



**NEW YORK COLLEGE**  
THE INTERNATIONAL COLLEGE OF GREECE

## **Επαγγελματικές Προσδοκίες, Αξίες & Συμπεριφορικά Χαρακτηριστικά της Γενιάς Z: Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**

**Επιστημονικός Υπεύθυνος Έρευνας:**

Καθηγητής Δημήτρης Μπουραντάς, Πρύτανης New York College

**Ημερομηνία:** Ιανουάριος 2026

Αθήνα: Λ. Αμαλίας 38- Σύνταγμα, τηλ.: 210 32 25 961  
Θεσσαλονίκη: Εγνατίας 138 και Π.Π. Γερμανού, τηλ.: 2310 889 879  
**info@nyc.gr, www.nyc.gr**

## Contents

<b>1. Περίληψη (Abstract)</b> .....	3
<b>2. Μεθοδολογία (Methodology)</b> .....	3
<b>3. Ανάλυση Ευρημάτων (Results &amp; Discussion)</b> .....	3
<b>Ενότητα Α: Επαγγελματική Στοχοθεσία και Αυτογνωσία (Goal Clarity &amp; Self-Awareness)</b> .....	3
<b>Ενότητα Β: Τομεακές Προτιμήσεις και Κίνητρα (Sector Preferences &amp; Drivers)</b> .....	6
<b>Ενότητα Γ: Κριτήρια Επιλογής Εργοδότη (Employer Attractiveness)</b> .....	7
<b>Ενότητα Δ: Παράγοντες Ικανοποίησης και Διακράτησης (Employee Retention)</b> .....	8
<b>Ενότητα Ε: Ψυχολογικό Προφίλ - Έλεγχος και Υποστήριξη</b> .....	9
<b>4. Συμπεράσματα και Προτάσεις για τις Επιχειρήσεις</b> .....	10

## 1. Περίληψη (Abstract)

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τις επαγγελματικές στάσεις, τις αξίες και τα κίνητρα της Γενιάς Z (Gen-Z) στην Ελλάδα, μέσα από ποσοτική έρευνα σε δείγμα 381 φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα ευρήματα αναδεικνύουν μια θεμελιώδη μεταστροφή από το παραδοσιακό μοντέλο εργασιακής ασφάλειας προς ένα μοντέλο που προτάσσει την αυτονομία, την προσωπική ανάπτυξη και την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, το εργασιακό κλίμα και την ηγετική συμπεριφορά των προϊσταμένων. Η μελέτη καταγράφει ότι οι φοιτητές πιστεύουν πως η καριέρα τους εξαρτάται από τις δικές τους ενέργειες, στροφή προς τον ιδιωτικό τομέα και αναδεικνύει την ηγεσία και το εργασιακό κλίμα ως κρίσιμους παράγοντες προσέλκυσης και οργανωσιακής δέσμευσης.

## 2. Μεθοδολογία (Methodology)

Η έρευνα διενεργήθηκε τον Δεκέμβριο του 2025.

- **Δειγματοληψία:** Το δείγμα αποτέλεσαν 381 προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές του New York College, προερχόμενοι από διάφορα επιστημονικά πεδία (Διοίκηση, Ψυχολογία, Πληροφορική κ.α.).
- **Εργαλείο Μέτρησης:** Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο (Microsoft Forms), σχεδιασμένο για τη μέτρηση μεταβλητών όπως η επαγγελματική στοχοθεσία, η αυτό-αποτελεσματικότητα, οι εργασιακές αξίες και οι προσδοκίες από τον εργοδότη.
- **Ανάλυση:** Πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση για την εξαγωγή συχνοτήτων και ποσοστιαίων αναλογιών.

