

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ  
“ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Η ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΡΙΣΗΣ. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ»

“THE WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES DURING THE FINANCIAL  
CRISIS. FINDINGS AND SUGGESTIONS”



ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΚΟΤΛΙΔΑΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ  
ΔΡ. ΑΣΠΡΙΔΗΣ Μ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΧΙΟΣ, 2019

*Στην οικογένειά μου,*

## **ABSTRACT**

Work-life balance has sparked interest on the national and international level, gaining attention all over the globe. Wattis, Standing, and Yerkes (2013) highlight the emergence of work-life balance as a rising concern among employers, trade unions, academics, and policy-makers alike. Popular periodicals such as Fortune, Wall Street Journal, and Newsweek often publish articles on the topic, along with bookstores whose shelves are full of tips, suggestions and insight for individuals to achieve such balance. What's more, there are several blogs, TED Talks, and self-help resources available about the issue, some even career specific. One such field is that of academia, because the nature of the job requires professionals to wear several different hats including educator, researcher and advisor.

Despite the employer introducing flexible work arrangements, an increase in workload demands with little or no additional financial or human resources presents a challenge to addressing work-life balance issues. Advancements in technology can therefore both help and hinder attempts to provide employees with the support they need in ensuring a healthy work environment. The raised expectations for both employees and employers in achieving goals and objectives and meeting often-unreasonable deadlines may result in increased pressure on other employees within the organization. This may have an effect on employees' health, resulting in higher absenteeism, lower productivity, and higher turnover rates.

The aim of the paper is to present and explain the concept of the harmonization of personal and professional life, both in "normal" periods and in times of economic crisis, emphasizing the new technologies used today, for harmonizing personal and professional life of the world's employees.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει προκαλέσει ενδιαφέρον τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο, κερδίζοντας την προσοχή όλου του κόσμου. Οι Wattis, Standing και Yerkes (2013) επισημαίνουν την εμφάνιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως κάτι το ανησυχητικό μεταξύ των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των ακαδημαϊκών και των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής. Δημοφιλή περιοδικά, όπως το Fortune, η Wall Street Journal και το Newsweek δημοσιεύουν συχνά άρθρα σχετικά με αυτό το θέμα, μαζί με καταστήματα βιβλίων των οποίων τα ράφια είναι γεμάτα με συμβουλές, προτάσεις και διορατικότητα για τα άτομα, ώστε να επιτύχουν μια τέτοια ισορροπία. Επιπλέον, υπάρχουν πολλά ιστολόγια, συνομιλίες TED και αυτοεξυπηρετούμενοι πόροι που είναι διαθέσιμοι σχετικά με το θέμα. Ένα τέτοιο πεδίο είναι αυτό της ακαδημαϊκής κοινότητας, καθώς η φύση της εργασίας απαιτεί από τους επαγγελματίες να φορούν πολλά διαφορετικά «καπέλα» συμπεριλαμβανομένου του εκπαιδευτή, του ερευνητή και του συμβούλου.

Παρά το γεγονός ότι οι εργοδότες εισάγουν ευέλικτες ρυθμίσεις στην εργασία, η αύξηση των απαιτήσεων του φόρτου εργασίας με ελάχιστες ή καθόλου πρόσθετες οικονομικές απολαβές ή το ανθρώπινο δυναμικό αποτελούν πρόκληση για την αντιμετώπιση των θεμάτων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εξελίξεις στη τεχνολογία μπορεί ως εκ τούτου να βοηθήσει και να εμποδίσει τις προσπάθειες για την παροχή στους υπαλλήλους της υποστήριξης που χρειάζονται για να εξασφαλίσουν ένα υγιές περιβάλλον εργασίας. Οι αυξημένες προσδοκίες και για τους εργαζόμενους, αλλά και για τους εργοδότες για την επίτευξη στόχων για την αντιμετώπιση συχνά μη εύλογων προθεσμιών οδηγούν σε αυξημένη πίεση σε άλλους υπαλλήλους του οργανισμού. Αυτό μπορεί να έχει κάποιο αποτέλεσμα στην υγεία των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την αύξηση της απουσίας, τη χαμηλότερη παραγωγικότητα και τον υψηλότερο κύκλο εργασιών.

Στόχος, λοιπόν, της εργασίας είναι να παρουσιάσουμε και εξηγήσουμε την έννοια της εναρμόνισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, τόσο σε «κανονικές» περιόδους, όσο και κατά τη περίοδο οικονομικών κρίσεων, δίνοντας έμφαση στις νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα, για την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων παγκοσμίως.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1. Αντικείμενο & Στόχος της Εργασίας .....	1
1.2. Παρουσίαση της Μεθοδολογίας της Εργασίας.....	1
1.3. Δομή της Εργασίας .....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	5
2.1. Εισαγωγή.....	5
2.2. Θεωρητική Προσέγγιση .....	5
2.3. Νομοθετικό Πλαίσιο .....	7
2.4. Οδηγοί Πολιτικών Ισορροπίας Μεταξύ Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής .....	11
2.4.1. Εξωτερικοί Οδηγοί & Πολιτικές.....	12
2.4.2. Εσωτερικοί Οδηγοί & Πολιτικές .....	13
2.4.3. Κοινωνικοί Οδηγοί & Πολιτικές.....	14
2.5. Το Επαγγελματικό Άγχος .....	15
2.5.1. Η έννοια του επαγγελματικού άγχους .....	15
2.5.2. Πηγές εργασιακού άγχους.....	16
2.5.3. Αιτίες εργασιακού άγχους .....	18
2.5.4. Επιπτώσεις εργασιακού άγχους.....	19
2.6. Επίδραση του Επαγγελματικού Άγχους, της Έντασης και της Εξουθένωσης στην Ισορροπία Μεταξύ Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής.....	22
2.7. Σύνοψη Κεφαλαίου .....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ .....	29

3.1. Εισαγωγή.....	29
3.2. Γενικά.....	29
3.3. Ομοιότητες & Διαφορές Μεταξύ των Χωρών Κατά τη Διάρκεια της Οικονομικής Κρίσης.....	30
3.4. Πολιτικές Συμφιλίωσης της Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής.....	33
3.5. Ευρήματα Σχετικά με τον Αντίκτυπο της Οικονομικής Κρίσης.....	35
3.6. Σύνοψη Κεφαλαίου.....	39
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....</b>	<b>40</b>
4.1. Εισαγωγή.....	40
4.2. Ορισμός των ΤΠΕ.....	40
4.3. ΤΠΕ & Εναρμόνιση της Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής.....	41
4.4. Νέες Τεχνολογίες στην Εναρμόνιση της Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής.....	44
4.5. Η Τηλεργασία στην Ελλάδα.....	47
4.6. Σύνοψη Κεφαλαίου.....	48
<b>5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>49</b>
5.1. Εισαγωγή.....	49
5.2. Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις.....	49
5.3. Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	51
5.4. Μεθοδολογία έρευνας.....	51
5.5. Επεξεργασία δεδομένων.....	52
5.6. Περιορισμοί έρευνας.....	53
5.7. Γενικεύσεις έρευνας.....	54
<b>6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ.....</b>	<b>55</b>
6.1. Εισαγωγή.....	55

6.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	55
6.3. Η προσωπική και επαγγελματική ζωή κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης .....	60
6.4. Νέες τεχνολογίες για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της κρίσης .....	62
<b>7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ .....</b>	<b>73</b>
7.1. Εισαγωγή.....	73
7.2. Φύλο .....	74
7.2.1. Χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι ...	74
7.2.2. Αναζήτηση εργασίας από το σπίτι.....	76
7.2.3. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή».....	77
7.2.4. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες» .....	78
7.2.5. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας» .....	80
7.2.5. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα» .....	81
7.3. Ηλικία.....	82
7.3.1. Χρησιμοποίηση τηλεεργαζομένων από τις επιχειρήσεις .....	82
7.3.2. Ευνοϊκότερη η τηλεεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους ....	84
7.3.3. Βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του.....	85
7.4. Εκπαιδευτικό επίπεδο .....	87
7.4.1. Γνώση για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.....	87



7.4.2. Γνώση για την τηλεργασία.....	89
7.4.3. Γνώση για τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής .....	90
7.4.4. Αξιοποίηση πολιτικών WLB .....	91
7.4.4. Ικανοποίηση από τις εργασιακές σχέσεις .....	93
7.5. Ύπαρξη παιδιών .....	94
7.5.1. Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους ....	94
7.5.2. Χρησιμοποίηση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι .....	95
7.6. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα .....	97
7.6.1. Επηρεασμός της οικονομικής κρίσης στις ώρες της επαγγελματικής ζωής .....	97
7.6.2. Γνώση για την τηλεργασία.....	98
7.6.3. Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους ..	100
7.6.4. Βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του.....	101
7.6.5. Χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι .	103
7.6.6. Αναζήτηση εργασίας από το σπίτι.....	104
7.6.7. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή».....	105
7.6.8. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες» .....	107
7.6.9. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας» .....	109
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	111
8.1. Συμπεράσματα.....	111

8.2. Σύγκριση συμπερασμάτων με αντίστοιχες έρευνες .....	115
8.3. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα .....	116
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	117
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	129
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΜΕΣΩ SPSS.....	134
Β.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	134
Β.2. Η προσωπική και επαγγελματική ζωή κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	136
Β.3. Νέες τεχνολογίες για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της κρίσης .....	136

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1.1. Αντικείμενο & Στόχος της Εργασίας

Το θέμα της εργασίας είναι: «Η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε περίοδο κρίσης. Διαπιστώσεις και προτάσεις».

Στόχος της εργασίας είναι να παρουσιάσουμε και εξηγήσουμε την έννοια της εναρμόνισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, τόσο σε «κανονικές» περιόδους, όσο και κατά τη περίοδο οικονομικών κρίσεων, δίνοντας έμφαση στις νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα, για την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων παγκοσμίως.

Πιο αναλυτικά, θα παρουσιαστεί η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σήμερα, το νομοθετικό πλαίσιο που την περικλείει και τις διάφορες πολιτικές που εφαρμόζονται κάθε φορά και θα αναλύσουμε το επαγγελματικό άγχος που κατακλύζει τους εργαζόμενους. Στην συνέχεια, θα παρουσιαστεί και αναλυθεί η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο οικονομικής κρίσης, δίνοντας διάφορα παραδείγματα χωρών παγκοσμίως. Τέλος, θα παρουσιαστούν οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως η τηλεργασία, οι συνδιασκέψεις, κ.α.

## 1.2. Παρουσίαση της Μεθοδολογίας της Εργασίας

Για συγγραφή της εργασίας χρησιμοποιήθηκε τόσο η δευτερογενής όσο και η πρωτογενής έρευνα, προκειμένου να προσεγγισθεί με μεγαλύτερη ακρίβεια το εξεταζόμενο αντικείμενο. Όσον αφορά τη δευτερογενή έρευνα, έγινε αναζήτηση βιβλιογραφικών πηγών και στοιχείων σε στατιστικές υπηρεσίες (ΕΛ.ΣΤΑΤ), επιμελητήρια (Ξ.Ε.Ε), σε βιβλιοθήκες πανεπιστημίων, σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και σε ιστοσελίδες στο διαδίκτυο.

Τα δεδομένα που προέκυψαν αξιολογήθηκαν και στη συνέχεια παρατέθηκαν συνοπτικά όσα ήταν απαραίτητα, ώστε να είναι εφικτό να γίνει και η πρωτογενής έρευνα. Τα στοιχεία αυτά αποτέλεσαν τη βάση, ώστε να προσεγγισθεί με το καλύτερο δυνατό τρόπο, το ερευνητικό αντικείμενο και να συνταχθούν στη συνέχεια με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σαφήνεια τα ερωτηματολόγια.

### **1.3. Δομή της Εργασίας**

Παρακάτω παρουσιάζεται η δομή της εργασίας. Τα κεφάλαια της εργασίας συνοπτικά περιλαμβάνουν τα εξής:

- **Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή**

Είναι το παρόν κεφάλαιο στο οποίο αναφέρονται συνοπτικά οι στόχοι της εργασίας και η δομή της.

- **Κεφάλαιο 2: Η Εναρμόνιση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αρχικά, πραγματοποιείται μια θεωρητική προσέγγιση και αναλύεται το νομοθετικό πλαίσιο σε διεθνές επίπεδο. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται και αναλύονται οι οδηγοί, εσωτερικοί, εξωτερικοί και κοινωνικοί και οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακολούθως, παρουσιάζεται η έννοια του επαγγελματικού άγχους, οι πηγές του, οι αιτίες δημιουργίας του και οι επιπτώσεις του στη ζωή των εργαζομένων. Τέλος, παρουσιάζεται και αναλύεται η επίδραση του επαγγελματικού άγχους, της έντασης και της εξουθένωσης στην ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

- **Κεφάλαιο 3: Η Εναρμόνιση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής σε Περίοδο Οικονομικής Κρίσης**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Αρχικά, λοιπόν,

παρουσιάζονται ορισμένα γενικά στοιχεία, αλλά και οι ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται και αναλύεται η πολιτική συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αλλά και ευρήματα σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης μετά το 2008.

- **Κεφάλαιο 4: Οι Νέες Τεχνολογίες που Χρησιμοποιούνται στην Εναρμόνιση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Σε πρώτη φάση, δίνεται ο ορισμός και διάφορες πληροφορίες για τις ΤΠΕ σήμερα, και εν συνεχεία, παρουσιάζεται και αναλύεται οι σχέσεις τους με την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακολούθως, αναλύονται οι νέες τεχνολογίες στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως η τηλεργασία, οι συνδιασκέψεις, κ.α. και τέλος, παρουσιάζεται η τηλεργασία στην Ελλάδα.

- **Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία έρευνας**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε προκειμένου να συγκεντρωθούν και να επεξεργαστούν αντικειμενικά τα δεδομένα της έρευνας

- **Κεφάλαιο 6: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής η οποία χρησιμοποιήθηκε για να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας

- **Κεφάλαιο 7: Αποτελέσματα επαγωγικής στατιστικής**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επαγωγικής στατιστικής προκειμένου να δοθούν απαντήσεις στις ερευνητικές υποθέσεις

- **Κεφάλαιο 8: Συμπεράσματα**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συνολικά συμπεράσματα της εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ**

### **2.1. Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αρχικά, πραγματοποιείται μια θεωρητική προσέγγιση και αναλύεται το νομοθετικό πλαίσιο σε διεθνές επίπεδο. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται και αναλύονται οι οδηγοί, εσωτερικοί, εξωτερικοί και κοινωνικοί και οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακολούθως, παρουσιάζεται η έννοια του επαγγελματικού άγχους, οι πηγές του, οι αιτίες δημιουργίας του και οι επιπτώσεις του στη ζωή των εργαζομένων. Τέλος, παρουσιάζεται και αναλύεται η επίδραση του επαγγελματικού άγχους, της έντασης και της εξουθένωσης στην ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

### **2.2. Θεωρητική Προσέγγιση**

Ο όρος εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής χρησιμοποιείται συνήθως ως μια πιο ολοκληρωμένη έκφραση που περιγράφει πολιτικές που έχουν ονομαστεί στο παρελθόν ως «φιλικές προς την οικογένεια», αλλά τώρα αφορούν και πέρα από το πεδίο της οικογένειας. Η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αναφέρεται στην ρύθμιση μιας ευέλικτης εργασίας, η οποία επιτρέπει τόσο στους γονείς όσο και στους μη γονείς να επωφεληθούν από αυτή τη ρύθμιση, δημιουργώντας μια ισορροπία μεταξύ των ευθυνών της εργασίας και των προσωπικών ευθυνών. Ο όρος «εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής» προτιμάται λόγω του γεγονότος ότι περιλαμβάνει τις εμπειρίες και τις ανάγκες τόσο των γονέων όσο και των μη γονέων, και αποτελεί ένα πιο προοδευτικό θεωρητικό πλαίσιο για νέους τρόπους ζωής και εργασίες, οι οποίες είναι ικανοποιητικές

για όλους. Στην πράξη, περιλαμβάνει την προσαρμογή των μοντέλων εργασίας έτσι ότι όλοι, ανεξάρτητα από την ηλικία, τη φυλή ή το φύλο, να μπορούν να βρουν ένα ρυθμό που να τους επιτρέπει να συνδυάζουν ευκολότερα την εργασία και τις άλλες ευθύνες και φιλοδοξίες τους (Pillinger, 2001). Οι Drew, Humphreys και Murphy (2003) επισημαίνουν ότι στην εργασία είναι σημαντική η προσωπική εκπλήρωση και ότι η ικανοποίηση εκτός εργασίας μπορεί να ενισχύσει τη συμβολή των εργαζομένων σε αυτή. Έτσι, η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι πλέον ένας όρος προσωπικής επιλογής.

