα τρία μοντέλα εργασίας. Τα αποτελέσματά της έρευνάς μας μπορούν να γενικευτούν για τις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στο τομέα της παροχής υπηρεσιών έχοντας υπόψη ότι οι αρμοδιότητες των εργαζομένων μπορούν να εκπληρωθούν σε υβριδικό μοντέλο εργασίας. Συγχρόνως οι πόροι για την επιτυχή εκπλήρωση των εργασιών είναι

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
εξασφαλισμένοι και η πολιτική της εταιρίας με τους σκοπούς και τους στόχους της είναι  
ξεκάθαρα διατυπωμένη.

Στα μειονεκτήματα της μελέτης πρέπει να καταχωρίσουμε τον μικρό αριθμό των  
συμμετεχόντων. Ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι αρκετός για να μου εξασφαλίζει  
κανονική κατανομή αλλά μεγαλύτερος αριθμός συμμετεχόντων θα εδραίωνε το μοτίβο.  
Δυστυχώς λόγω της φτώχης αντιπροσώπευσης των υποκειμένων που χαρακτηρίζονται στο  
φύλο ως Others, δεν δύναμαι να βγάλω στατιστικά αποτελέσματα γιατί έχει καταγραφεί μόνο  
1 υποκείμενο. Για τον ίδιο λόγο δεν έγινε κάποια μελέτη όσον αφορά τη κοινωνική  
κατάσταση αφού δεν είχαμε αντιπροσωπευτικό δείγμα χωρισμένων, μόνο 1 υποκείμενο.

## 6. Συμπεράσματα-Μελλοντική έρευνα

### 6.1. Σύνοψη των ευρημάτων

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα των ευρημάτων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε  
μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε γενικές γραμμές το υβριδικό μοντέλο εργασίας ανέδειξε  
τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της συγκέντρωσης των εργαζομένων. Μεγαλύτερη  
βελτίωση παρατήρησαν οι γυναίκες αντιπρόσωποι ενώ οι φροντιστές εξαρτώμενων μελών  
αποτύπωσαν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην ευελιξία του  
υβριδικού μοντέλου εργασίας στην μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας. Με το υβριδικό  
μοντέλο εργασίας οι υπάλληλοι νιώθουν ικανοποίηση και ενθουσιασμό για την εργασία τους.  
Παράλληλα νιώθουν ότι εκτιμάται η εργασία τους. Παρέχεται ισορροπία μεταξύ  
επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, απελευθερώνοντας χρόνο για προσωπικές και  
οικογενειακές δραστηριότητες και δίνεται η δυνατότητα ευκολίας αντιμετώπισης των  
υποχρεώσεών τους. Οι φροντιστές σε αυτή τη κατηγορία έφεραν στην επιφάνεια το λιγοστό  
ελεύθερο χρόνο που τους αναλογεί από την διαχείριση των οικογενειακών υποχρεώσεων.  
Βελτιώνει την ψυχική και σωματική υγεία μετριάζοντας το εργασιακό άγχος παρατηρώντας  
ότι το εργασιακό μοντέλο δεν είναι ο πρωταρχικός παράγοντας άγχους. Κατά πλειοψηφία τα  
αποτελέσματα της έρευνας για την οργανωτική δέσμευση είναι θετικά υποστηρίζοντας τη  
πίστη στην εταιρία και την θέληση για μακροχρόνια επαγγελματική σχέση δηλώνοντας την  
ύπαρξη άλλων σημαντικών παραγόντων που επηρεάζουν τις πεποιθήσεις των εργαζομένων.  
Νιώθουν συνδεδεμένοι με τους στόχους και τις αξίες της εταιρίας αν και υπάρχει χώρος για

βελτίωση. Στο κομμάτι της επικοινωνίας, συνεργασίας και σύνδεσης με τους συναδέλφους οι γυναίκες ανέφεραν μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης από τους άντρες. Αντίθετα οι φροντιστές εξαρτημένων μελών βαθμολόγησαν θετικά μεν αλλά με μικρότερο βαθμό την συνεργασία και τη σύνδεση με τους συναδέλφους.

## **6.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας δίνει αρκετές δυνατότητες για έρευνα. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν μελετώντας τη σχέση των επαγγελματικών ομάδων με τις διαστάσεις : παραγωγικότητα, ικανοποίηση στην εργασία, ευεξία, ισορροπία επαγγελματικής- προσωπικής ζωής, οργανωτική δέσμευση , επικοινωνία και συνεργασία στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Επιπρόσθετα μελέτες δύναται να αναπτυχθούν για την εύρεση του μηχανισμού μείωσης του εργασιακού άγχους στο υβριδικό μοντέλο εργασίας. Χρήσιμες πληροφορίες θα λαμβάναμε από τον έλεγχο και τη βελτίωση των δεικτών της χαμηλής συσχέτισης που παρατηρήθηκε στην έρευνα.