## 3. Ανάλυση Ευρημάτων (Results & Discussion)

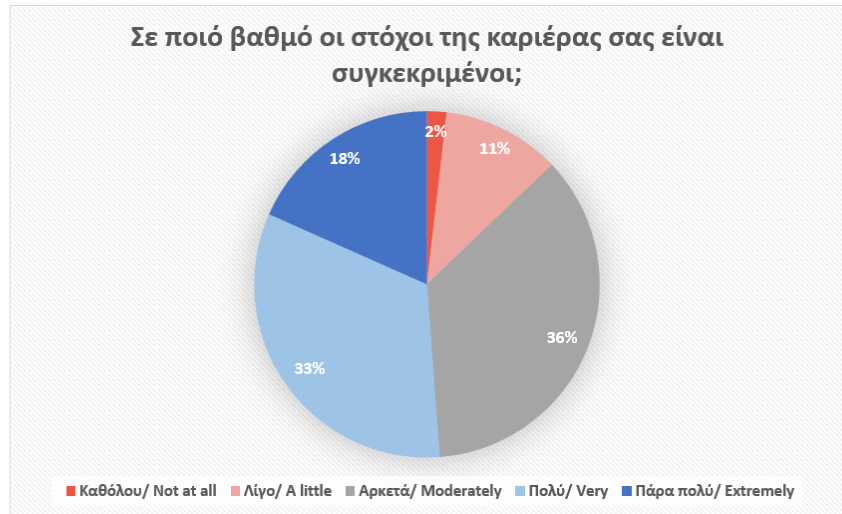
### Ενότητα A: Επαγγελματική Στοχοθεσία και Αυτογνωσία (Goal Clarity & Self-Awareness)

Η σαφήνεια των επαγγελματικών στόχων αποτελεί προπομπό της επαγγελματικής επιτυχίας (Career Success).

**Ερώτηση 1: Σε ποιο βαθμό οι στόχοι της καριέρας σας είναι συγκεκριμένοι;**

Q1 Σε ποιο βαθμό οι στόχοι της καριέρας σας είναι συγκεκριμένοι; / To what extent are your career goals clearly defined?

	Answers	%
Καθόλου/ Not at all	7	1,8%
Λίγο/ A little	42	11,0%
Αρκετά/ Moderately	137	36,0%
Πολύ/ Very	125	32,8%
Πάρα πολύ/ Extremely	70	18,4%
	381	100%



Το 13% αναγνωρίζει ως Λίγο (11%) ή και Καθόλου (2%) συγκεκριμένους τους στόχους καριέρας του

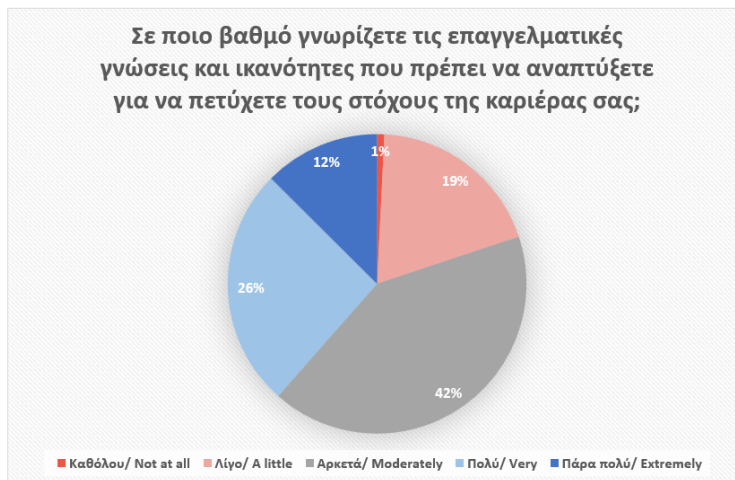
**Ανάλυση:** Τα δεδομένα φανερώνουν μια διχοτόμηση. Ενώ το **51,2%** των φοιτητών (αθροιστικά "Πολύ" 32,8% και "Πάρα πολύ" 18,4%) δηλώνει υψηλή στοχοθεσία, ένα ανησυχητικό **48,8%** εμφανίζει μέτρια έως χαμηλή σαφήνεια στόχων.

- **Ακαδημαϊκή Ερμηνεία:** Η έλλειψη ξεκάθαρα επαγγελματικού οράματος για σχεδόν τους μισούς φοιτητές μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα "career drifting" (άσκοπη εναλλαγή θέσεων) στα πρώτα στάδια της καριέρας τους. Υπογραμμίζεται η ανάγκη για ενισχυμένες υπηρεσίες Mentoring και Επαγγελματικού Προσανατολισμού εντός του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Επαγγελματικές Προσδοκίες, Αξίες & Συμπεριφορικά Χαρακτηριστικά της Γενιάς Z:  
**Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**  
**Ερωτήσεις 3 & 4: Επίγνωση Επαγγελματικών Γνώσεων (Hard Skills) vs Γενικών**  
**Ικανοτήτων (Soft Skills)**