Οι πολιτικές ισορροπίας (εναρμόνισης) μεταξύ του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου αναφέρονται συχνά στην πράξη ως «ευέλικτη εργασία» και περιλαμβάνουν τους ακόλουθους διαφορετικούς τρόπους εργασίας (Pillinger, 2001):

- μερική απασχόληση
- καταμερισμός εργασίας
- ευέλικτη εργασία
- εργασία με διάρκεια
- εργασία στροφής
- ετήσιες ώρες
- συμπιεσμένες ώρες
- τηλεργασία / ηλεκτρονική εργασία
- εργασία στο σπίτι
- διακοπή της σταδιοδρομίας
- άδεια σπουδών
- συμβάσεις μηδενικών ωρών

Ο γενικός στόχος αυτών των πολιτικών ευέλικτης εργασίας είναι να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ της απασχόλησης και τις δεσμεύσεων που είναι δίκαιες και ευεργετικές τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον υπάλληλο. Όπως θα περιγραφεί και παρακάτω, αυτές οι πολιτικές επιτυγχάνουν τους στόχους σε διάφορους βαθμούς. Οι πιο επιτυχημένες από αυτές τις πολιτικές



είναι αυτές που εφαρμόστηκαν μετά από μια διαδικασία διαβούλευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου (Pillinger, 2001).

### **2.3. Νομοθετικό Πλαίσιο**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έδωσε την ώθηση στις χώρες να αντιμετωπίσουν το ζήτημα με μεγαλύτερη εναρμόνιση για τους εργαζομένους όσον αφορά τις υποχρεώσεις τους στο σπίτι και την εργασία, εστιάζοντας στις πολιτικές γύρω από τις μορφές γονικής άδειας. Τη δεκαετία του 1990 έθεσε ελάχιστα πρότυπα για τη μητρότητα και τη γονική άδεια μητρότητας μέσω των Οδηγιών του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ (1992) και 96/34/ΕΚ (1996). Ο Pillinger (2001) παρατηρεί ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται πλέον κρίσιμη για ολόκληρο το φάσμα της επαγγελματικής ζωής. Όπως αναφέρει, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται όλο και περισσότερο από την ΕΕ ως η κεντρική ποιότητα του εργασιακού βίου, των ποσοστών απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης, αλλά και της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης στο ευρύτερο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Η ύπαρξη ενός υπερεθνικού φορέα, όπως η Ε.Ε., δημιουργεί ένα ελάχιστο πρότυπο για όλους τους γονείς στις χώρες που είναι μέλη της. Ωστόσο, ορισμένες χώρες, μέσω των ατομικών εθνικών πολιτικών και της νομοθεσίας, έχουν ενισχύσει αυτά τα ελάχιστα πρότυπα σε μια προσπάθεια δημιουργίας μεγαλύτερης ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Η Γαλλία είναι η πιο αξιοσημείωτη περίπτωση στη χρήση ριζικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μέσω των μειώσεων στην απασχόληση των ωρών εργασίας. Το 1999, η Γαλλία ψήφισε νόμο που υποχρεώνει μια εβδομάδα εργασίας 35 ωρών, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εργάζονται λιγότερο, σε εναλλασσόμενους χρόνους, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Αρχικά περιορίστηκε σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, αλλά σχεδιάζεται να εισαχθεί και σε μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις. Βέβαια, ακολούθησε αντίσταση στη νομοθεσία από τους εργοδότες. Ωστόσο, ορισμένες επιχειρήσεις έχουν

χρησιμοποιήσει τη νέα ευελιξία στους νόμους για να επωφεληθούν περισσότερο από τους εργαζομένους τους, όπως για παράδειγμα, με την επέκταση των ωρών εργασίας (Pillinger, 2001).

Αυτό έχει οδηγήσει σε ορισμένα αντιπαραγωγικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, αργότερα η νυχτερινή εργασία και η δουλειά του Σαββατοκύριακου απέκλεισαν μερικές μητέρες. Έτσι, ο νόμος έχει μικτά αποτελέσματα. Σε μια έρευνα των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε στη Γαλλία το 2001, έξι στους δέκα ανέφεραν θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Ωστόσο, σε μια άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε για να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος του νόμου, το 40% των εργαζομένων παραπονέθηκε αυτό το έργο ότι έχει γίνει πιο έντονο, δηλαδή ότι αναμενόταν να επιτύχει την ίδια «ποσότητα» εργασίας σε μικρότερο χρονικό διάστημα, με το 33% μόνο όμως αυτών να αναφέρει θετικά αποτελέσματα και το 57% να δηλώνει ότι γι' αυτούς δεν έχει αλλάξει τίποτα. Φαίνεται ότι ο νόμος επηρέασε θετικά μόνο ορισμένους εργαζόμενους, αλλά όχι όλους, και αυτό εξαρτάται από το πως εφαρμόζεται ο νόμος μέσα στην ατομική οργάνωση, καθώς και την κουλτούρα του χώρου εργασίας (Fine-Davis et al., 2004).

Με πρόσφατες προτεινόμενες αλλαγές, η Γαλλία επέτρεψε στους εργαζόμενους να λαμβάνουν περισσότερες αμειβόμενες υπερωρίες και να πραγματοποιούν επιπλέον ημέρες ανάπαυσης ως πρόσθετες πληρωμές, γεγονός που προκάλεσε τόσο θετικές όσο και αρνητικές αντιδράσεις. Τα ευρήματα από τη Γαλλία είναι ενδεικτικά ότι οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις πρέπει να μελετηθούν προσεκτικά τόσο από οικονομική όσο και από κοινωνική άποψη, καθώς τα πρακτικά αποτελέσματα της ρύθμισης, σύμφωνα με τις ευέλικτες αρχές, μπορεί να μην επιτύχουν τους στόχους των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων (Fine-Davis et al., 2004).

Άλλες χώρες εφαρμόζουν διαφορετικά μέτρα για να διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων γονέων, όπως (Fine-Davis et al., 2004):

- Η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Πορτογαλία και η Ισπανία επιτρέπουν τη μείωση των ωρών εργασίας των γυναικών που μόλις γέννησαν τους πρώτους 9-12 μήνες μετά τη γέννηση του παιδιού τους, καθώς σχετίζεται με τον θηλασμό.

- Η Αυστρία, η Νορβηγία, η Ισπανία και η Σουηδία προσφέρουν στους γονείς το δικαίωμα να εργάζονται με μερική απασχόληση μέχρις ότου το παιδί τους φθάσει σε κάποια ηλικία (μεταξύ 6 και 8 ετών).

Η Βρετανία, παρόμοια με την Ιταλία, έχει εφαρμόσει ειδική νομοθεσία για την ευελιξία και την εργασιακή ζωή ισορροπία μέσω του νόμου για την απασχόληση του 2002, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ τον Απρίλιο του 2003. Τα κύρια στοιχεία της νομοθεσίας είναι το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν ευέλικτη εργασία. Οι τύποι ευέλικτων εργασιών που καλύπτονται σήμερα περιλαμβάνουν (Fine-Davis et al., 2004):

- μερική απασχόληση
- καταμερισμό εργασίας
- εργασία στο σπίτι
- τηλεργασία
- εργασία με βάρδιες
- κλιμακωτές ώρες
- ετήσιες ώρες
- εργασία με διάρκεια εργασίας
- συμπιεσμένες ώρες

Οι προϋποθέσεις αίτησης των ανωτέρω απαιτούν από τον εργαζόμενο τα κάτωθι (Fine-Davis et al., 2004):

- να είναι υπάλληλος με παιδί κάτω των 6 ετών, ή παιδί με αναπηρία κάτω των 18 ετών, για τον οποίο έχει γονική μέριμνα.
- να έχει συνεχή απασχόληση για 26 εβδομάδες.
- να μην έχει γίνει αποδέκτης προηγούμενων εφαρμογών για ευέλικτη εργασία τους τελευταίους 12 μήνες.

Εξαιρέσεις από τις διατάξεις αυτές προβλέπονται για τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων και όσων εργάζονται μέσω γραφείων εύρεσης εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ασκήσει έφεση στην απόφαση του εργοδότη και δικαίωμα σε εσωτερική διαδικασία διαμαρτυρίας, η οποία αν δεν

είναι ικανοποιητική μπορεί να επεκταθεί και στη δικαστική οδό. Ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει ευελιξία στην εργασία και πάλι μετά από 12 μήνες, εφόσον πληροί τα κριτήρια. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα άρνησης, εάν μπορεί να αποδείξει την άρνηση, η οποία βασίζεται σε έναν από τους ακόλουθους λόγους (Fine-Davis et al., 2004):

- το βάρος των πρόσθετων δαπανών
- τις επιβλαβείς επιπτώσεις στην ικανότητα ικανοποίησης των αιτημάτων των πελατών
- την αδυναμία αναδιοργάνωσης της εργασίας μεταξύ υπαρχόντων υπαλλήλων
- την αδυναμία πρόσληψης επιπλέον προσωπικού
- τις επιβλαβείς επιπτώσεις στην ποιότητα
- τις επιζήμιες επιπτώσεις στην απόδοση
- την ανεπάρκεια της εργασίας κατά τις περιόδους που προτείνει ο υπάλληλος
- τις προγραμματισμένες διαρθρωτικές αλλαγές
- άλλους λόγους που ο Υπουργός μπορεί να ορίσει με Κανονισμούς

Ενώ η νομοθεσία αυτή στοχεύει ειδικά στις ανάγκες των εργαζομένων γονέων, μπορεί να προβληθεί ως ένα θετικό βήμα για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής για όλους, με την καθιέρωση του δικαιώματος ευέλικτης εργασίας ως ένα νόμιμο δικαίωμα. Οι διατάξεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες όσον αφορά τη διαπραγμάτευση νέων εργασιακών ρυθμίσεων θεσπίζει ένα σαφές σύνολο κατευθυντήριων γραμμών. Παρ' όλο που υπάρχει σημαντική ευελιξία στον εργοδότη για απόρριψη αιτήσεων, οι εργαζόμενοι έχουν τουλάχιστον εγγυημένη τη προσφυγή μέσω του δικαστηρίου, αλλά και το δικαίωμα λήψης ετήσιας ευέλικτης εργασίας, παράγοντας που μπορεί να θεωρηθεί θετικός ως μια επιλογή προσαρμογής των ρυθμίσεων εργασίας ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες σε διαφορετικά στάδια της σταδιοδρομίας κάποιου. Η νομοθεσία αυτή είναι πολύ νέα για να επιτρέψει την εκτίμηση των

επιπτώσεων στην οικονομία. Ωστόσο, έχει τη δυνατότητα να είναι μια καινοτόμος νομοθετική απάντηση στη ζήτηση για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Fine-Davis et al., 2004).

#### **2.4. Οδηγοί Πολιτικών Ισορροπίας Μεταξύ Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής**

Τα τελευταία χρόνια, οι εργοδότες ανταποκρίθηκαν θετικά στις απαιτήσεις για μεγαλύτερη ευελιξία στις πρακτικές απασχόλησης, προκειμένου να βελτιωθεί το ηθικό του προσωπικού, η διατήρηση και η δέσμευση. Πράγματι, ορισμένοι εργοδότες θεωρούν ότι η ευελιξία αυτή είναι επιτακτική, προκειμένου να διατηρηθεί ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά. Ενόψει σύσφιγξης της αγοράς εργασίας, οι προσλήψεις και η διατήρηση ποιοτικών εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει μείζονα προβληματισμό για τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (Drew et al., 2003). Η παρουσία πολιτικών ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να οδηγήσει την οργάνωση στη διασφάλιση ότι θα συνεχίσει να προσελκύει εργαζομένους.

Επί του παρόντος, οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα και του ιδιωτικού τομέα και οι μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με σημαντικό γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιθανότερο να έχουν εισαγάγει ευέλικτες πολιτικές εργασίας, αν και τόσο η εφαρμογή όσο και η απορρόφηση ποικίλλουν σημαντικά ανάλογα με τον τύπο του τομέα. Επιπλέον, το επίπεδο της ζήτησης, ιδίως στον δημόσιο τομέα, είναι διπτό, καθώς δεν προέρχεται μόνο από τους εργαζόμενους, αλλά και από το ευρύ κοινό, που επιθυμεί περισσότερες ώρες λειτουργίας για τις υπηρεσίες του πελάτη. Στον ιδιωτικό τομέα, επίσης, η ευέλικτη εργασία χρησιμοποιήθηκε ως βασικό μέρος του συστήματος προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας (Drew et al., 2003).

Οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου συχνά εφαρμόζονται από οργανώσεις ως αποτέλεσμα εξωτερικών, εσωτερικών και κοινωνικών πολιτικών, οι οποίες συχνά αλληλεπιδρούν ταυτόχρονα στο να παρακινήσουν τις πολιτικές που αποσκοπούν στην

επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Drew et al., 2003).

#### *2.4.1. Εξωτερικοί Οδηγοί & Πολιτικές*

Οι εξωτερικοί οδηγοί είναι παρακινητικοί παράγοντες εκτός του οργανισμού που τον οδηγούν στην υλοποίηση πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου. Αυτοί περιλαμβάνουν τα ακόλουθα (Drew et al., 2003):

- *Σχέσεις πελατών σε τοπικό επίπεδο*

Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις πελατών σε τοπικό επίπεδο για εκτεταμένες ώρες λειτουργίας. Μπορούν, επίσης, να αυξήσουν την παραγωγή με τη χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που θα λειτουργούν σε 24ωρη βάση, εξυπηρετώντας έτσι τις ανάγκες ενός εργατικού δυναμικού που ασχολείται με διαφορετικά πρότυπα εργασίας. Παραδείγματος χάριν, τα ψώνια αργά το βράδυ μπορούν να προσφέρουν εργασία σε εργαζομένους που εργάζονται σε βάρδιες ή άλλους που ασχολούνται με ευέλικτες πρακτικές εργασίας.

- *Δημόσια εικόνα της οργάνωσης*

Οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου συχνά προωθούνται, προκειμένου να ενισχυθούν θετικά οι οργανώσεις, η δημόσια εικόνα και το κίνητρο για την εφαρμογή τέτοιων πολιτικών.

- *Ανταγωνισμός από άλλους οργανισμούς*

Οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, ιδίως όσον αφορά τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, μπορούν να βοηθήσουν έναν οργανισμό να ανταγωνιστεί στην παγκόσμια οικονομία προσφέροντας ευελιξία στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών. Μπορούν, επίσης, να βοηθήσουν στην ανταπόκριση σε αύξηση ή μείωση της προμήθειας αγαθών βάσει της ζήτησης. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας επιτρέπουν, επίσης, στους οργανισμούς

να λειτουργούν σε ζώνες ώρας, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες διεθνούς εμβέλειας τους.