## **Βιβλιογραφία**

Ariadna Monje-Amor (2023) Paradigm shift: students' perceptions of work models and well-being. doi: 10.1108/IJOA-02-2023-3634

Klaudijo Klasera, , Roberta Cuelb , Paolo Casaria (2023) The future of hybrid work in Italy: A survey-based Socio-Technical System analysis . volume:8 issue: 4, doi: 10.1016/j.jik.2023.100426.

J. Scott Marcus (2023) COVID-19 and the Shift to Remote Work doi:10.1108/978-1-80262-049-82023100

Tavleen Kaur, Santanu Mandal (2023) Exploring role transitions and conflicts on work disengagement under varying settings: the moderating role of individual resilience doi: 10.1108/IJCMA-03-2023-0046

Mendiola Teng-Calleja, Ma. Tonirose de Guzman Mactal and Jaimee Felice Caringal-Go (2023). Examining employee experiences of hybrid work: an ecological approach, doi : 10.1108/PR-03-2023-0222

Olatunji David Adekoya, Toyin Ajibade Adisa, Opeoluwa Aiyenitaju.(2022) Going forward:  
remote working in the post-COVID-19 era, doi: 10.1108/ER-04-2021-0161

Brinda Sampat, Sahil Raj, Abhishek Behl, Sofia Schöbel (2022). An empirical analysis of  
facilitators and barriers to the hybrid work model: a cross-cultural and multi-theoretical  
approach, doi: 10.1108/PR-02-2022-0176

Maria Charalampous, Christine Anne Grant and Carlo Tramontano. (2021). “It needs to be  
the right blend”: a qualitative exploration of remote e-workers’ experience and well-being at  
work, doi: 10.1108/ER-02-2021-0058

Anne Aguilera, Virginie Lethiais , Alain Rallet , Laurent Proulhac(2016). Home-based  
telework in France: Characteristics, barriers and perspectives , doi: 10.1016/j.tra.2016.06.021

Hanna Włodarkiewicz-Klimek (2021). New Models of Work Organization in an Industry 4.0  
Enterprise - Evolution of the Form of Work ,doi : [10.35808/ersj/2407](https://doi.org/10.35808/ersj/2407)

M. Muzamil Naqshbandi, Ibrahim Kabir, Nurul Amirah Ishak and Md. Zahidul Islam (2023).  
The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace, doi:  
10.1108/TLO-08-2022-0097

Emmanuel Oppong Peprah (2023). Hybrid workplace: current status, positives, negatives,  
challenges, and team learning, doi: 10.1108/TLO-11-2022-0150

Nicholas Bloom, Ruobing Han, James Liang. 2023 . HOW HYBRID WORKING FROM  
HOME WORKS OUT,

NBER WORKING PAPER SERIES. Working Paper 30292. Ανακτήθηκε 11 Δεκεμβρίου,  
2023, από <http://www.nber.org/papers/w30292>

Edfel G. Santillan, Effel T. Santillan , Joel B. Doringo , Kevin Jamir F. Pigao and Von Francis  
C. Mesina, 2023, Assessing the Impact of a Hybrid Work Model on Job Execution, Work-Life  
Balance, and Employee Satisfaction in a Technology Company, doi: 10.32996/jbms

Kristin S. Allen , Darrin Grelle , Erin M. Lazarus, Eric Popp , Sara L. Gutierrez, 2023, Hybrid  
is here to stay: Critical behaviors for success in the new world of work, doi:  
10.1016/j.paid.2023.112459



*ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ*

Meier, Florian, 2024, Hybrid Work as the Holy Grail? The Influence of Telework Intensity on Envy and Professional Isolation Ανακτήθηκε 01 Ιουνίου, 2024, από <https://hdl.handle.net/10125/106468>

Dina Šiber, Ermin Cero, 2024, IMPACT OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS ON EMPLOYEE SATISFACTION WITHIN THE IT SECTOR IN BOSNIA AND HERZEGOVINA, ECOFORUM, Volume 13, Issue 1(33).