**Q3** Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τις επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες που πρέπει να αναπτύξετε για να πετύχετε τους στόχους της καριέρας σας; / To what extent do you know the professional

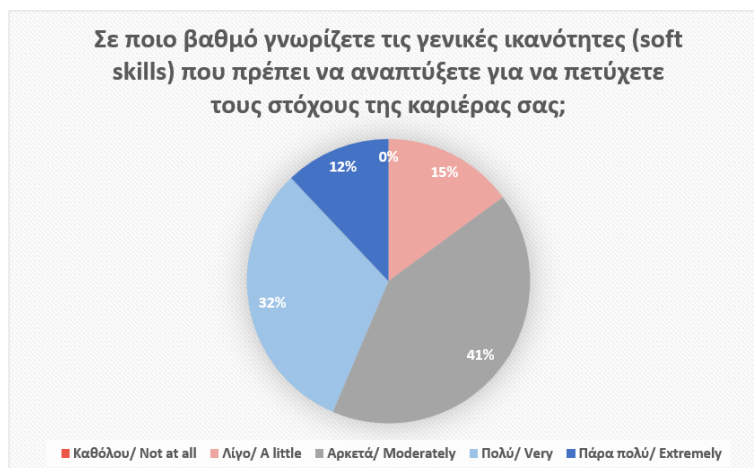
	Answers	%
Καθόλου/ Not at all	3	0,8%
Λίγο/ A little	73	19,2%
Αρκετά/ Moderately	159	41,7%
Πολύ/ Very	99	26,0%
Πάρα πολύ/ Extremely	48	12,6%
	<b>381</b>	<b>100%</b>



Το 20% γνωρίζει Λίγο (19%) ή και Καθόλου (1%) τις επαγγελματικές γνώσεις και τις ικανότητες που πρέπει να αναπτύξει για να πετύχει τους στόχους της καριέρας του

**Q4** Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τις γενικές ικανότητες (soft skills) που πρέπει να αναπτύξετε για να πετύχετε τους στόχους της καριέρας σας; / To what extent do you know the general competencies

	Answers	%
Καθόλου/ Not at all	0	0,0%
Λίγο/ A little	57	15,0%
Αρκετά/ Moderately	158	41,5%
Πολύ/ Very	120	31,5%
Πάρα πολύ/ Extremely	46	12,1%
	<b>381</b>	<b>100%</b>



Το 44% γνωρίζει Πολύ (32%) και Πάρα πολύ (12%) τις γενικές ικανότητες (soft skills) που πρέπει να αναπτύξει για να πετύχει τους στόχους της καριέρας του

**Ανάλυση:** Παρατηρείται μια ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση στην αυτο-αντίληψη των φοιτητών:

- Στα **Hard Skills (Q3)**, το ποσοστό υψηλής επίγνωσης ("Πολύ" & "Πάρα πολύ") ανέρχεται στο **38,6%**.
- Στα **Soft Skills (Q4)**, το αντίστοιχο ποσοστό είναι σαφώς υψηλότερο, αγγίζοντας το **43,6%**.
- **Ερμηνεία:** Η Gen-Z φαίνεται να αντιλαμβάνεται ότι στη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι οριζόντιες δεξιότητες (επικοινωνία, ηθική, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, προσαρμοστικότητα, συναισθηματική νοημοσύνη) είναι εξίσου, αν όχι περισσότερο, κρίσιμες από τις τεχνικές γνώσεις. Το εύρημα αυτό ευθυγραμμίζεται με τις τάσεις του

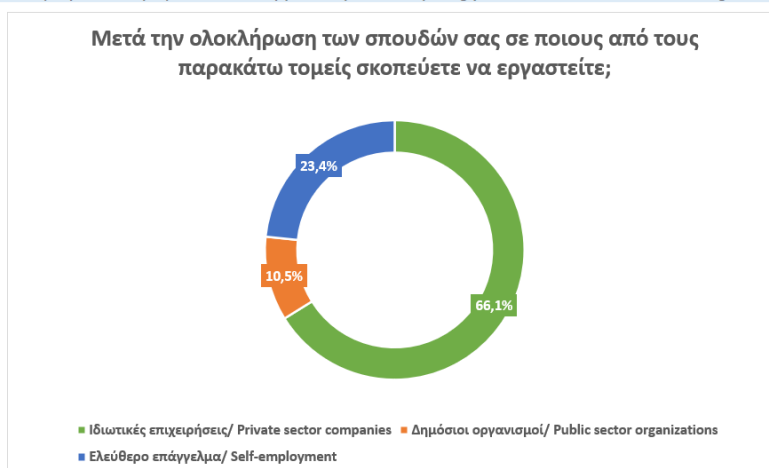
Επαγγελματικές Προσδοκίες, Αξίες & Συμπεριφορικά Χαρακτηριστικά της Γενιάς Z:  
**Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**  
 "Future of Jobs Report" του World Economic Forum (2025) και τις μελέτες που  
 αφορούν τις soft skills που απαιτούν στο σύγχρονο περιβάλλον οι επιχειρήσεις.