- *Νομοθεσία*

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι οργανισμοί πρέπει να συμμορφώνονται με τους εθνικούς και διεθνείς νόμους, οι οποίοι προβλέπουν ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Σήμερα, στην Ιρλανδία για παράδειγμα, δεν υπάρχουν νόμοι που να καθιστούν ευέλικτες τις ρυθμίσεις της εργασίας ως νόμιμο δικαίωμα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου που πρέπει να τηρούνται από τους εργοδότες, ιδίως αυτές που απευθύνονται σε γονείς.

#### *2.4.2. Εσωτερικοί Οδηγοί & Πολιτικές*

Οι εσωτερικοί οδηγοί και πολιτικές είναι παρακινητικοί παράγοντες μέσα στον οργανισμό, όπως (Drew et al., 2003):

- *Εργοδότης της επιλογής*

Ο εντοπισμός των εργαζομένων και των πιθανών υπαλλήλων ως εργοδότης της επιλογής είναι μια έννοια που έχει κερδίσει δημοτικότητα τα τελευταία χρόνια. Το Ινστιτούτο Great Place to Work είναι ένα συμβουλευτικό ινστιτούτο για την έρευνα και τη διοίκηση που εδρεύει στις Η.Π.Α. με τη διεθνή συνεργαζόμενα γραφεία σε ολόκληρο τον κόσμο. Το Ινστιτούτο καταρτίζει ετήσιους καταλόγους των καλύτερων εταιρειών για εργασία στην Ευρώπη, τη Βόρεια Αμερική, τη Λατινική Αμερική και την Ασία. Για παράδειγμα, το 2005, η Boston Scientific επιλέχθηκε ως η καλύτερη εταιρεία στην Ιρλανδία. Η αναγνώριση αυτή, δεδομένου ότι ένας τέτοιος εργοδότης δεν προσελκύει μόνο υπαλλήλους υψηλού επιπέδου, βοηθά επίσης στη διατήρηση του υπάρχοντος έμπειρου και ταλαντούχου προσωπικού, καθώς και την ενίσχυση της εταιρικής εικόνας.

- *Αναλύσεις κόστους-οφέλους*

Η εισαγωγή πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου έχει αποδειχθεί ότι έχει ορατά οφέλη για τους οργανισμούς, ιδίως όσον αφορά το κόστος πρόσληψης και κατάρτισης που μπορεί να ελαχιστοποιηθεί εάν οι εργασιακές πρακτικές συμβάλλουν στη διατήρηση έμπειρου προσωπικού. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα του προσωπικού, ως μείωση των απουσιών του προσωπικού λόγω ασθένειας ή αδυναμίας ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της παιδικής μέριμνας.

- *Υγεία και ευεξία των εργαζομένων*

Πολλοί εργοδότες ενσωματώνουν πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως μέρος της υγείας του προσωπικού τους (πολιτικές προώθησης), ιδίως σε σχέση με τη μείωση του αρνητικού στρες και επακόλουθης απουσίας. Ένας σημαντικός παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι το άγχος που βιώνουν όσοι έχουν να αντιμετωπίσουν μακρούς χρόνους μετακίνησης, ένα περιστατικό που μπορεί να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται με την υιοθέτηση ευέλικτων ωρών εργασίας. Οι Fine-Davis et al. (2004) υποστηρίζουν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει άμεση σχέση με την υγεία και την ευημερία του υπαλλήλου, καθώς υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ δυνητικής ευελιξίας στον εργασιακό χώρο και ικανοποίησης των εργαζομένων με την υγεία τους.

#### *2.4.3. Κοινωνικοί Οδηγοί & Πολιτικές*

Οι κοινωνικοί οδηγοί είναι εκείνοι οι παράγοντες διευκόλυνσης που υπάρχουν λόγω των χαρακτηριστικών της κοινωνίας ή εκείνων που παρακινούν μια εταιρεία, λόγω των κοινωνικά υπεύθυνων στάσεων απέναντι στους εργαζομένους (Drew et al., 2003):

- *Δημογραφικές αλλαγές*



Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει τροφοδοτήσει εν μέρει την οικονομία τα τελευταία χρόνια. Οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και εργασιακού βίου που πληρούν τις ανάγκες των γυναικών, ιδίως των μητέρων, είναι απαραίτητες για την προσέλκυση και τη διατήρηση των γυναικών στην περιοχή του εργατικού δυναμικού. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν, επίσης, να απευθύνονται σε παλαιότερες ομάδες εργαζομένων.

- *Συλλογική ευθύνη*

Σε θετικό επίπεδο, όπως διαπιστώθηκε από τον ΟΟΣΑ (2003), η απόφαση να εισαχθούν ευέλικτες πολιτικές εργασίας δεν οφείλονται πάντοτε σε αναλύσεις κόστους-οφέλους, αλλά αποτελούν μια απάντηση στον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί θεωρούν ότι πρέπει να συμπεριφέρονται ως εργοδότες. Ο Evans (2001) διαπίστωσε ότι υπήρχαν αποδείξεις ότι οι αποφάσεις σε σχέση με την εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας ελήφθησαν για λόγους αξίας, όπως για παράδειγμα, η πίστη στην αξία της οικογενειακής ζωής ή την επιθυμία να μεταχειρίζονται τους εργαζομένους με έναν «ολιστικό» τρόπο, αναγνωρίζοντας τους την ανάγκη για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και εργασιακού βίου (Drew et al., 2003). Στην Ιρλανδία για παράδειγμα, ο ΟΟΣΑ έδωσε το παράδειγμα της Aer Rianta ως μια εταιρεία που έχει αναλάβει μια κοινωνικά υπεύθυνη προσέγγιση για τη διευκόλυνση των αναγκών των εργαζομένων όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και εργασιακού βίου. Οι Drew et al. (2003) προσδιορίζουν, επίσης, την έρευνα που καθορίζει την εισαγωγή πρωτοβουλιών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου με προ-δραστικό τρόπο από την πλευρά του οργανισμού, ιδίως όταν αυτές οι αλλαγές υπερβαίνουν τα εκ του νόμου δικαιώματα.

## **2.5. Το Επαγγελματικό Άγχος**

### *2.5.1. Η έννοια του επαγγελματικού άγχους*

Επαγγελματικό άγχος είναι το άγχος που σχετίζεται με την εργασία του ατόμου. Συχνά, προέρχεται από απροσδόκητες ευθύνες και πιέσεις που δεν ευθυγραμμίζονται με τις γνώσεις, τις δεξιότητες, ή τις προσδοκίες ενός ατόμου, αναστέλλοντας την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει τέτοιες καταστάσεις. Το επαγγελματικό άγχος μπορεί να αυξηθεί όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν υποστηρίζονται από τις εποπτικές αρχές ή τους συναδέλφους τους, ή αισθάνονται ότι έχουν ελάχιστο έλεγχο στις διαδικασίες της εργασίας. Επειδή το άγχος προκύπτει από τις πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις μεταξύ ενός μεγάλου συστήματος αλληλένδετων μεταβλητών, υπάρχουν διάφορες ψυχολογικές θεωρίες και μοντέλα που εξετάζουν το επαγγελματικό άγχος. Παρακάτω παρουσιάζονται τα κυριότερα μοντέλα που έχουν προταθεί στη βιβλιογραφία αναφορικά με το επαγγελματικό άγχος (Mozayan et al., 2012).

#### *2.5.2. Πηγές εργασιακού άγχους*

Το επαγγελματικό άγχος προέρχεται από τις ακόλουθες πηγές (Takaki et al., 2010):

- Κακό εργασιακό περιβάλλον
- Αρνητικός φόρτος εργασίας
- Απομόνωση
- Είδος ωραρίου εργασίας
- Συγκρούσεις ρόλων και ασάφεια ρόλων
- Έλλειψη αυτονομίας, εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη
- Κακές σχέσεις με τη διοίκηση ή / και τους συνεργάτες
- Εκφοβισμός από τη διοίκηση (managerial bullying)
- Παρενόχληση
- Κακό οργανωτικό κλίμα

Αυτές οι μεμονωμένες πηγές αποδεικνύουν ότι το άγχος μπορεί να εκδηλωθεί ειδικά όταν μια σύγκρουση απορρέει από τις εργασιακές απαιτήσεις. Εάν δεν αντιμετωπιστεί σωστά, το άγχος μπορεί να εξελιχθεί σε δυστυχία (Takaki et al., 2010). Ως αντιμετώπιση ορίζεται η ικανότητα του εργαζομένου να ανταποκριθεί σε ένα συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, στο αναμενόμενο επίπεδο παραγωγικότητας, στο φυσικό περιβάλλον, καθώς και στις προσδοκίες της διοίκησης σχετικά με τα αποτελέσματα από την εργασία. Για παράδειγμα, ορισμένες μελέτες υποστηρίζουν ότι οι νυχτερινές βάρδιες, ειδικότερα, έχουν υψηλή πιθανότητα αρνητικών επιπτώσεων για την υγεία του εργαζόμενου. Επιπλέον, περίπου το 20% των εργαζομένων σε νυχτερινές βάρδιες εκδηλώνουν ψυχοφυσιολογικές δυσλειτουργίες, συμπεριλαμβανομένων των καρδιακών παθήσεων. Οι ακραίοι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα αποδοτικότητας των εργαζομένων (Peterson et al., 2011).

Ο ρόλος στον οργανισμό αποτελεί επίσης έναν από τους παράγοντες που δύναται να δημιουργήσει εργασιακό άγχος. Σχετίζεται με την ιεραρχική κατάταξη ενός εργαζομένου εντός του οργανισμού. Η ανώτερη διοίκηση έχει το δικαίωμα να επιβλέπει τη συνολική λειτουργία του οργανισμού. Αυτό προκαλεί πιθανές διαταραχές, καθώς ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να εκτελεί ταυτόχρονες εργασίες (Petrou et al., 2012).

Επιπλέον, η επαγγελματική ασφάλεια, οι προοπτικές προαγωγής, κτλ. Αποτελούν πηγές άγχους, καθώς η αγορά των επιχειρήσεων στον τομέα της τεχνολογίας της οικονομικής κυριαρχίας μεταβάλλεται συνεχώς. Ο χώρος εργασίας είναι μια βιομηχανία με βάση την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση. Αυτές οι σχέσεις στο χώρο εργασίας (είτε αναπτυσσόμενες ή αναπτυσσόμενες), μπορεί να είναι προβληματικές ή θετικές. Οι πιο κοινοί στρεσογόνοι παράγοντες περιλαμβάνουν την παρενόχληση, τις διακρίσεις, τις προκαταλήψεις, τις φήμες και άλλα υποτιμητικά σχόλια (Meyers et al., 2013).

Έπειτα, η συνολική επικοινωνία, ο τρόπος διοίκησης και η συμμετοχή μεταξύ των ομάδων των εργαζομένων είναι μεταβλητές που πρέπει να εξεταστούν. Επί της ουσίας, το υψηλό ποσοστό συμμετοχής, η συνεργασία στο σχεδιασμό, καθώς και η κατανομή των ευθυνών, ασκούν μια θετική επίδραση στη μείωση του άγχους, τη βελτίωση της απόδοσης στην εργασία,

την ικανοποίηση από την εργασία, και τη μείωση των ψυχοσωματικών διαταραχών (Lowe, 2012).

### *2.5.3. Αιτίες εργασιακού άγχους*

Το εργασιακό άγχος είναι αποτέλεσμα διαφόρων αλληλεπιδράσεων μεταξύ των εργαζομένων και του περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο εκτελούν τα καθήκοντά τους. Η τοποθεσία, το φύλο, το περιβάλλον και πολλοί άλλοι παράγοντες συμβάλλουν στη συσσώρευση άγχους. Το εργασιακό άγχος προκύπτει από την αλληλεπίδραση των εργαζομένων με τις συνθήκες εργασίας. Υπάρχουν διάφορες απόψεις σχετικά με τη σημασία των χαρακτηριστικών των εργαζομένων σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, όπως την κύρια αιτία του επαγγελματικού άγχους (Brom et al., 2015). Οι διαφορετικές μελέτες προτείνουν διαφορετικούς τρόπους για την πρόληψη του άγχους στην εργασία. Οι διαφορές στα επιμέρους χαρακτηριστικά, όπως η προσωπικότητα και οι δεξιότητες αντιμετώπισης μπορεί να είναι πολύ σημαντικές για την πρόβλεψη για το αν ορισμένες συνθήκες εργασίας οδηγούν σε άγχος. Συνεπώς, αυτό που προκαλεί άγχος σε ένα άτομο, ενδεχομένως να μην αποτελεί πρόβλημα για κάποιο άλλο άτομο. Σε γενικές γραμμές, το επαγγελματικό άγχος προκαλείται από μια αναντιστοιχία μεταξύ αντιληπτής προσπάθειας και αντιληπτής ανταμοιβής ή / και μια αίσθηση ελάχιστου ελέγχου σε μια εργασία με υψηλές απαιτήσεις. Η ελάχιστη κοινωνική υποστήριξη στην εργασία και η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί επίσης να αυξήσει το επαγγελματικό άγχος. Οι ψυχοκοινωνικοί στρεσογόνοι παράγοντες αποτελούν την κυριότερη αιτία επαγγελματικού άγχους (Hertel et al., 2013).

Οι αιτίες του εργασιακού άγχους παραθέτονται ακολούθως( Hertel et al., 2013):

- Συνθήκες εργασίας
- Φόρτος εργασίας
- Εκτεταμένο ωράριο εργασίας
- Κατάσταση στο χώρο εργασίας
- Οικονομικοί παράγοντες
- Εκφοβισμός (bullying)
- Συγκρούσεις στο χώρο εργασίας
- Σεξουαλική παρενόχληση
- Επαγγελματικές ομάδες

#### *2.5.4. Επιπτώσεις εργασιακού άγχους*

Οι διαταραχές που σχετίζονται με το άγχος περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα συνθηκών, περιλαμβάνοντας ψυχολογικές διαταραχές (π.χ. κατάθλιψη, άγχος, μετατραυματικό στρες) και άλλα είδη συναισθηματικής έντασης (π.χ., δυσαρέσκεια, κούραση, ένταση, κτλ.), δυσπροσαρμοστικές συμπεριφορές (π.χ., επιθετικότητα, κατάχρηση ουσιών) και γνωστικές δυσλειτουργίες (π.χ., προβλήματα συγκέντρωσης και μνήμης) (Semmer et al., 2015). Με τη σειρά τους, αυτές οι συνθήκες μπορεί να οδηγήσουν σε κακή απόδοση στην εργασία, απουσίες, χαμηλή παραγωγικότητα εργασίας ή ακόμα και τραυματισμό. Αν δεν αντιμετωπιστεί, η σταθερά υψηλή ψυχολογική ένταση μπορεί να καταστεί χρόνια πάθηση, επιδεινώνοντας τις υπάρχουσες συνθήκες ψυχικής υγείας και τις χρόνιες σωματικές παθήσεις (διαβήτη, υπέρταση, αδύναμο ανοσοποιητικό σύστημα). Αυτές οι συνθήκες όχι μόνο μειώνουν την ευημερία των εργαζομένων, αλλά αυξάνουν και τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, καθώς συμβάλλουν στην αυξημένη συχνότητα τραυματισμών (Piccoli & De Witte, 2015). Επίσης, τα σταθερά υψηλά επίπεδα άγχους αυξάνουν τον κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων. Μια μελέτη σε οδηγούς φορτηγών, μια ομάδα που παρουσιάζει υψηλά επίπεδα τραυματισμών και προβλημάτων ψυχικής υγείας, διαπίστωσε ότι το συχνό

άγχος αυξάνει τις πιθανότητες εργατικών ατυχημάτων κατά 350% (Semmer et al., 2015).