Reean Jyka P. Corral, 2024, Impact of Hybrid and On-Site Work Arrangements on Employee Motivation and Job Satisfaction in the BPO Industry: A Cross-Sectional Study, doi: 10.4236/jss.2024.122013

Lekha, H. (2023). Psychological Effects of the Hybrid Work Revolution on Modern Workforce. Global Journal of Business and Integral Security. Ανακτήθηκε 01 Ιουνίου 2024, από <https://www.gbjs.ch/index.php/gbis/article/view/250>

Salome Goni-Legaz, Imanol Nunez and Andrea Ollo-Lopez, 2023, Home-based telework and job stress: the mediation effect of work extension, doi: 10.1108/PR-02-2022-0111

John Hopkins and Anne Bardoel (2023). The Future Is Hybrid: How Organizations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia, doi: 10.3390/su15043086

Michelle Carr, Stefan Jooss (2023). Navigating management control change: pathways to the future of work, doi: 10.1108/AAAJ-08-2022-6005

Seung Youn (Yonnie) Chyung, Ieva Swanson, Katherine Roberts, Andrea Hankinson, 2018 EVIDENCE-BASED SURVEY DESIGN: THE USE OF CONTINUOUS RATING SCALES IN SURVEYS doi: 10.1002/pfi.21763

Spss Survival Manual : A step by step guide to data analysis using IBM SPSS by Julie Pallant

Antoni Wontorczyk and Bohdan Roznowski, 2022 , Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement, doi: 10.3390/ijerph19042400

Michael Benedic ,2023 Hybrid work for small businesses: strategies for reaping benefits doi: 10.1108/JBS-09-2022-0163

ΚΟΚΟΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:ΔΙΑ  
ΖΩΣΗΣ, ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΟ ΚΑΙ ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΑΚΕΤΩΝ  
Michael Arena, Scott Hines, John Golden, 2023, The three Cs for cultivating organizational  
culture in a hybrid world. doi: /10.1016/j.orgdyn.2023.100958.

## Παράρτημα

Survey1

\* Indicates required question

Section 1 General Questions

1. How do you identify ? \*

☐ Female

☐ Male

☐ Other

2. What is your age group? \*

☐ 20 or younger

☐ 21 to 30

☐ 31 to 40

☐ 41 to 50

☐ 51 to 60

☐ 61 to 70

3. Which is your country or region? \*

Your answer

4. What is your marital status ? \*

- ☐ Single
- ☐ In a relationship
- ☐ Married
- ☐ Divorced

5. Do you have any depended members whom you are caring for at home? \*

- ☐ Yes
- ☐ No

6. How many years are you involved in this role ? \*

- ☐ 0-2 years
- ☐ 3-5 years
- ☐ 5-10 years
- ☐ 10-15 years
- ☐ more than 15 years

7. Which is your current work model ? \*

- ☐ On site
- ☐ Hybrid
- ☐ Remote

8. How many months have you been working in this work model ? \*

- ☐ Less than 6 months
- ☐ 6months-2years
- ☐ more than 2 years

9. What is your professional role? \*

- ☐ IT
- ☐ Support
- ☐ Programmers and Testers
- ☐ Analysts
- ☐ Managers
- ☐ HR
- ☐ Finance and Administration
- ☐ Marketing
- ☐ Sales
- ☐ Other

#### Details about your professional role

10. If other define \*

Your answer

## Section 2 Productivity

1. I am more productive when working in a hybrid environment compared to an office environment \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. I find it easier to focus on my work tasks in a hybrid work mode \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. The flexibility of the hybrid work model positively affects my Work productivity \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

### Section 3 Work Satisfaction

1. I am satisfied with my work in a hybrid work environment \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. The hybrid model positively affects my enthusiasm for my work \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. I feel more valued by my company in a hybrid work model \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree



#### Section 4 Work Life Balance

1. The hybrid work model improved work-life balance \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. I have more time for personal and/or family activities in a hybrid work setting \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. Managing personal commitments is easier in a hybrid work mode \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

## Section 5 Wellness

1 . My mental well-being has improved in a hybrid working model \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. I experience less work stress in a hybrid environment \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. My physical health has benefited from the hybrid work mode \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

## Section 6 Organizational Commitment

1. I feel a stronger sense of loyalty to my organization in a hybrid work model \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. I am more likely to stay with my company long-term because of its hybrid work model \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. I feel more connected to my organization's goals and values in a hybrid environment \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

## Section 7 Communication and Cooperation

1. Effective communication is maintained in my hybrid working model \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

2. Collaboration with my colleagues is effective in a hybrid environment \*

- ☐ Strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree

3. I feel connected to my team and colleagues in a hybrid environment \*

- ☐ I strongly agree
- ☐ Agree
- ☐ Neutral
- ☐ Disagree
- ☐ Strongly Disagree