## Ενότητα B: Τομεακές Προτιμήσεις και Κίνητρα (Sector Preferences & Drivers)

### Ερώτηση 5: Τομεακή Επιλογή μετά την αποφοίτηση

Q5 Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών σας σε ποιους από τους παρακάτω τομείς σκοπεύετε να εργαστείτε;/ After completing your studies, in which of the following sectors do you intend to work?

	Answers	%
Ιδιωτικές επιχειρήσεις/ Private sector companies	252	66,1%
Δημόσιοι οργανισμοί/ Public sector organizations	40	10,5%
Ελεύθερο επάγγελμα/ Self-employment	89	23,4%
	381	100%



Το 66% μετά την ολοκλήρωση των σπουδών του σκοπεύει να εργαστεί σε Ιδιωτικές επιχειρήσεις ενώ σχεδόν 1 στους 4 σκοπεύει να εργαστεί ως Ελεύθερος Επαγγελματίας

**Ανάλυση:** Το εύρημα αυτό αποτελεί ίσως το πιο ισχυρό στοιχείο της έρευνας, ανατρέποντας στερεότυπα δεκαετιών για την ελληνική πραγματικότητα.

- **Ιδιωτικός Τομέας (66,1%):** Η συντριπτική πλειοψηφία επιλέγει τον ανταγωνισμό και τη δυναμική των ιδιωτικών επιχειρήσεων.
- **Ελεύθερο Επάγγελμα (23,4%):** Σχεδόν 1 στους 4 φοιτητές έχει επιχειρηματικές βλέψεις, δείχνοντας υψηλή ροπή προς την καινοτομία, την ανάληψη ρίσκου και την επιχειρηματικότητα.
- **Δημόσιος Τομέας (10,5%):** Η "ασφάλεια" του δημοσίου έχει πάψει να αποτελεί ελκυστικό προορισμό για τη νέα γενιά επιστημόνων.

Επαγγελματικές Προσδοκίες, Αξίες & Συμπεριφορικά Χαρακτηριστικά της Γενιάς Z:  
Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

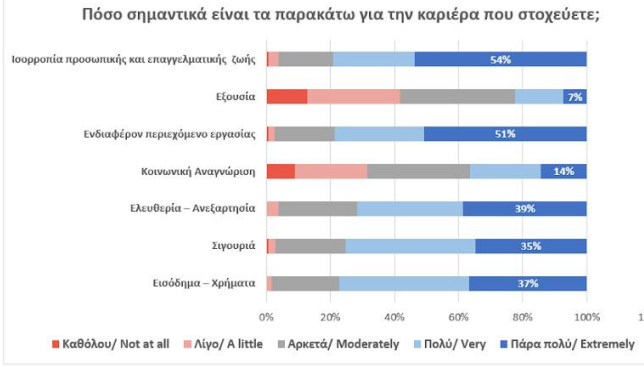
Ερώτηση 2: Αξίες Καριέρας (Career Values)

Q2 Πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω για την καριέρα που στοχεύετε; / How important are the following for the career you are aiming for?