Το εργασιακό άγχος συνδέεται επίσης με διάφορες βιολογικές αντιδράσεις που μπορούν να οδηγήσουν σταδιακά σε επιδείνωση της υγείας, περιλαμβάνοντας καρδιαγγειακά νοσήματα, ή σε ακραίες περιπτώσεις, θάνατο. Λόγω της υψηλής έντασης και των απαιτήσεων στο χώρο εργασίας, έχει αποδειχθεί ότι οι υψηλές απαιτήσεις σχετίζονται με αυξημένα ποσοστά καρδιακής προσβολής, υπέρτασης και άλλων διαταραχών. Στη Νέα Υόρκη, το Λος Άντζελες και το Λονδίνο, ανάμεσα σε άλλες πόλεις, η σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και καρδιακών προσβολών έχει αναγνωρισθεί (Shanafeldt et al., 2012).

Τα προβλήματα στην εργασία σχετίζονται περισσότερο με την εμφάνιση συμπτωμάτων από ό, τι με κάθε άλλον καθημερινό στρεσογόνο παράγοντα, υπερβαίνοντας ακόμα και τα οικονομικά ή οικογενειακά προβλήματα. Το εργασιακό άγχος αντιπροσωπεύει περισσότερο από το 10% των προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία. Πολλές μελέτες δείχνουν ότι οι ψυχολογικά απαιτητικές θέσεις εργασίας που επιτρέπουν στους εργαζομένους ελάχιστο έλεγχο στη διαδικασία της εργασίας αυξάνουν τον κίνδυνο καρδιαγγειακής νόσου. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι το εργασιακό άγχος αυξάνει τον κίνδυνο ανάπτυξης μυοσκελετικών διαταραχών. Άλλες διαταραχές που μπορεί να προκαλούνται ή να επιδεινώνονται από το επαγγελματικό άγχος περιλαμβάνουν διαταραχές ύπνου, πονοκέφαλο, διαταραχές διάθεσης, στομαχικές διαταραχές, υπέρταση, υψηλή χοληστερόλη, αυτοάνοση ασθένεια, καρδιαγγειακή νόσο, κατάθλιψη και νευρική κατάσταση. Το άγχος στην εργασία μπορεί επίσης να αυξήσει τον κίνδυνο μολύνσεων και ατυχημάτων κατά την εργασία (Parker, 2014).

Τα υψηλά επίπεδα άγχους σχετίζονται με σημαντικές αυξήσεις στην χρήση των υπηρεσιών υγείας. Οι εργαζόμενοι που αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν άγχος στο χώρο εργασίας τείνουν επίσης προς υπερβολική χρήση υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης (Maslach et al., 2012). Σε μια μελέτη με δείγμα 46.000 εργαζομένων του 1998, το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης ήταν σχεδόν 50% αυξημένο για τους εργαζομένους που αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους σε σύγκριση με εργαζόμενους χαμηλού κινδύνου. Η αύξηση ανήλθε σε σχεδόν 150%, αντιπροσωπεύοντας πάνω από

\$ 1.700 ανά άτομο ετησίως, για τους εργαζόμενους που αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους και κατάθλιψης. Το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης αυξάνεται κατά 200% σε άτομα με κατάθλιψη και υψηλό επαγγελματικό άγχος. Επιπλέον, οι περίοδοι ανικανότητας προς εργασία που οφείλονται στο εργασιακό άγχος τείνουν να είναι πολύ μεγαλύτερες από ό, τι οι περίοδοι ανικανότητας σε άλλους τραυματισμούς ή ασθένειες (Lang et al., 2012).

Οι φυσιολογικές αντιδράσεις στο άγχος μπορούν να έχουν διάφορες επιπτώσεις στην υγεία με την πάροδο του χρόνου. Οι ερευνητές έχουν μελετήσει τον τρόπο με τον οποίο το άγχος επηρεάζει το καρδιαγγειακό σύστημα, καθώς και το πώς εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε υπέρταση και στεφανιαία νόσο (Lang et al., 2012). Οι ασθένειες αυτές, μαζί με άλλες ασθένειες που προκαλούνται από το άγχος τείνουν να είναι αρκετά κοινές στους χώρους εργασίας. Υπάρχουν τέσσερις κύριες φυσιολογικές αντιδράσεις στο άγχος (Maslach et al., 2012):

- Το αίμα διοχετεύεται στον εγκέφαλο και τους μύες, καθώς και στο δέρμα και τα όργανα που δεν εξυπηρετούν το σώμα εκείνη τη στιγμή.
- Μια περιοχή κοντά στο εγκεφαλικό στέλεχος, γνωστή ως το δικτυωτό σύστημα ενεργοποίησης ενεργοποιείται, προκαλώντας μια κατάσταση έντονης εγρήγορσης, καθώς και όξυνση της ακοής και όρασης.
- Ενώσεις γλυκόζης και λιπαρών οξέων, που παρέχουν ενέργεια στον οργανισμό, απελευθερώνονται στην κυκλοφορία του αίματος.
- Το ανοσοποιητικό και το πεπτικό σύστημα κλείνουν προσωρινά.

Οι στρεσογόνες συνθήκες εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε τρεις τύπους έντασης (Maslach et al., 2012):

- Συμπεριφορική ένταση (π.χ. απουσίες ή κακή απόδοση)
- Φυσική ένταση (π.χ., πονοκέφαλοι ή στεφανιαία νόσος)
- Ψυχολογική ένταση (π.χ., άγχος ή καταθλιπτική διάθεση).

Το επαγγελματικό άγχος έχει αρνητικές επιπτώσεις στους οργανισμούς και τους εργοδότες, καθώς ευθύνεται για το 40% περίπου των παραιτήσεων και το 50% των απουσιών από την εργασία. Το ετήσιο κόστος του επαγγελματικού άγχους και των επιπτώσεών του στις Η.Π.Α. εκτιμάται ότι

είναι πάνω από \$ 60 δισεκατομμύρια για τους εργοδότες και από 250 έως 300 δις. \$ για την οικονομία (Burgel et al., 2010).

## **2.6. Επίδραση του Επαγγελματικού Άγχους, της Έντασης και της Εξουθένωσης στην Ισορροπία Μεταξύ Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής**

Σχετικά με τις επιδράσεις του επαγγελματικού άγχους στην ευεξία, ο Salami (2010) υποστηρίζει ότι ο χώρος εργασίας αποτελεί δυνητικά μια σημαντική πηγή άγχους για τους εργαζόμενους λόγω του χρόνου δαπανούν στις αντίστοιχες εργασίες τους. Και αυτό το άγχος συχνά μειώνει την απόδοσή τους. Ως εκ τούτου, η εργασία θεωρείται σημαντική πηγή άγχους στις δεδομένες συνθήκες. Όταν τα άτομα βιώνουν το άγχος που οφείλεται σε διάφορες συνθήκες της εργασίας τους και αδυνατούν να το αντιμετωπίσουν, τότε οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση. Ιδιαίτερα στον τραπεζικό τομέα, η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης από τα διευθυντικά στελέχη (μάνατζερ), η υπερφόρτωση εργασίας και η ένταση του χρόνου, ο κίνδυνος της εργασίας, οι κακές σχέσεις με πελάτες και συνεργάτες, καθώς και η ανισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής αποτελούν τους κύριους παράγοντες του άγχους, το οποίο μειώνει την απόδοση των εργαζομένων (Salami, 2010).

Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγει και ο Huang (2013), υποστηρίζοντας πως οι αιτίες του εργασιακού άγχους περιλαμβάνουν παράγοντες, όπως ο φόρτος εργασίας, οι περικοπές στο προσωπικό, η αλλαγή στην εργασία, οι πολλές ώρες εργασίας, η εργασία σε βάρδιες, η έλλειψη εποπτείας, η ανεπαρκής εκπαίδευση, οι ακατάλληλες συνθήκες εργασίας, η ανάληψη πολλών ευθυνών και οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους. Επιπλέον, οι Natononά και Chýlonά (2014) υποστηρίζουν ότι η βιβλιογραφία έχει εντοπίσει πολλούς βασικούς παράγοντες, όπως το εργασιακό περιβάλλον, η υποστήριξη της διοίκησης, ο φόρτος εργασίας, κτλ., οι οποίοι καθορίζουν το άγχος κατά την εργασία και αποτέλεσμα του άγχους στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.



Ειδικά στον τραπεζικό τομέα, τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη δεν συνειδητοποιούν τις επιπτώσεις του άγχους στην απόδοση των εργαζομένων, γεγονός που τελικά οδηγεί σε κρίσιμα διευθυντικά διλήμματα. Οι Besen et al. (2013) υποστηρίζουν πως το υψηλότερο επίπεδο άγχους εμφανίζεται ελλείψει διοικητικής υποστήριξης, οδηγώντας, κατά συνέπεια, στη μείωση της απόδοσης των εργαζομένων, την επιδείνωση της εταιρικής φήμης και στην απώλεια εξειδικευμένων εργαζομένων. Αυτές οι καταστάσεις απαιτούν άμεση αντιμετώπιση από τη διοίκηση της εταιρείας, με την εφαρμογή αποτελεσματικών πρακτικών διαχείρισης του άγχους με σκοπό την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και τη συνολική απόδοσή τους. Η υπερφόρτωση εργασίας και η ένταση χρόνου για την ολοκλήρωση μεγάλου όγκου εργασιών σε σύντομο χρονικό διάστημα αποτελεί μια κύρια πηγή άγχους.

Σύμφωνα με τους Yongkang et al. (2014), εξαιτίας της υπερβολικής έντασης, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις, η ξεκούραση μετατρέπεται σε εξάντληση και η αίσθηση ικανοποίησης αντικαθίσταται από συναισθήματα άγχους, και οι εργαζόμενοι αρχίζουν να χάνουν ενδιαφέρον για το έργο και ως εκ τούτου το διάγραμμα απόδοσης δείχνει μια αρνητική τάση.

Η απόδοση των εργαζομένων μειώνεται, επίσης, όταν το άγχος προκαλείται από την αδυναμία του ατόμου να διατηρήσει μια λογική ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς δαπανάται υπερβολικός χρόνος στην εργασία. Το εργασιακό άγχος μπορεί να δημιουργήσει μια διαφορά μεταξύ των οικογενειακών απαιτήσεων και της ικανότητας παροχής υλικής ασφάλειας για την οικογένεια (Sweet et al., 2016). Αυτή η αδυναμία να διατηρηθεί μια λογική ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής έχει ως αποτέλεσμα συγκρούσεις επαγγελματικού και οικογενειακού ρόλου (work to family conflict), οι οποίες με τη σειρά τους προκαλούν άγχος και τελικά μειώνουν την απόδοση των εργαζομένων (Shukla & Sinha, 2013).

Η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους και οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μπορεί να προκαλέσουν άγχος, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων με αρκετές κοινωνικές ανάγκες. Επιπλέον οι διαφορετικές πηγές του εργασιακού άγχους δεν εμφανίζονται μεμονωμένα, αλλά πράγματι

αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Το άγχος που προκαλείται από τον βαθμό της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων είναι άλλη μια πηγή μείωσης της απόδοσης και οι Sarid et al. (2010) υποστηρίζουν πως η έλλειψη προσαρμογής στην εταιρεία και η μη συμπερίληψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, έχουν αναφερθεί ως κύριες αιτίες άγχους, όπως και ο ελάχιστος έλεγχος στο εργασιακό περιβάλλον, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, η έλλειψη ξεκούρασης μαζί με τους ασαφείς κανόνες, η φύση των θέσεων εργασίας στον τραπεζικό τομέα που περιέχει αρκετά υψηλό επίπεδο κινδύνου (Sarid et al., 2010).

Σύμφωνα με τους Wong και Spence Laschinger (2015), ένα αρκετά μεγάλο μέρος της εμπειρικής βιβλιογραφίας έχει συνδέσει το ρόλο του άγχους με μια ποικιλία δυσλειτουργικών αποτελεσμάτων για το άτομο και τον οργανισμό (δυσαρέσκεια από την εργασία, δυσπιστία, άγχος, ένταση, υψηλός κύκλος εργασιών, αυξημένες απουσίες και ανεπιθύμητα φυσιολογικά συμπτώματα, όπως υψηλή αρτηριακή πίεση). Με βάση τα αποτελέσματα των επιδράσεων των στρεσογόνων παραγόντων, αναφέρεται ότι το άγχος των ρόλων οδηγεί σε μείωση της οργανωτικής δέσμευσης, της ικανοποίησης από την εργασία και της απόδοσης (Rickard et al., 2012). Επιπλέον, οι Rickard et al. (2012) αναφέρουν ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων επηρεάζουν άμεσα την ικανοποίηση από την εργασία και τη σωματική υγεία. Από την άλλη πλευρά, η ασάφεια και η σύγκρουση των κατώτερων βαθμίδων μισθωτών θα μπορούσε να προωθήσει τη συναισθηματική και οργανωτική δέσμευση, αυξάνοντας το επίπεδο εξάντλησης (Rahman et al., 2014). Σύμφωνα με τους Rickard et al. (2012), η σύγκρουση και ασάφεια ρόλων ασκούν άμεση επίδραση στην εργασιακή ένταση, την ικανοποίηση από την εργασία, την πιθανότητα παραίτησης, ενώ ταυτόχρονα φαίνεται να ασκούν και έμμεσες επιρροές. Οι Rahman et al. (2014) υποστηρίζουν ότι τα αρνητικά αποτελέσματα που εξετάστηκαν στην έρευνα του άγχους των ρόλων αφορούν σχεδόν αποκλειστικά την ατομική ευεξία των εργαζομένων.

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές μελέτες που σχετίζονται με διαφορετικούς τύπους ευεξίας, όπως υποκειμενική ευεξία, η ψυχολογική ευεξία και η ειδική έννοια της επαγγελματικής ευεξίας. Σε ορισμένες έρευνες που σχετίζονται με την επαγγελματική ευεξία ή την ευεξία στο χώρο εργασίας, έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά μοντέλα για την εκτίμησή της. Στη μελέτη των

Pidgeon et al. (2014), η ικανοποίηση από την εργασία θεωρείται ότι είναι ένα από τα κεντρικά θέματα της ευεξίας στο χώρο εργασίας. Σημαντικό ρόλο επίσης φαίνεται να διαδραματίζουν και τα επίπεδα εργασιακού άγχους κι εξουθένωσης. Στο πλαίσιο τους οι βασικές δομές της ευεξίας στο χώρο εργασίας προκύπτει από την ικανοποίηση του ατόμου από δραστηριότητες που δεν σχετίζονται με την εργασία σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Οι Naidoo et al. (2013) ανέπτυξαν ένα μοντέλο επαγγελματικής ευεξίας αποτελούμενο από τέσσερις κύριες διαστάσεις (συναισθηματική ευεξία, φιλοδοξία, αυτονομία και αποτελεσματικότητα) και μια δευτερεύουσα Πέμπτη διάσταση (ολοκληρωμένη λειτουργία).

Το μοντέλο των Moen et al. (2016), ωστόσο, αποτελείται από πέντε διαστάσεις. Υπάρχουν τρεις από αυτές τις διαστάσεις, η συναισθηματική, η κοινωνική και η επαγγελματική ευεξία, και οι άλλες δύο διαστάσεις, η γνωστική και η ψυχοσωματική ευεξία, βασίζονται σε πρόσφατες έρευνες (Moen et al., 2016). Οι McTernan et al. (2016) επισημαίνουν ότι οι υπάρχουσες θεωρίες που σχετίζονται με τη θετική λειτουργία θα μπορούσαν να ισχύουν και για την ευεξία ειδικά στο πλαίσιο της εργασίας. Προτείνει μια θεωρία επαγγελματικής ευεξίας ως μια πολυδιάστατη δομή, που αποτελείται από έξι διαστάσεις, τις θετικές οργανωτικές σχέσεις, την επαγγελματική αυτο-αποδοχή, την αυτονομία στην εργασία, το σκοπό της εργασίας, την αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον και αυτο-αποδοχή επαγγελματικής εξέλιξης.