	Εισόδημα – Χρήματα/ Income – Money	Σιγουριά/ Security	Ελευθερία – Ανεξαρτησία/ Freedom – Independence	Κοινωνική Αναγνώριση/ Social Recognition	Ενδιαφέρον περιεχόμενο εργασίας/ Interesting job content	Εξουσία/ Authority	Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής/ Work-life balance
Καθόλου/ Not at all	1	3	1	34	3	49	3
Λίγο/ A little	5	8	14	86	7	110	12
Αρκετά/ Moderately	81	83	93	122	71	137	64
Πολύ/ Very	154	154	126	84	106	57	97
Πάρα πολύ/ Extremely	140	133	147	55	194	28	205
	381	381	381	381	381	381	381

	Εισόδημα – Χρήματα	Σιγουριά	Ελευθερία – Ανεξαρτησία	Κοινωνική Αναγνώριση	Ενδιαφέρον περιεχόμενο εργασίας	Εξουσία	Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
Καθόλου/ Not at all	0%	1%	0%	9%	1%	13%	1%
Λίγο/ A little	1%	2%	4%	23%	2%	29%	3%
Αρκετά/ Moderately	21%	22%	24%	32%	19%	36%	17%
Πολύ/ Very	40%	40%	33%	22%	28%	15%	25%
Πάρα πολύ/ Extremely	37%	35%	39%	14%	51%	7%	54%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Η Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Πάρα πολύ 54%) και το Ενδιαφέρον περιεχόμενο εργασίας (Πάρα πολύ 51%) είναι τα πιο σημαντικά ενώ η Εξουσία (Πάρα πολύ 7%) και η Κοινωνική Αναγνώριση (Πάρα πολύ 14%) τα λιγότερα σημαντικά

Ανάλυση: Η ιεράρχηση των αξιών αποκαλύπτει το "DNA" της Gen-Z:

- Ισορροπία Ζωής (Work-Life Balance):** Το 54% την αξιολογεί ως "Πάρα πολύ" σημαντική. Δεν είναι απλώς επιθυμία, είναι προαπαιτούμενο.
- Ενδιαφέρον Περιεχόμενο (Meaningful Work):** (51% "Πάρα πολύ"). Οι νέοι αναζητούν νόημα στην εργασία τους, απορρίπτοντας ανούσιες επαναλαμβανόμενες διαδικασίες.
- Οι οικονομικές αμοιβές- εισόδημα** ιεραρχούνται στην 3<sup>η</sup> θέση μαζί με την **ελευθερία-ανεξαρτησία**.
- Εξουσία & Κοινωνική Αναγνώριση:** Βρίσκονται στον πυθμένα της κλίμακας (7% και 14% αντίστοιχα). Το παραδοσιακό μοντέλο "καριέρας-γόητρου" έχει καταρρεύσει.

Ενότητα Γ: Κριτήρια Επιλογής Εργοδότη (Employer Attractiveness)

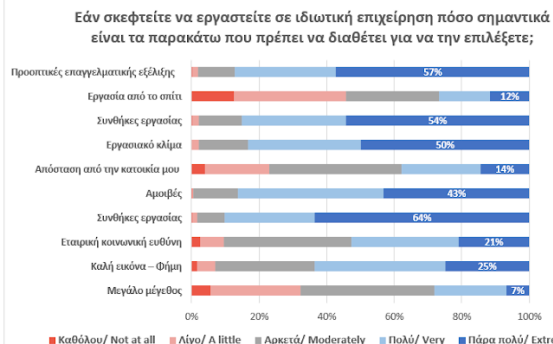
Ερώτηση 6: Τι αναζητούν σε μια ιδιωτική επιχείρηση;

Q6 Εάν σκεφτείτε να εργαστείτε σε ιδιωτική επιχείρηση πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω που πρέπει να διαθέτει για να την επιλέξετε;

	Μεγάλο μέγεθος/ Large company size	Καλή εικόνα – Φήμη/ Good image – Reputation	Εταιρική κοινωνική ευθύνη/ Corporate social responsibility	Συνθήκες εργασίας/ Work κing conditions	Αμοιβές/ Salary	Απόσταση από την κατοικία μου/ Distance from my residence	Εργασιακό κλίμα/ Work environment	Συνθήκες εργασίας/ Working conditions2	Εργασία από το σπίτι/ Work at home	Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης/ Career development prospects
Καθόλου/ Not at all	21	6	10	1	1	15	0	1	48	1
Λίγο/ A little	102	21	26	5	1	73	8	7	126	6
Αρκετά/ Moderately	151	112	144	31	50	149	56	49	105	42
Πολύ/ Very	81	147	121	102	165	89	127	117	58	114
Πάρα πολύ/ Extremely	26	95	80	242	164	55	190	207	44	218
	381	381	381	381	381	381	381	381	381	381

	Μεγάλο μέγεθος	Καλή εικόνα – Φήμη	Εταιρική κοινωνική ευθύνη	Συνθήκες εργασίας	Αμοιβές	Απόσταση από την κατοικία μου	Εργασιακό κλίμα	Συνθήκες εργασίας	Εργασία από το σπίτι	Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης
Καθόλου/ Not at all	6%	2%	3%	0%	0%	4%	0%	0%	13%	0%
Λίγο/ A little	27%	6%	7%	1%	0%	19%	2%	2%	33%	2%
Αρκετά/ Moderately	40%	29%	38%	8%	13%	39%	15%	13%	28%	11%
Πολύ/ Very	21%	39%	32%	27%	43%	23%	33%	31%	15%	30%
Πάρα πολύ/ Extremely	7%	25%	21%	64%	43%	14%	50%	54%	12%	57%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Οι Συνθήκες εργασίας (Πάρα πολύ 64%) και οι Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (Πάρα πολύ 57%) είναι τα πιο σημαντικά ενώ το Μεγάλο μέγεθος (Πάρα πολύ 7%) και η Απόσταση από την κατοικία μου (Πάρα πολύ 14%) τα λιγότερα σημαντικά. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι Αμοιβές παίζουν σημαντικό ρόλο αλλά όχι τον πρώτο (Πάρα πολύ: 43%)

Ανάλυση:

Επαγγελματικές Προσδοκίες, Αξίες & Συμπεριφορικά Χαρακτηριστικά της Γενιάς Z:

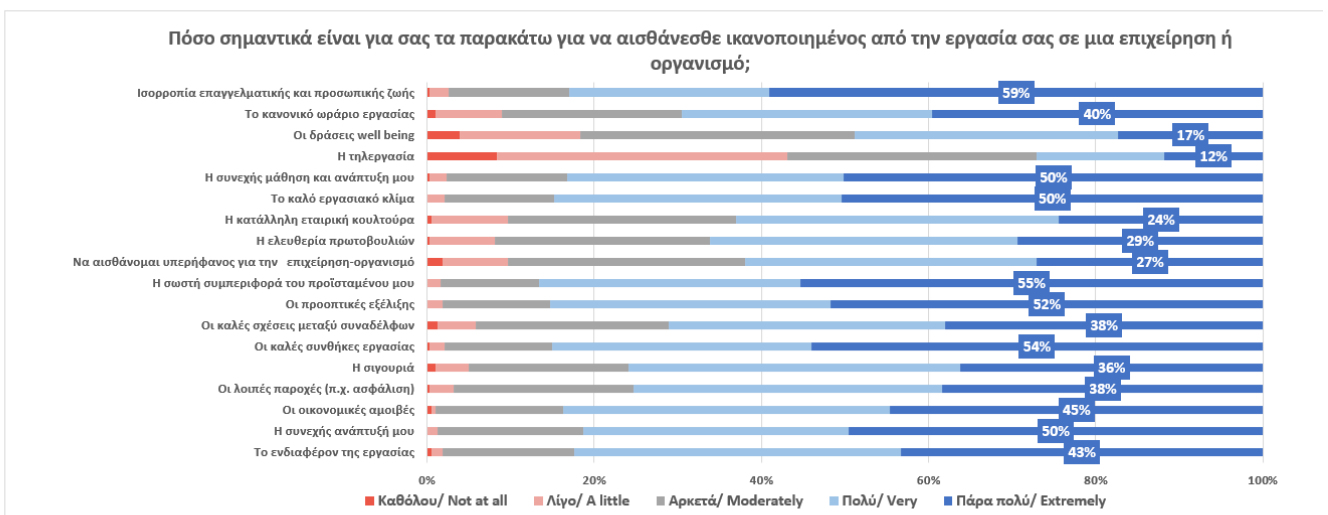
### Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

- **Συνθήκες Εργασίας (64% "Πάρα πολύ") & Προοπτικές Εξέλιξης (57% "Πάρα πολύ"):** Αυτοί είναι οι δύο πυλώνες προσέλκυσης. Οι φοιτητές βλέπουν την εργασία ως όχημα προσωπικής ανάπτυξης σε ένα υγιές περιβάλλον.
- **Ο Μύθος της Τηλεργασίας:** Παρά τη δημοφιλία της, η "Εργασία από το σπίτι" (12% "Πάρα πολύ") και η "Απόσταση" (14%) δεν είναι καθοριστικοί παράγοντες. Οι νέοι φαίνεται να επιζητούν την κοινωνικοποίηση και την καθοδήγηση που προσφέρει ο φυσικός χώρος εργασίας, αρκεί αυτός να είναι ποιοτικός.
- **Αμοιβές:** Σημαντικές (43% "Πάρα πολύ"), αλλά λειτουργούν περισσότερο ως "παράγοντας υγιεινής" (hygiene factor κατά Herzberg) παρά ως το μοναδικό κίνητρο.