Οι Manea et al. (2013) αναφέρουν ότι ορισμένοι παράγοντες, όπως το οργανωτικό άγχος, επηρεάζουν την ευεξία και την υγεία των εργαζομένων και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό άγχος και ατομική ευεξία φαίνεται να είναι έννοιες στενά συνυφασμένες. Με βάση τα ευρήματα αυτά, υποστήριξαν επίσης ότι οι διαστάσεις του εργασιακού άγχους, δηλαδή, η ασάφεια ρόλου και οι συγκρούσεις ρόλων επηρεάζουν την ευεξία. Επιπλέον, διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ του άγχους ρόλων και της επαγγελματικής ευεξίας, τονίζοντας την ανάγκη να καλυφθούν τα κενά με την εξέταση των αποτελεσμάτων του άγχους του ρόλου. Είναι σαφές ότι το άγχος αυτό, που συναντάται συχνά σε ταχέως αναπτυσσόμενες ή μεγάλες επιχειρήσεις, οδηγεί σε πιθανή αρνητική εξέλιξη της ευεξίας με συνέπειες στην ατομική επίδοση στο επιχειρηματικό περιβάλλον (Manea et al., 2013).

Ο κλάδος των υπηρεσιών, στον οποίο ανήκει και ο τραπεζικός κλάδος, καταγράφει τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε μια προσπάθεια καθορισμού του συνδρόμου που πλήττει τους εξαντλημένους εργαζόμενους που απασχολούνται πολλές ώρες και με πολλές εργασιακές απαιτήσεις. Αν και υπάρχει κάποια ανομοιογένεια στον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης, ο εννοιολογικός και λειτουργικός ορισμός των Kossek et al. (2012) για την επαγγελματική εξουθένωση είναι ο πιο ευρέως χρησιμοποιούμενος και αποδεκτός ορισμός που προτείνει μια δομή τριών διαστάσεων που αποτελείται από τη συναισθηματική εξάντληση, την απαξίωση και την ατομική ολοκλήρωση.

Η συναισθηματική εξάντληση είναι η κεντρική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, που οφείλεται σε χρόνια έκθεση στο εργασιακό άγχος. Η αίσθηση της συναισθηματικής εξάντλησης στη συνέχεια μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε αποστασιοποίηση από τον εαυτό του ή/και από τους πελάτες, κυνισμό και αποστασιοποίηση. Η τρίτη διάσταση, η προσωπική ολοκλήρωση, αναφέρεται σε συναισθήματα αναποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα από την προσπάθεια που καταβλήθηκε (Kossek et al., 2012).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που επηρεάζεται από τις διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον (Karimi et al., 2014). Οι εργαζόμενοι στον κλάδο των υπηρεσιών, και ειδικότερα στον Τραπεζικό τομέα, αντιμετωπίζουν πολλές φορές την διαπροσωπική συναλλαγή, η οποία μπορεί να είναι συναισθηματικά φορτισμένη για τον εργαζόμενο (Idris, 2011). Η εδραίωση μιας σχέσης ενσυναίσθησης μεταξύ εργαζομένου και του πελάτη αποτελεί βασικό στοιχείο στον κλάδο των Τραπεζών. Η ενσυναίσθηση σε αυτή την περίπτωση δεν είναι απλώς μια σιωπηρή προσδοκία. Οι περισσότεροι επαγγελματικοί σύλλογοι στον κλάδο αυτό καθοδηγούνται από τους κώδικες δεοντολογίας που δεσμεύουν ρητά αυτές τις ομάδες (π.χ., κοινωνική εργασία, γάμος και οικογενειακή θεραπεία, συμβουλευτική εθισμού) στην ευθύνη να εκτελούν συναλλαγές εργαζομένου-πελάτη με ενσυναίσθηση και κατανόηση, σε μια προσπάθεια σύνδεσης με τα συναισθήματα των άλλων. Ως φορείς αλλαγής, οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας προβαίνουν σε συναισθηματικές επενδύσεις κατά την εργασία με τους πελάτες / καταναλωτές

(Karimi et al., 2014), μια διαδικασία που μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση (Idris, 2011).

Η επαγγελματική εξουθένωση θέτει σε κίνδυνο την συναισθηματική-ψυχολογική, φυσιολογική, και συμπεριφορική ευεξία των εργαζομένων. Οι μηχανισμοί με τους οποίους θεωρητικοποιείται η επαγγελματική για την επιρροή της ευεξίας των εργαζομένων γενικά περιγράφονται ως αποτέλεσμα της εξάντλησης των προσωπικών πόρων του εξουθενωμένου ατόμου και οδηγεί σε μείωση της συναισθηματικής, ψυχολογικής, σωματικής ή συμπεριφορικής κατάστασης του ατόμου. Η εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων εμφανίζεται καθώς εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν το χρόνιο άγχος και τα συναισθήματα της εξάντλησης, τα οποία στη συνέχεια οδηγούν σε αισθήματα κόπωσης και ψυχολογικής διάβρωσης (McTernan et al., 2016).

Η εξάντληση των προσωπικών πόρων που βιώνει ένας εξουθενωμένος εργαζόμενος μπορεί επίσης να οδηγήσει σε σωματικές ασθένειες στο ανοσοποιητικό σύστημα (Bethge & Radoschewski, 2010). Επιπλέον, οι αντιδράσεις των εργαζομένων στην επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να εκδηλωθούν συμπεριφορικά περιλαμβάνοντας συμπεριφορές όπως το αυξημένο κάπνισμα ή κατανάλωση αλκοόλ ως μηχανισμούς αντιμετώπισης (Feuerhahn et al., 2012).

Συνολικά, λοιπόν, η υπάρχουσα βιβλιογραφία, τόσο για τον τραπεζικό κλάδο όσο και για τον κλάδο των υπηρεσιών γενικότερα εντοπίζει μία σημαντική σχέση μεταξύ της ευεξίας, του άγχους, της έντασης και της εξουθένωσης. Επομένως, απώτερος σκοπός του ερευνητικού μέρους είναι να διαπιστωθεί αν η σχέση αυτή προκύπτει και για τους εργαζόμενους στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τις μελέτες και το θεωρητικό υπόβαθρο που παρουσιάστηκε, φαίνεται πως το εργασιακό άγχος είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία εργασιακής έντασης, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει άμεσα τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

## **2.7. Σύνοψη Κεφαλαίου**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σήμερα, το νομοθετικό πλαίσιο που

την περικλείει και τις διάφορες πολιτικές που εφαρμόζονται κάθε φορά και θα αναλύσουμε το επαγγελματικό άγχος που κατακλύζει τους εργαζόμενους.

Η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί πλέον έναν όρο προσωπικής επιλογής για τους εργαζόμενους. Ο γενικός στόχος αυτών των πολιτικών ευέλικτης εργασίας είναι να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ της απασχόλησης και τις δεσμεύσεων που είναι δίκαιες και ευεργετικές τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον υπάλληλο. Η ύπαρξη ενός υπερεθνικού φορέα, όπως η Ε.Ε., δημιουργεί ένα ελάχιστο πρότυπο για όλους τους γονείς στις χώρες που είναι μέλη της. Ωστόσο, ορισμένες χώρες, μέσω των ατομικών εθνικών πολιτικών και της νομοθεσίας, έχουν ενισχύσει αυτά τα ελάχιστα πρότυπα σε μια προσπάθεια δημιουργίας μεγαλύτερης ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

### **3.1. Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Αρχικά, λοιπόν, παρουσιάζονται ορισμένα γενικά στοιχεία, αλλά και οι ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται και αναλύεται η πολιτική συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αλλά και ευρήματα σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης μετά το 2008.

### **3.2. Γενικά**

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2010) σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αναφέρει ότι η οικονομική κρίση μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τα επιτεύγματα στην ισότητα των φύλων και ότι τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης ασκούν μεγαλύτερη πίεση στις γυναίκες. Στην πράξη, από το 2008, έχει εντοπιστεί μια σειρά τάσεων στην απασχόληση και τη πολιτική, οι οποίες δεν είναι όλες αμοιβαία σταθερές. Σε βασικούς τομείς, όπως η απασχόληση, η αμοιβή και τα επίπεδα δραστηριότητας, τα κενά μεταξύ των φύλων έχουν μειωθεί στην τρέχουσα οικονομική κρίση, αν και βρίσκονται σε ένα πλαίσιο γενικής παρακμής (Bettio et al., 2013). Ωστόσο, οι Smith και Villa (2013) δείχνουν ότι η απασχόληση των γυναικών στην Ε.Ε. δεν έχει επωφεληθεί από την προστασία που παρείχε προηγουμένως στον επαγγελματικό διαχωρισμό των γυναικών, με συνέπεια το επίπεδο της ανεργίας των γυναικών να αυξάνεται σε πολλές χώρες.

Η οικονομική κρίση έχει πλήξει μερικές χώρες περισσότερο από άλλες. Για παράδειγμα, στην Ισπανία, περισσότερο από το ένα τέταρτο του

εργατικού δυναμικού είναι πλέον άνεργο και η ανεργία επηρεάζει το ήμισυ του συνόλου των ατόμων κάτω των 30 ετών. Η ανεργία φθάνει σε παρόμοια επίπεδα στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του εναρμονισμένου ποσοστού ανεργίας του ΟΟΣΑ (ΟΟΣΑ, 2013), αρκετές χώρες της Ε.Ε. βρίσκονται στην ίδια κατάσταση όπως οι χώρες της μεσαίας ζώνης. Στις χώρες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, το ωράριο εργασίας τείνει να αυξάνεται για όσους παραμένουν στην αμειβόμενη εργασία, ενώ σε πολλές άλλες χώρες που κατάφεραν να περιορίσουν την αύξηση της ανεργίας, όπως η Γερμανία ή η Αυστρία, οι ώρες εργασίας μειώθηκαν (Hurley et al., 2012). Στην Ε.Ε. -28, στο σύνολό της, ο χρόνος εργασίας μειώθηκε κατά περίπου 1% μεταξύ 2008 και 2012.

Επίσης, πάνω από το ένα τρίτο (37%) των ευρωπαϊκών εργαζομένων ανέφερε ότι στο χώρο εργασίας είχε πραγματοποιηθεί αναδιάρθρωση εντός της περιόδου 2008-2012 (Hurley et al., 2012). Ουσιαστικά, πρόκειται για άτομα που ανήκουν σε ανώτερες επαγγελματικές ομάδες και εργάζονται σε μεγαλύτερες οργανώσεις και το δημόσιο τομέα. Η επίδραση της οργανωτικής αλλαγής που αναφέρθηκε είναι τόσο θετική όσο και αρνητική από την άποψη των εργαζομένων. Στη θετική πλευρά, η αυτονομία και η ευθύνη των εργαζομένων τείνουν να αυξάνονται, δηλαδή οι θέσεις εργασίας εμπλουτίζονται και μπορεί να προσφέρουν μεγαλύτερη προσωπική ικανοποίηση, αλλά στην αρνητική πλευρά, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εντατικοποίηση της εργασίας και, ως εκ τούτου, τείνουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα άγχους. Από αυτή την άποψη, η οικονομική κρίση φαίνεται να έχει επιδεινώσει τις νεαρότερες ηλικίες εργαζομένων, αλλά και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

### **3.3. Ομοιότητες & Διαφορές Μεταξύ των Χωρών Κατά τη Διάρκεια της Οικονομικής Κρίσης**

Παρ' όλο που όπως προαναφέρθηκε, η αυτο-αναφερόμενη ατομική ικανοποίηση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυξάνεται στις ευρωπαϊκές έρευνες, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Η Γαλλία είναι μία από τις λίγες



χώρες όπου η ικανοποίηση μειώθηκε κατά την περίοδο 2000-2007 παρά την αύξηση της διαθεσιμότητας των ευέλικτων ρυθμίσεων της εργασίας, και αυτό ισχύει σε όλες τις επαγγελματικές ομάδες. Αν και δεν είναι ξεκάθαρο γιατί θα έπρεπε να ισχύει αυτό, έχει υποστηριχθεί ότι μπορεί αντανάκλα τη δυσαρέσκεια σχετικά με τις «επιβαλλόμενες» ώρες εργασίας ή τις ρυθμίσεις ή και τα συναισθήματά της μεγαλύτερης ανασφάλειας στην απασχόληση (Sanse'au and Smith, 2012). Πιο πρόσφατα, στην έρευνα “Third European Quality of Life Survey”, όταν τέθηκε στους εργαζόμενους το ερώτημα εάν είναι υπερβολικά κουρασμένοι για την εκπλήρωση των οικογενειακών ευθυνών, οι μέσοι όροι των χωρών κυμάνθηκαν από το 17% στη Δανία και τη Φινλανδία, μέχρι το 52% στην Κύπρο και το 56% στη Λετονία (Anderson et al., 2012).

Οι διαφορές στα αναφερόμενα επίπεδα ικανοποίησης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ των χωρών βρέθηκαν να συσπειρώνονται γύρω από συμβατικές τυπολογίες του κοινωνικού κράτους (Anxo et al., 2010), με τις Σκανδιναβικές χώρες να βρίσκονται στο υψηλότερο άκρο, ακολουθούμενες από τις φιλελεύθερες οικονομίες του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Εσθονίας, με το σύμπλεγμα της ηπειρωτικής και νότιας Ευρώπης και των κεντρικών και ανατολικών ευρωπαϊκών συμπλεγμάτων να βρίσκονται σχεδόν ένα δεκατημόριο χαμηλότερα από το Σκανδιναβικό επίπεδο.

Η βρετανική υπόθεση είναι διδακτική από αυτή την άποψη, τόσο λόγω της έκτασης της οικονομικής κρίσης και της λιτότητας, όσο και λόγω του καθεστώτος της ως ιδεώδους-τυπικής «οικονομίας της ελεύθερης αγοράς» στο ευρωπαϊκό πλαίσιο. Τα έτη 2005, 2008, 2011 και 2012 η οικονομική παραγωγή μειώθηκε, ενώ καταγράφηκε αρνητική ανάπτυξη. Λόγω αυτής της σοβαρής συρρίκνωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας, η πτώση στην απασχόληση ήταν σχετικά μικρή, παρ' όλο που οι σημαντικές απώλειες θέσεων απασχόλησης έπληξαν τον ιδιωτικό τομέα τη περίοδο 2008-2009 και τον δημόσιο τομέα μετά το 2010. Ωστόσο, οι περισσότεροι επιζώντες χώροι εργασίας επηρεάστηκαν κατά κάποιο τρόπο από την οικονομική ύφεση. Το 2011, η μελέτη Workplace Employment Relations Study (WERS) για τις εργασιακές σχέσεις βρήκε μόνο μια μειοψηφία οργανισμών (27%) που ανέφερε ότι η οικονομική κρίση τους είχε επηρεάσει ελάχιστα ή καθόλου, ενώ το 45% των διευθυντικών στελεχών δήλωσε ότι η οικονομική κρίση είχε

επηρεάσει τον χώρο εργασίας τους σε σημαντικό βαθμό. Το 76% των εταιρειών ανέλαβε κάποια δράση για την αντιμετώπιση της ύφεσης που επηρέασε άμεσα το εργατικό δυναμικό, όπως περικοπές μισθών, πάγωμα νέων προσλήψεων και αλλαγή της οργάνωσης της εργασίας. Οι άνδρες εργαζόμενοι είχαν περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να βιώσουν αλλαγές στην απασχόλησή τους ως αποτέλεσμα της ύφεσης, οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης ενδέχεται να επηρεάστηκαν περισσότερο από πάγωμα μισθών ή μειώσεις και αύξηση του φόρτου εργασίας τους, ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση είχαν περισσότερες πιθανότητες να δηλώσουν ότι οι ώρες τους μειώθηκαν (Van Wanrooy et al., 2013).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η αυτό-αναφερόμενη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει μειωθεί πρόσφατα ως αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των εργαζομένων που συμφωνούν ή συμφωνούν έντονα ότι επιτυγχάνεται σωστή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώθηκε από το 61% στο τέλος του έτους 2012 σε 56% το πρώτο τρίμηνο του 2013 (57% για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα) (CIPD, 2013). Η δυσαρέσκεια για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σχετίζεται με το φύλο και την επαγγελματική κατάσταση, η οποία δείχνει τις επιπτώσεις των προτύπων του χρόνου εργασίας. Αναλυτικότερα, αν και ο χρόνος εργασίας μειώθηκε συνολικά, οι εξαιρέσεις αφορούν κυρίως τις γυναίκες (Sanse'au and Smith, 2012). Η φιλανθρωπική οργάνωση Working Families διαπίστωσε, επίσης, ότι η ικανοποίηση των γονέων από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώθηκε εξαιτίας ενός συνδυασμού εντατικοποίησης της εργασίας και μιας αναντιστοιχίας μεταξύ της φερόμενης ευρείας διαθεσιμότητας των ωρών εργασίας και της πραγματικότητας της εργασία ως γονείς. Λιγότερο από το ήμισυ ανέφεραν ότι έχουν πρόσβαση σε ευέλικτες ώρες, ενώ οι εταιρείες αναφέρουν ότι η διαθεσιμότητα στο χώρο εργασίας είναι πάνω από το 95% (Working Families, 2012).