## Ενότητα Δ: Παράγοντες Ικανοποίησης και Διακράτησης (Employee Retention)

### Ερώτηση 7: Τι τους κάνει να αισθάνονται ικανοποιημένοι;

Q7 Πόσο σημαντικά είναι για σας τα παρακάτω για να αισθάνεστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας σε μια επιχείρηση ή οργανισμό; / How important are the following for you to feel satisfied



Η Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Πάρα πολύ 59%) και η σωστή συμπεριφορά του προϊσταμένου μου (Πάρα πολύ 55%) είναι τα πιο σημαντικά ενώ η τηλεργασία (Πάρα πολύ 12%) και οι δράσεις well being (Πάρα πολύ 17%) τα λιγότερα σημαντικά

**Ανάλυση:** Εδώ αναδεικνύεται ο κρίσιμος ρόλος της Ηγεσίας.

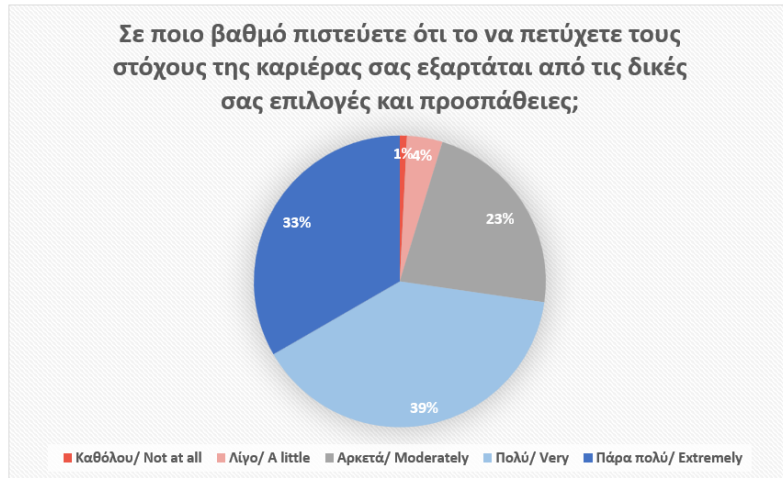
- **Συμπεριφορά Προϊσταμένου (55% "Πάρα πολύ"):** Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει τη ρήση ότι "οι εργαζόμενοι δεν εγκαταλείπουν εταιρείες, αλλά μάνατζερ". Η ποιότητα της ηγεσίας (Respectful Leadership) είναι μη διαπραγματεύσιμη.
- **Συνεχής Μάθηση & Ανάπτυξη (50% "Πάρα πολύ"):** Η στασιμότητα εκλαμβάνεται ως λόγος αποχώρησης.
- **Καλό Εργασιακό Κλίμα (50% "Πάρα πολύ"):** Η κουλτούρα συνεργασίας είναι βασικό συστατικό της ψυχολογικής σύμβασης (psychological contract) με τον οργανισμό.

## Ενότητα Ε: Ψυχολογικό Προφίλ - Έλεγχος και Υποστήριξη

### Ερώτηση 8: Κέντρο Ελέγχου (Locus of Control)

Q8 Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το να πετύχετε τους στόχους της καριέρας σας εξαρτάται από τις δικές σας επιλογές και προσπάθειες; / To what extent do you believe that achieving your career

	Answers	%
Καθόλου/ Not at all	3	0,8%
Λίγο/ A little	15	3,9%
Αρκετά/ Moderately	86	22,6%
Πολύ/ Very	150	39,4%
Πάρα πολύ/ Extremely	127	33,3%
	381	100%



Το 72,7% πιστεύει Πολύ (39,4%) και Πάρα πολύ (33,3%) ότι το να πετύχει τους στόχους της καριέρας του εξαρτάται από τις δικές του επιλογές και προσπάθειες

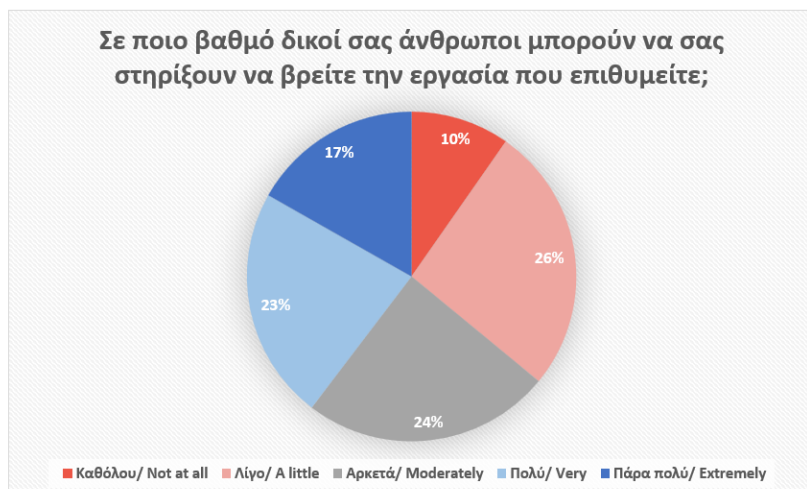
**Ανάλυση:** Το **72,7%** των φοιτητών πιστεύει ("Πολύ" & "Πάρα πολύ") ότι η επιτυχία εξαρτάται από τις δικές τους προσπάθειες (Internal Locus of Control).

- **Σημασία:** Αυτό δείχνει μια γενιά με υψηλή αυτο-αποτελεσματικότητα (Self-Efficacy), που δεν περιμένει "σωτήρες", αλλά παίρνει τη μοίρα στα χέρια της. Είναι χαρακτηριστικό ηγετών και επιχειρηματιών.

### Ερώτηση 9: Κοινωνικό Δίκτυο Υποστήριξης

Q9 Σε ποιο βαθμό δικοί σας άνθρωποι μπορούν να σας στηρίξουν να βρείτε την εργασία που επιθυμείτε; / To what extent can people close to you support you in finding the job you want?

	Answers	%
Καθόλου/ Not at all	37	9,7%
Λίγο/ A little	100	26,2%
Αρκετά/ Moderately	93	24,4%
Πολύ/ Very	87	22,8%
Πάρα πολύ/ Extremely	64	16,8%
	381	100%



Το 36% πιστεύει Λίγο (26%) και Καθόλου (10%) ότι δικοί του άνθρωποι μπορούν να τον στηρίξουν να βρει την εργασία που επιθυμεί

**Ανάλυση:** Στον αντίποδα, το **35,9%** αισθάνεται ότι έχει μικρή ("Λίγο") ή καθόλου υποστήριξη από το περιβάλλον του.

**Εμπειρική Έρευνα σε Φοιτητές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**

- **Κοινωνική Διάσταση:** Υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό νέων που αισθάνονται "μόνοι" στον επαγγελματικό στίβο, γεγονός που καθιστά τον ρόλο του Πανεπιστημίου (ως δίκτυο διασύνδεσης) ακόμη πιο κομβικό.

## 4. Συμπεράσματα και Προτάσεις για τις Επιχειρήσεις

Η έρευνα του New York College σκιαγραφεί το προφίλ του αυριανού επαγγελματία:

1. **Anti-Bureaucratic:** Αποστροφή προς τη στασιμότητα και τη γραφειοκρατία του δημοσίου.
2. **Value-Driven:** Αναζήτηση νοήματος, εξέλιξης και ισορροπίας, όχι απλώς μισθού.
3. **Leadership-Sensitive:** Υψηλή ευαισθησία στην ποιότητα διοίκησης και συμπεριφοράς των προϊσταμένων.

**Για να προσελκύσουν τη Gen-Z, οι επιχειρήσεις πρέπει να:**

- Μεταβούν από το μοντέλο του "Ελέγχου" στο μοντέλο της "Ενδυνάμωσης" (Empowerment).
- Επενδύσουν στην εκπαίδευση των στελεχών τους σε Soft Skills και Συναισθηματική Νοημοσύνη.
- Σχεδιάσουν ξεκάθαρα Career Paths που προσφέρουν συνεχή εκπαίδευση.
- Δημιουργήσουν κουλτούρα που σέβεται τον προσωπικό χρόνο, όχι ως παροχή, αλλά ως δικαίωμα.