Η έρευνα του WERS (2011) επιβεβαιώνει τα επιχειρήματα των Working Families, διότι δεν επιβεβαιώνεται η γενική αύξηση στη χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από το 2004, παρά την επέκταση του δικαιώματος ζήτησης ευέλικτης εργασίας κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Η παροχή άδειας μητρότητας και πατρότητας φαίνεται ότι έχει αυξηθεί, με ποσοστό 27%

στους χώρους εργασίας που προσφέρουν μητρότητα πέραν της προβλεπόμενης από το νόμο και κατά 21% προσφέροντας αμοιβή πατρότητας υπερβαίνουσα του ελάχιστου νόμιμου. Ωστόσο, συνολικά, η πιο γενναιόδωρη στήριξη της μητρότητας και της πατρότητας και η υιοθέτηση ευέλικτης εργασίας παραμένουν περιορισμένες σε ένα μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο εργασίας. Η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη ρύθμιση περί ευέλικτης εργασίας είναι η εργασία από το σπίτι (10%) και η λήψη άδειας μετ' αποδοχών για τη φροντίδα ενός εξαρτώμενου μέλους (10%), με ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά (9%) για τις μειωμένες και συμπιεσμένες ώρες.

Αυτά τα βρετανικά στοιχεία δείχνουν ότι η οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει την πόλωση των θέσεων εργασίας και την αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας για τις ομάδες χαμηλότερου εισοδήματος, ειδικότερα και για τις γυναίκες υπάλληλους. Παρά την ενίσχυση της υποχρεωτικής υποστήριξης των εργαζομένων γονέων και ευρύτερα για αυτούς τους εργαζόμενους που επιθυμούν να μειώσουν τις ώρες τους ή να τις κάνουν πιο ευέλικτες, η οικονομική κρίση καθιστά δυσχερέστερη την ισορροπία μεταξύ εργασίας και άλλων δραστηριοτήτων.

### **3.4. Πολιτικές Συμφιλίωσης της Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής**

Έχει αναγνωρισθεί ευρέως ότι από τη δεκαετία του 1990 έως το 2008, οι πολιτικές συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθίστανται αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής υπό την ηγεσία της απασχόλησης στην Ευρώπη, τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. όσο και σε εθνικό επίπεδο (Milner, 2011). Αυτή η εξέλιξη συνοδεύτηκε με τη μετατόπιση των παραδοχών πολιτικών μακριά από ένα μοντέλο ανδρικής οικογένειας (φροντιστής οικογένειας), για την προώθηση ενός μοντέλου ενήλικου εργαζόμενου (Lewis et al., 2008). Οι πολιτικές ενθαρρύνουν και τους δυο γονείς να δραστηριοποιηθούν στην αγορά εργασίας, προσφέροντας ευέλικτη εργασία τόσο σε άνδρες, όσο και σε γυναίκες και παρέχοντας βοήθεια για τη φροντίδα των παιδιών, δίνοντας λύση σε έναν αριθμό προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα δυτικά κράτη πρόνοιας, όπως:

- γήρανση του πληθυσμού
- μείωση των ποσοστών γονιμότητας
- παιδική φτώχεια

Αυτές οι γενικότερες κοινωνικές και οικονομικές τάσεις (κρίσεις) έχουν θέσει την οικογένεια στο επίκεντρο νέων πολιτικών για την ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας, ενώ οι οικογενειακές πολιτικές στοχεύουν πλέον στη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των γυναικών και, κατά συνέπεια, στην ανακούφιση του κινδύνου φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι οικογένειες, ενισχύοντας την ευημερία των παιδιών (Smith and Villa, 2013).

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (EES), που ξεκίνησε το 1997, βασίστηκε στην ιδέα ότι (Smith and Villa, 2013):

- πρώτον, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης έπρεπε να αυξηθεί για να ανταποκριθεί στις νέες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και προκλήσεις.
- δεύτερον, οι γυναίκες αποτελούν τη μεγαλύτερη συνιστώσα του δυνητικού εργατικού δυναμικού.
- τρίτον, για να οδηγηθούν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, είναι αναγκαία η προώθηση ίσων ευκαιριών, η ισότητα των φύλων και η συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Για παράδειγμα, το 2002, το Συμβούλιο της Βαρκελώνης έθεσε στόχους για την παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ώστε το ποσοστό να φτάσει το 33% για τα παιδιά κάτω των 3 ετών και 90% και πάνω για τα παιδιά άνω των 3 ετών (Lewis et al., 2008). Παρ'όλα αυτά, σε εθνικό επίπεδο υπήρξε, και εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη ποικιλία στην πολιτική συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι Lewis et al. (2008) αναφέρουν ότι ο ρόλος του κράτους στο συνδυασμό των οικογενειακών ευθυνών και της απασχόλησης έχει γίνει από καιρό αποδεκτός σε ορισμένες χώρες, όπως τη Γαλλία, αλλά πολύ πρόσφατα σε άλλες χώρες, όπως για παράδειγμα στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Βέβαια, δεν είναι καθόλου σαφές πως η πορεία της «Μεγάλης ύφεσης» μετά το 2008, επηρέασε τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής

ζωής, όσον αφορά την κατεύθυνση και/ή τον ρυθμό των αλλαγών σε συγκεκριμένα καθεστώτα κοινωνικής πρόνοιας και θεσμικά πλαίσια. Από τη μία πλευρά, ο δημόσιος τομέας απασχόλησης συνδέεται με υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή. Αυτή όμως η ικανοποίηση μειώνεται δραστικά σε πολλές χώρες, λόγω των περικοπών σε παροχές κοινωνικής πρόνοιας.

Στην περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, μπορούμε να δούμε ότι από τα τέλη της δεκαετίας του '90 και μετά, οι κυβερνήσεις των Νέων Εργατικών ανέλαβαν σημαντικές μεταρρυθμίσεις και κοινωνικά οφέλη στις πολιτικές απασχόλησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή βοήθειας σε οικογένειες με παιδιά. Η άδεια μητρότητας επεκτάθηκε, ενώ πλέον καταβάλλεται και άδεια πατρότητας, μη αμειβόμενη γονική, ενώ ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει μειωμένες ή ευέλικτες ώρες λόγω της παιδικής φροντίδας και άλλων ευθυνών. Το αποτέλεσμα όλων αυτών είναι η δημιουργία μιας εθνικής στρατηγικής για τη φροντίδα των παιδιών, η αύξηση των δημόσιων δαπανών για τη φροντίδα τους, η στήριξη των οικογενειών χαμηλού εισοδήματος και η δημιουργία 920.000 θέσεων παιδικής μέριμνας, συμπεριλαμβανομένης της ελεύθερης παιδικής μέριμνας προσχολικής ηλικίας. Η οικονομική βοήθεια στο κόστος της παιδικής φροντίδας για οικογένειες με χαμηλό εισόδημα λαμβάνει μορφή μέσω φορολογικών πιστώσεων, ενώ για άλλες το ίδιο το φορολογικό σύστημα προσφέρει κουπόνια (Gregory and Milner, 2008).

### **3.5.Ευρήματα Σχετικά με τον Αντίκτυπο της Οικονομικής Κρίσης**

Στο άρθρο της με τίτλο: «Η τοποθέτηση των πατέρων στην οικογενειακή εργασία: διεθνείς προκλήσεις σε ταραχώδεις καιρούς», η Margaret O' Brien παρέχει μια διεθνή προοπτική για τις πολιτικές εναρμόνισης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, από την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, και επικεντρώνεται ιδίως στον τόπο και τη λογική των πολιτικών αυτών για τους πατέρες. Η ανασκόπηση της σχετικά με τις ώρες εργασίας των γονέων και τις πρακτικές στις γονικές άδειες βασίζονται στα στοιχεία του ΟΟΣΑ. Το άρθρο της δείχνει ότι η Ευρώπη χαρακτηρίζεται

περισσότερο από γενναιόδωρη, προσφέροντας καλύτερα αποζημιωμένη άδεια συγκριτικά άλλες περιοχές. Αυτό αποδίδεται εν μέρει στον σημαντικό ρόλο των ευρωπαϊκών και σκανδιναβικών διακυβερνητικών οργάνων στην προώθηση της ενεργοποίησης και των μέτρων συμφιλίωσης μεταξύ της εργασίας και της οικογενείας. Σύμφωνα με την O'Brien, η Διεθνής Οργάνωση Εργασία και άλλοι φορείς που διασφαλίζουν την τήρηση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη σηματοδότηση των άτυπων και άναρχων αγορών εργασίας που βρίσκονται σε άλλα μέρη του κόσμου (Smith and Villa, 2013).

Στο άρθρο του με τίτλο: «Οι εργασιακές παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας: η Ιταλία σε περιόδους περιορισμού του κοινωνικού κράτους και ύφεσης», ο Egidio Riva συζητά τις παρεμβάσεις της εργασίας-οικογένειας στις οργανώσεις, στο πλαίσιο του ιταλικού εθνικού καθεστώτος κοινωνικής πρόνοιας, βάσει μελετών περιπτώσεων σε οκτώ κορυφαίες εταιρείες. Ένας λόγος για αυτή την εστίαση σε επίπεδο οργανισμού για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ότι στην Ιταλία υφίσταται ένας περίπλοκος συνδυασμός θεσμικών, πολιτικών και πολιτιστικών παραγόντων, με τη δημόσια παροχή στον τομέα αυτό να είναι πολύ χαμηλή και με τις γυναίκες να αναμένεται να παρέχουν φροντίδα στην οικογένεια. Στην Ιταλία υπάρχει ελάχιστη ή καμία νομοθεσία που σχετίζεται με θέματα εργασίας και οικογένειας. Στο πλαίσιο αυτού του θεσμικού πλαισίου, ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης μπορεί να είναι η παύση της εργασίας και της παρέμβασης της οικογένειας στο χώρο εργασίας, ιδίως σε μικρές και μεσαίες οργανώσεις με περιορισμένους πόρους. Ωστόσο, τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τις μελέτες περιπτώσεων δείχνουν ότι αυτό δεν συνέβη μέσα σε μεγαλύτερες εταιρείες, όπου οι εργοδότες έχουν υιοθετήσει μια στρατηγική προσέγγιση στα θέματα εργασίας και οικογένειας. Σε τέτοιες μεγαλύτερες επιχειρήσεις, οι πολιτικές για την εργασία-οικογένεια έχουν αξιολογηθεί και αναπροσαρμοσθεί ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης ανησυχίας για την απόδοση και την αποδοτικότητα στο χώρο εργασίας. Από την άποψη αυτή, η ανθεκτικότητα των ρυθμίσεων στο χώρο εργασίας συνδέεται με την υιοθέτηση μιας τεκμηριωμένης προσέγγισης που έχει οικονομική σημασία και συμβάλλει στην απόκτηση μακροπρόθεσμης

υποστήριξης για μέτρα προς την ισορροπία μεταξύ επαγγελματική και οικογενειακής ζωής (Smith and Villa, 2013).

Η Ισπανία είναι μία από τις χώρες που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική ύφεση και τη λιτότητα, με τα υψηλότερη ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη. Στο άρθρο του με τίτλο: «Σύννεφα πάνω από την Ισπανία: εργασία και οικογένεια σε μια ηλικία λιτότητας», ο Marc Grau-Grau αξιολογεί τον αντίκτυπο της χρηματοπιστωτικής κρίσης στα επίπεδα εργασιακής ευελιξίας, την αυτονομία, το άγχος και τη μονοτονία, μέσω της ανάλυσης δεδομένων από δύο εθνικές έρευνες, μία που χρονολογείται πριν από την κρίση (2005/2006) και μια από τα επόμενα χρόνια (2013). Το άρθρο εντοπίζει στοιχεία για τις αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στα τέσσερα προαναφερθέντα επίπεδα της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Υποδεικνύει, επίσης, ότι υπάρχουν διαφορετικά πρότυπα παραγόντων στην εργασία πάνω στα οποία βασίζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αν και η ανάλυση δεν οδηγεί σε οριστικά συμπεράσματα, υποδεικνύει ότι αυτά τα πρότυπα είναι σχετικά με τα αποτελέσματα της χρηματοπιστωτικής κρίσης, όχι μόνο όσον αφορά τα επίπεδα εισοδήματος και απασχόλησης, αλλά και όσον αφορά το σχετικό μέγεθος των δημόσιων και των μικρών επιχειρήσεων (ως εργοδότες). Επομένως, το άρθρο υποδεικνύει ότι η έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης πρέπει να επικεντρωθεί στις τοπικές δομές της αγοράς εργασίας (Smith and Villa, 2013).

Η Αυστραλία, από την άλλη πλευρά, διακατέχεται από μια σχετικά μικρή οικονομική ύφεση. Στο άρθρο τους με τίτλο: «Οι πιέσεις εργασίας-οικογένειας και εργασιακής ζωής στην Αυστραλία: προώθηση της ισότητας των φύλων», οι Barbara Pocock, Sara Charlesworth and Janine Chapman συζητούν πρόσφατες αλλαγές στις πολιτικές και τα προγράμματα οικογένειας-εργασίας της Αυστραλίας και τις συνέπειές τους στην ανισότητα των φύλων. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι λόγω της ύπαρξης στενής σχέσης μεταξύ της αγοράς εργασίας και του αυξανόμενου βαθμού εξάρτησης, άρχισε να αναπτύσσεται το πολιτικό ενδιαφέρον στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής από το 2002 κι έπειτα. Αρχικά, υπό την επιμέλεια της δεξιάς κυβέρνησης συνασπισμού, η αλλαγή πολιτικής συνίστατο στην αύξηση της παροχής υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών στο εσωτερικό της

Αυστραλίας, με την παροχή άμεσων επιδοτήσεων στους γονείς. Οι συντάκτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι παρ' όλο που οι αλλαγές συνέπεσαν με μια ανοδική μετατόπιση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών (συχνά με τη μορφή μερικής απασχόλησης), υπήρξαν ελάχιστες ή καθόλου επιπτώσεις στην αμοιβή των φύλων. Προσδιορίζουν, επίσης, την έλλειψη συνοχής και ολοκλήρωσης μεταξύ των διαφόρων προγραμμάτων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και υποδεικνύουν την ανάγκη για ένα ευρύτερο φάσμα μεταρρυθμίσεων, ιδίως σε σχέση με την οικιακή εργασία και φροντίδα (Smith and Villa, 2013).

Η φύση της ευελιξίας στο χώρο εργασίας διερευνάται περαιτέρω στο άρθρο των Dirk Hofacker and Stefanie König με τίτλο: «Ευελιξία και σύγκρουση εργασίας και προσωπικής ζωής σε περιόδους κρίσης: μια προοπτική του φύλου». Χρησιμοποιώντας την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα του 2010, η οποία περιλαμβάνει μια συγκεκριμένη ενότητα που εξετάζει την επίδραση της ύφεσης από το 2008, οι συγγραφείς εξετάζουν τη χρήση της ευέλικτης απασχόλησης και τη σχέση της με τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Το άρθρο επιβεβαιώνει ότι οι συνθήκες εργασίας είναι απρόβλεπτες για την οδήγηση της σύγκρουσης εργασίας-ζωής σε σχέση με τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Ωστόσο, αυτό το εύρημα είναι σημαντικά διαφορετικό ανάλογα το φύλο. Οι άνδρες βρίσκουν ότι η περισσότερη ελευθερία και η ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας αυξάνει τη σύγκρουση εργασίας-ζωής, ενώ για τις γυναίκες ισχύει το αντίθετο. Οι συγγραφείς εξηγούν αυτό το εύρημα, όσον αφορά τους άνδρες, καθώς χρησιμοποιούν τη διακριτική ευχέρεια της εργασίας σε μεγαλύτερο βαθμό για να αυξήσουν τη δέσμευσή τους στην εργασία, καταλήγοντας έτσι σε μεγαλύτερη σύγκρουση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή. Οι γυναίκες, αντιθέτως, φαίνεται να χρησιμοποιούν μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο εργασίας για να μειώσουν τη σύγκρουση που αντιμετωπίζουν. Ακολουθώντας αυτή τη λογική, το άρθρο προτείνει, επίσης, συγκεκριμένες διαφορές ως προς το φύλο στις επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Για παράδειγμα, η χρήση προγραμμάτων σύντομης απασχόλησης μπορεί να προκαλέσει αυξημένη σύγκρουση εργασίας-ζωής για τους άνδρες υπονομεύοντας τον ρόλο του ανδρικού αναδόχου, ενώ τέτοιος αντίκτυπος δεν υφίσταται στις γυναίκες (Smith and Villa, 2013).



### 3.6. Σύνοψη Κεφαλαίου

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε και αναλύθηκε η εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο οικονομικής κρίσης, δίνοντας διάφορα παραδείγματα χωρών παγκοσμίως.

Η οικονομική κρίση έχει πλήξει μερικές χώρες περισσότερο από άλλες. Έχει αναγνωριστεί ευρέως ότι από τη δεκαετία του 1990 έως το 2008, οι πολιτικές συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθίστανται αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής υπό την ηγεσία της απασχόλησης στην Ευρώπη, τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στην πράξη, από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, έχει εντοπιστεί μια σειρά τάσεων στην απασχόληση και τη πολιτική, οι οποίες δεν είναι όλες αμοιβαία σταθερές. Σε βασικούς τομείς, όπως η απασχόληση, η αμοιβή και τα επίπεδα δραστηριότητας, τα κενά μεταξύ των φύλων έχουν μειωθεί στην τρέχουσα οικονομική κρίση, αν και βρίσκονται σε ένα πλαίσιο γενικής παρακμής.

Στο επόμενο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ**

### **4.1. Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Σε πρώτη φάση, δίνεται ο ορισμός και διάφορες πληροφορίες για τις ΤΠΕ σήμερα, και εν συνεχεία, παρουσιάζεται και αναλύεται οι σχέση τους με την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακολούθως, αναλύονται οι νέες τεχνολογίες στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως η τηλεργασία, οι συνδιασκέψεις, κ.α. και τέλος, παρουσιάζεται η τηλεργασία στην Ελλάδα.

### **4.2. Ορισμός των ΤΠΕ**

Σε αυτό το σημείο λοιπόν θα εισάγουμε την έννοια των ΤΠΕ. Ο όρος ΤΠΕ, αρχικά των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών, αναφέρεται στη μελέτη, το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη διαχείριση των πληροφοριακών συστημάτων που βασίζονται στην υπολογιστική τεχνολογία, και συγκεκριμένα στις εφαρμογές λογισμικού (software) και του υλικού (hardware) των Η/Υ (Γιομέλου, 2010).

Πριν όμως αναλύσουμε τις επιπτώσεις των ΤΠΕ θα πρέπει να δούμε από πού

ξεκίνησε αυτή η «μόδα» όπως αναφέρετε. Η Πληροφορική είναι ο πρώτος όρος που εμφανίζεται και με τον οποίο σχετίζονται οι ΤΠΕ. Εμφανίστηκε τη δεκαετία του '40 και έχει την έννοια της συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών με προγραμματισμένες μηχανές. Με άλλα λόγια αποτελεί έναν τρόπο επίλυσης καθημερινών προβλημάτων με τη βοήθεια των μηχανών και επίσης συμπεριλαμβάνει και τον τρόπο κατασκευής τέτοιων μηχανών. Η

Πληροφορική καλύπτει αρκετούς κλάδους της Τεχνολογίας (Τεχνολογία Υλικού, Τεχνολογία Λογισμικού, κ.α.). Η ιστορία της Πληροφορικής αριθμεί αρκετές δεκαετίες, από τη δεκαετία του '90 όμως αναφέρετε ως ΤΠΕ (Γιομέλου, 2010).

Οι ΤΠΕ μετά το 2000 έχουν κάνει αισθητή την εμφάνισή τους στον εκπαιδευτικό κλάδο και αναπτύχθηκαν σε διαφορετικά πεδία. Ξεκινώντας από τα πανεπιστημιακά εργαστήρια, εφαρμόστηκαν και αναπτύχθηκαν ραγδαία στο οικονομικό πεδίο. Έτσι η ανάπτυξη των ΤΠΕ σηματοδότησε τη μετάβαση από τον 20ο στον 21ο αιώνα. Με αυτό τον τρόπο οι υπολογιστές μετέτρεψαν τη βιομηχανική κοινωνία σε κοινωνία της πληροφορίας (Γιομέλου, 2010).

Αυτή η κοινωνία χαρακτηρίζεται από μία τεράστια έκρηξη πληροφοριών, αφού όλο και περισσότερες πληροφορίες παράγονται, οι οποίες πρέπει να αποθηκευτούν με μελλοντική δυνατότητα πρόσβασης. Το αξιοσημείωτο της πληροφορίας είναι επίσης η ταχύτητα διακίνησης, η οποία βαίνει όλο και αυξανόμενη, καθώς και η πυκνότητά της, που έχει να κάνει με την όλο και μεγαλύτερη συγκέντρωσή της. Τα τελευταία 10-15 χρόνια οι ΤΠΕ διαπερνούν κάθε πτυχή της οικονομικής, πολιτικής, κοινωνικής και πολιτιστικής δραστηριότητας. Οι ΤΠΕ αποτελούσαν μια «καθαρή» κατά τα άλλα τεχνολογία συγκρίνοντάς τις με την παραδοσιακή βιομηχανία (Γιομέλου, 2010).

#### **4.3. ΤΠΕ και Εναρμόνιση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής**

Οι συσκευές που καλύπτονται από τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), όπως τα έξυπνα κινητά τηλέφωνα, οι φορητοί υπολογιστές και τα tablet, έχουν πολλές πρόσθετες λειτουργίες, όπως παιχνίδια, streaming μουσικής και βίντεο και σύνδεση με τα κοινωνικά μέσα. Αν και αυτές οι συσκευές και οι ΤΠΕ γενικότερα, αποτελούν μια κρίσιμη πτυχή της οργάνωσης και της διαχείρισης της εργασίας, αποτελούν επίσης μια κύρια πηγή διασκέδασης για όλους τους τύπους ακροατηρίων. Οι ΤΠΕ εξυπηρετούν πολλούς σκοπούς επιτρέποντας την επαφή με άλλα άτομα εκτός της εργασίας, όπως τα μέλη της οικογένειας και τους φίλους. Παρ' όλο που αυτές οι τεχνολογίες έχουν δημιουργήσει ένα νέο επίπεδο σύνδεσης με την

οικογένεια και τους φίλους, η ανακάλυψη αυτής της τεχνολογίας έχει επηρεάσει ουσιαστικά τον κόσμο των επιχειρήσεων (Currie & Eveline, 2011).

Αν και πολλά άτομα κατέχουν θέσεις εργασίας που απαιτούν καθορισμένους χώρους εργασίας, αλλά και άκαμπτο και ρητό χρόνο εργασίας, πολλές φορές για να ξεκινήσει και να σταματήσει την εργασία, μια σειρά ατόμων είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες για να κάνει τη δουλειά του «φορητή» (Currie & Eveline, 2011). Ο M.J. Niles ήταν ο πρώτος που ανέφερε τον όρο «τηλεργασία» όταν αναφερόταν σε εργαζόμενους που εργάζονταν μακριά από το παραδοσιακό περιβάλλον του γραφείου και επικοινωνούσαν με αυτό μέσω της τεχνολογίας υπολογιστών (Ng, 2006). Ως αποτέλεσμα της μετατόπισης του τρόπου οργάνωσης και ολοκλήρωσης των εργασιών, αποδυναμώνονται τα όρια μεταξύ οικίας και εργασίας, τόσο φυσικά όσο και χρονικά, προκαλώντας αυξημένες δυσκολίες στη διαχείριση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Currie & Eveline, 2011).

Στην έρευνα τους, οι Currie και Eveline (2011) υπογραμμίζουν την πρόκληση των τεχνολογιών να τελειοποιήσουν και να αναμορφώσουν το που εργάζονται τα άτομα, αλλά και την ταχύτητα με την οποία εργάζονται. Υπό το φως αυτής της αλλαγής, οι ανησυχίες σχετικά με τους τρόπους περιορισμού της επέκτασης της εργασίας έχουν γίνει όλο και πιο σημαντικές. Τα τελευταία χρόνια, η έρευνα κατέδειξε ότι οι ελεύθεροι εργαζόμενοι στον τομέα των ΤΠΕ, έξω τα όρια ενός τυπικού εργασιακού περιβάλλοντος, επιτρέπουν στα άτομα να εργάζονται από οποιαδήποτε θέση.

Λόγω αυτής της τεχνολογικής προόδου, η τηλεργασία έχει αναδειχθεί ως μια τάση για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να εργάζονται εκτός του συμβατικού γραφείου. Αυτές οι τεχνολογίες παρέχουν την ευκαιρία σε όλους τους εργαζόμενους να παραμένουν συνδεδεμένοι με τη δουλειά τους, ενώ βρίσκονται μακριά ή σε ώρες μη εργασίας. Εξάλλου, οι ΤΠΕ δημιουργούν μια «υβριδικότητα» των χώρων εργασίας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να προσαρμόζονται και να αναδιοργανώνουν τους χρόνους και τους χώρους εργασίας τους, ώστε να ταιριάζουν στις προσωπικές τους ανάγκες (Tremblay & Genin, 2008).

Οι Tremblay και Genin (2008) ενισχύουν το επιχείρημα ορισμένων συγγραφέων ότι η τηλεργασία και η χρήση των ΤΠΕ δημιουργούν υψηλότερα

επίπεδα σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ως αποτέλεσμα της αυξημένης διαθεσιμότητας για εργασία, ενώ άλλοι ερευνητές θεωρούν ότι οι ίδιες αυτές οι ΤΠΕ διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μέσω πιο ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (Anthias & Mehta, 2003, Felstead & Jewson, 2000). Με πιο καινοτόμες και οικονομικά προσιτές τεχνολογίες, είναι όλο και πιο εύκολο οι εργαζόμενοι να παραμένουν συνδεδεμένοι με την εργασία τους (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Ο Cox (2011) εξετάζει τρόπους με τους οποίους κάποιος μπορεί να επιτρέψει την ενσωμάτωση της εργασίας στη δική του προσωπική ζωή, επιτρέποντας ταυτόχρονα την προσωπική του ζωή να ενταχθεί στην επαγγελματική. Η τηλεργασία επιλύει το θέμα της τοποθεσίας επιτρέποντας σε έναν υπάλληλο να εργάζεται από το σπίτι κατά τη διάρκεια ασθένειας για παράδειγμα του παιδιού του (Prasoroulou et al., 2006). Βέβαια, τα θολά όρια της ευέλικτης εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε κατάχρηση, αν και η συνήθης προσδοκία είναι ότι τα άτομα μπορούν να επικοινωνούν για θέματα που σχετίζονται με την εργασία οπουδήποτε κι αν βρίσκονται (Cox, 2011).

Όπως επισημαίνει ο Edley (2001), τα όρια μεταξύ των τομέων εργασίας και της ζωής είναι διαπερατά, απαιτώντας συνεχείς προσπάθειες για να διατηρηθεί μια ισορροπία μεταξύ των δύο. Περαιτέρω, υπάρχει ένα επίμονο παράδοξο στο οποίο οι ίδιες οι τεχνολογίες που βοηθούν τα άτομα να ελέγχουν την ισορροπία τους, τους συνδέουν και στον τόπο εργασίας τους. Ο Edley τονίζει επίσης τις προσδοκίες που έχουν οι εργοδότες για τους υπαλλήλους τους, όπως η ανάληψη καθηκόντων στο σπίτι και η συνάντηση με πελάτες, όπου οι υπάλληλοι είναι διαθέσιμοι συνέχεια μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, του τηλεφώνου ή των τηλεϊδιοποιητών, ενώ την ίδια στιγμή, οι εργαζόμενοι κρατούν τις περισσότερες πτυχές της προσωπικής τους ζωής μακριά από την επαγγελματική τους ζωή. Ο Edley αναφέρει ότι τα όρια μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών τομέων της ζωής είναι μια ψευδής διχοτόμηση, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν αφήνουν πραγματικά τη μια «σφαίρα» να εισέλθει στην άλλη.

Οι Olson-Buchanan και Boswell (2006) εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι ΤΠΕ εκτός των κανονικών ωρών εργασίας θα μπορούσαν να σχετίζονται με τις πτυχές της εργασίας και του εργασιακού βίου. Οι συγγραφείς περιγράφουν τις παραδοσιακές ρυθμίσεις της εργασίας ως εκείνες

στις οποίες οι υπάλληλοι παρακολουθούν καθημερινά τα καθήκοντά τους στον οργανισμό και ξοδεύουν περίπου 40 ώρες την εβδομάδα εργαζόμενοι από το γραφείο τους. Οι ΤΠΕ που εξέτασαν οι ερευνητές ήταν τα κινητά τηλέφωνα, τα ηλεκτρονικά ταχυδρομεία, το φωνητικό ταχυδρομείο, οι βοηθοί προσωπικών δεδομένων και οι τηλεειδοποιητές. Λόγω των ΤΠΕ, υπάρχει μια ισχυρή σύνδεση μεταξύ των μέσων που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

Με την εμφάνιση των ΤΠΕ υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα ολοκλήρωσης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, θολώνοντας τη γραμμή μεταξύ των δυο αυτών τομέων (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Οι ερευνητές επικεντρώνονται στη χρήση των ΤΠΕ για σκοπούς εργασίας κατά τη διάρκεια του μη εργάσιμου χρόνου, προσδιορίζοντας πότε ένα άτομο οδηγείται πέρα από τα παραδοσιακά όρια εργασίας. Οι ερευνητές εντόπισαν στοιχεία τα οποία υποδεικνύουν ότι τα άτομα με πολλούς ρόλους και μεγάλη αναγνωρισιμότητα ενσωματώνονται πιο εύκολα σε άλλους τομείς (π.χ. στη ζωή ή τη ζωή στη δουλειά).

#### **4.4. Νέες Τεχνολογίες στην Εναρμόνιση της Προσωπικής & Επαγγελματικής Ζωής**

Μπορούμε να πούμε ότι τα ταξίδια για την πραγματοποίηση επαγγελματικών συναντήσεων επιβαρύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και εργασιακού βίου. Μπορούν, όμως, τα ταξίδια αυτά να αποφευχθούν με τηλε-συναντήσεις. Οι τηλε-συναντήσεις είναι συνεδρίες τηλε-διάσκεψης που περιλαμβάνουν φωνητική επικοινωνία, παρουσιάσεις μέσω διαδικτύου, ανταλλαγή εφαρμογών, μηνύματα σε πραγματικό χρόνο και βιντεο-διασκέψεις. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στους υπαλλήλους μιας εταιρείας (ή ενός δημόσιου φορέα) να συναντιούνται εξ αποστάσεων με συναδέλφους, πελάτες ή προμηθευτές από όλο τον κόσμο μέσω του υπολογιστή τους (Κωσταντέλου, 2014).

**Πίνακας 1. Τηλεργασία στην Ε.Ε. σε ποσοστά**

Χώρες	Κατ' οίκον Τηλεργαζόμενοι (διαρκώς – εναλλασσόμενα)	Κατ' οίκον Τηλεργαζόμενοι (συμπληρωματική εργασία)	Σύνολο κατ' οίκον Τηλεργαζόμενοι
Αυστρία	2.0	4.7	6.7
Βέλγιο	2.2	5.3	7.5
Δανία	2.6	15.1	17.7
Φινλανδία	4.7	11.0	15.7
Γαλλία	2.2	2.3	4.4
Γερμανία	1.6	6.3	7.9
Ελλάδα	2.1	3.9	6.0
Ιρλανδία	0.5	5.5	6.0
Ιταλία	0.8	1.7	2.5
Λουξεμβούργο	0.9	2.4	3.3
Ολλανδία	9.0	11.6	20.6
Πορτογαλία	0.5	1.1	1.6
Ισπανία	0.3	2.0	2.3
Σουηδία	5.3	9.5	14.9
Μεγάλη Βρετανία	2.4	8.5	10.9
Μέσος Όρος Ε.Ε.	2.1	5.3	7.4

ΠΗΓΗ: Κωσταντέλου (2014)

Από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1) εξάγεται το συμπέρασμα ότι η Ολλανδία και οι Σκανδιναβικές χώρες είναι οι χώρες που προηγούνται στην Ευρώπη. Η Μεγάλη Βρετανία βρίσκεται πάνω από το μέσο όρο και ακολουθούν η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία, ενώ κοντά στο μέσο όρο βρίσκεται η Γερμανία.

**Πίνακας 2. Ενδιαφέρον εργαζομένων για Τηλεργασία στην Ε.Ε. σε ποσοστά**

Χώρες	Ενδιαφέρον για μόνιμη κατ' οίκον τηλεργασία	Ενδιαφέρον για εναλλασσόμενη κατ' οίκον τηλεργασία	Ενδιαφέρον για εργασία σε κέντρα τηλεργασίας	Γενικό Σύνολο
Αυστρία	45.2	59.8	53.9	66.7
Βέλγιο	43.7	53.0	68.8	73.1
Δανία	39.1	54.1	66.2	74.6
Φινλανδία	44.4	66.0	56.6	68.3

Γαλλία	28.7	37.1	43.0	51.1
Γερμανία	41.8	58.1	61.1	71.9
Ελλάδα	35.7	40.5	50.0	50.8
Ιρλανδία	50.8	57.7	54.7	66.3
Ιταλία	45.4	50.2	59.2	66.8
Λουξεμβούργο	40.6	56.1	64.7	73.7
Ολλανδία	44.2	68.5	64.1	63.0
Πορτογαλία	22.9	24.8	34.7	38.4
Ισπανία	41.7	45.6	46.1	58.5
Σουηδία	43.3	60.6	45.6	61.8
Μεγάλη Βρετανία	41.5	55.7	54.9	60.1
Μέσος Όρος Ε.Ε.	40.1	51.5	54.5	62.7

ΠΗΓΗ: Κωσταντέλου (2014)

Επίσης, από τον Πίνακα 2 φαίνεται και το ενδιαφέρον που παρουσιάζεται για τηλεργασία, αν και το ποσοστό αυτό εξαρτάται και από το κατά πόσο είναι εφικτή η τηλεργασία. Η Datamonitor διενήργησε έρευνα στους υπαλλήλους της FujitsuServices (Trifkovic and Davidson, 2015), προκειμένου να εξεταστεί η οικονομική και κοινωνική επίδραση των εσωτερικών διασκέψεων της εταιρείας και να βρεθούν τρόποι αντικατάστασης των φυσικών συναντήσεων με εικονικές. Η έρευνα έβγαλε τα εξής αποτελέσματα:

- Τα ταξίδια με σκοπό τις επαγγελματικές συναντήσεις επιβαρύνουν το περιβάλλον, αλλά μπορούν να αντικατασταθούν με εικονικές συναντήσεις, συνεδρίες δηλαδή εικονικής επικοινωνίας με χρήση μιας μόνο εφαρμογής σε έναν κοινό περιηγητή ιστού.
- Η δυνατότητα ηχητικής επαφής επιτρέπει στους υπαλλήλους της Fujitsu Services να πραγματοποιούν εξ αποστάσεως συναντήσεις με συναδέλφους, πελάτες και προμηθευτές από όλο τον κόσμο μέσω υπολογιστή. Οι υπάλληλοι της Fujitsu Services στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν ήδη πρόσβαση σε εγκαταστάσεις εικονικών συναντήσεων.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι οι λύσεις της τηλεργασίας, των τηλε-συναντήσεων και των βίντεο-διασκέψεων έχουν πολύ θετική επίδραση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και εργασιακού βίου.



Η τηλεργασία είναι λοιπόν κάθε μορφή απασχόλησης, μερικής ή ολικής, που επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράγει όλο το έργο που του ζητήθηκε αποκλειστικά από το σπίτι του, ή από το φυσικό χώρο που έχει επιλέξει ο ίδιος, αρκεί να έχει πρόσβαση σε υπολογιστή και διαδίκτυο. Η τηλεργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια βίντεο-διασκέψεων και τήλε-συναντήσεων. Οι βίντεο-διασκέψεις αφορούν τις διασκέψεις μεταξύ των συνεργατών μιας επιχείρησης, ενώ οι τήλε- συναντήσεις τις συναντήσεις με τους πελάτες και τους προμηθευτές εξ αποστάσεως (Κωσταντέλου, 2014).

#### **4.5. Η Τηλεργασία στην Ελλάδα**

Η χώρα μας, με το μεγαλύτερο μέρος της αποτελούμενο από νησιωτικές και ορεινές περιοχές, είναι ίσως το ιδανικό μέρος για την εφαρμογή και ανάπτυξη της τηλεργασίας. Τα τελευταία χρόνια, αν και το μέγεθος της υποδομής τεχνολογιών πληροφορικής και ηλεκτρονικής εργασίας στην Ελλάδα αυξάνει με γρήγορο ρυθμό, παρ' όλα αυτά βρίσκεται ακόμα κάτω από τον μέσο όρο των Ευρωπαϊκών δεδομένων. Κύρια εμπόδια για αυτή την εξέλιξη είναι(Κωσταντέλου, 2014):

- Το υψηλό κόστος των τεχνολογιών πληροφορικής, παρόλο που τα οικονομικά οφέλη της εφαρμογής αυτών των τεχνολογιών είναι πολύ περισσότερα.
- Η χαμηλή κατά κεφαλήν επένδυση.
- Η ανεπαρκής εκπαίδευση
- Η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού

Στην Ελλάδα διαπιστώνεται, ότι μέχρι τώρα οι τοπικές επιχειρήσεις δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια της τηλεργασίας, παρά το γεγονός ότι η φυσική και κοινωνική δομή της χώρας ευνοεί την ανάπτυξη και ενσωμάτωση νέων τρόπων εργασίας. Στην Ελλάδα, η τηλεργασία αναγνωρίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης με το Νόμο 2639/1998. Δίνοντας κίνητρα η πολιτεία (Εγκύκλιος ΠΟΛ.1108/2000) προσπάθησε να προωθήσει τη νέα μορφή

εργασίας, όπως για παράδειγμα με έκπτωση δαπανών των επιχειρήσεων που απασχολούν τηλεργαζόμενους (Κωσταντέλου, 2014).

#### **4.6. Σύνοψη Κεφαλαίου**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν οι νέες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως η τηλεργασία, οι συνδιασκέψεις, κ.α.

Οι ΤΠΕ μετά το 2000 έχουν κάνει αισθητή την εμφάνισή τους στον εκπαιδευτικό κλάδο και αναπτύχθηκαν σε διαφορετικά πεδία. Η κοινωνία σήμερα χαρακτηρίζεται από μία τεράστια έκρηξη πληροφοριών, αφού όλο και περισσότερες πληροφορίες παράγονται, οι οποίες πρέπει να αποθηκευτούν με μελλοντική δυνατότητα πρόσβασης. Αν και πολλά άτομα κατέχουν θέσεις εργασίας που απαιτούν καθορισμένους χώρους εργασίας, αλλά και άκαμπτο και ρητό χρόνο εργασίας, πολλές φορές για να ξεκινήσει και να σταματήσει την εργασία, μια σειρά ατόμων είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τις νέες τεχνολογίες για να κάνει τη δουλειά του «φορητή». Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η τηλεργασία, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια βίντεο-διασκέψεων και τήλε-συναντήσεων. Στην Ελλάδα διαπιστώνεται, ότι μέχρι τώρα οι τοπικές επιχειρήσεις δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια της τηλεργασίας, παρά το γεγονός ότι η φυσική και κοινωνική δομή της χώρας ευνοεί την ανάπτυξη και ενσωμάτωση νέων τρόπων εργασίας.

## 5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 5.1. Εισαγωγή

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε προκειμένου να συγκεντρωθούν και να επεξεργαστούν αντικειμενικά τα δεδομένα της έρευνας. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αναλύσει την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

### 5.2. Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις

Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας προέκυψαν από το θεωρητικό της μέρος, τα οποία λειτούργησαν ως σκελετός για τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, τα οποία είναι τα εξής:

- ✚ Ποιος ο βαθμός επηρεασμού των ωρών αφιέρωσης στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Ελλήνων από την οικονομική κρίση;
- ✚ Γνωρίζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι την έννοια της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;
- ✚ Γνωρίζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι την έννοια της τηλεργασίας;
- ✚ Ποια η στάση τους για την τηλεργασία;
- ✚ Γνωρίζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;
- ✚ Οι επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται οι Έλληνες εργαζόμενοι χρησιμοποιούν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι;
- ✚ Έχουν αξιοποιήσει οι Έλληνες εργαζόμενοι τις πολιτικές WLB;
- ✚ Έχουν κάνει χρήση, οι Έλληνες, των ευέλικτων ωραρίων εργασίας;
- ✚ Έχουν αναζητήσει ή αναζητούν οι Έλληνες εργασία από το σπίτι;

Για την πληρότητα της παρούσας έρευνας κρίθηκε σκόπιμο εκτός από τα ερευνητικά ερωτήματα να δημιουργηθούν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

#### Ερευνητική υπόθεση 1

H<sub>0</sub>: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

#### Ερευνητική υπόθεση 2

H<sub>0</sub>: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

#### Ερευνητική υπόθεση 3

H<sub>0</sub>: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

#### Ερευνητική υπόθεση 4

H<sub>0</sub>: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης ή μη παιδιών και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης ή μη παιδιών και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

### Ερευνητική υπόθεση 5

H<sub>0</sub>: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και των χαρακτηριστικών της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων

### **5.3. Σχεδιασμός ερωτηματολογίου**

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έλαβε υπόψη το θεωρητικό μέρος της εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και τις ερευνητικές υποθέσεις. Ως αποτέλεσμα, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 25 ερωτήσεις κλειστού τύπου εκ των οποίων, οι 12 είναι κλειστού τύπου και συγκεκριμένα δίτιμες, οι 8 είναι τύπου κλίμακας Likert και μία ερώτηση είναι ανοικτού τύπου (Scale).

### **5.4. Μεθοδολογία έρευνας**

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας δημιουργήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω των GoogleForms, το οποίο διενεμήθηκε με τυχαίο τρόπο μέσω του Facebook σε ελληνικές ομάδες χρηστών που έχουν άμεση σχέση με την εργασία και απασχόληση.

Η ποσοτική έρευνα που επιλέχθηκε στη συγκεκριμένη μεθοδολογία έχει τα εξής πλεονεκτήματα σύμφωνα με τον (Matveev, 2002):

- ✚ Υπάρχει σαφής περιγραφή του αντικειμένου της έρευνας
- ✚ Οριοθετούνται πλήρως τόσο οι ανεξάρτητες όσο και οι εξαρτημένες μεταβλητές.
- ✚ Υπάρχει αυστηρή παρακολούθηση κάποιων ξεκάθαρων στόχων και εξάγονται αντικειμενικότερα συμπεράσματα, καθώς υπάρχει έλεγχος των υποθέσεων και ξεκαθάρισμα διαφόρων ζητημάτων αιτίου – αιτιατού.

- ✦ Επιτυγχάνονται υψηλά επίπεδα αξιοπιστίας των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν λόγω ελεγχόμενης παρατήρησης, πειραματικής διαδικασίας ή άλλων μορφών αντικειμενικού χειρισμού
- ✦ Εξαλείφεται ή ελαχιστοποιείται η υποκειμενικότητα των αποτελεσμάτων
- ✦ Δίνεται δυνατότητα για επιπλέον παρατήρηση της απόδοσης των υποκειμένων της έρευνας σε επόμενη χρονική στιγμή.

Τα αρνητικά της ποσοτικής μεθόδου περιλαμβάνουν:

- ✦ Την αδυναμία να παράσχει στον ερευνητή πληροφορίες σχετικά με το πλαίσιο όπου συμβαίνει το εξεταζόμενο φαινόμενο
- ✦ Την αδυναμία ελέγχου του περιβάλλοντος, στο οποίο βρίσκονται οι ερωτώμενοι όταν συμπληρώνουν τα ερωτηματολόγια.
- ✦ Τον περιορισμό των αποτελεσμάτων, καθώς αυτά περιορίζονται μόνο σε εκείνα που περιέχονται στο ερωτηματολόγιο και οφείλονται στις ερωτήσεις κλειστού τύπου και αυστηρά δομημένης μορφής.
- ✦ Την αδυναμία εξέλιξης και συνεχούς διερεύνησης του εξεταζόμενου φαινομένου.

Η χρονική διάρκεια διενέργειας της έρευνας ήταν 3 μήνες και συγκεκριμένα 8 Νοεμβρίου 2018-8 Ιανουαρίου 2019. Η μέση διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 4 λεπτά της ώρας.

Το δείγμα της έρευνας διαμορφώθηκε στους 311 Έλληνες, άνω των 18 ετών, η πλειοψηφία των οποίων αποτελεί εργαζόμενοι του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ενώ ένα μικρότερο μέρος ελεύθεροι επαγγελματίες.

## 5.5. Επεξεργασία δεδομένων

Έπειτα από τη συλλογή των δεδομένων (απαντήσεων) της έρευνας πραγματοποιήθηκε επεξεργασία μέσω του λογισμικού SPSSVersion 23.

## 5.6. Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα έρευνα, στην οποία διερευνάται η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των Ελλήνων εργαζομένων εν μέσω οικονομικής κρίσης, πραγματοποιήθηκε μέσω κοινωνικών δικτύων στα οποία οι ερωτηθέντες απαντούσαν ανώνυμα. Συνεπώς, δεν γνωρίζουμε εάν οι ερωτηθέντες προέρχονται από όλες τις περιοχές της Ελλάδας ώστε να γενικεύσουμε τα συμπεράσματά μας σε ολόκληρη την Ελληνική επικράτεια.

Επιπρόσθετα, το δείγμα της έρευνας (311 ερωτηθέντες) αν και αποτελεί αποδεκτό αντικειμενικό δείγμα σύμφωνα με την ακαδημαϊκή κοινότητα, ωστόσο δεν αποτελεί δείγμα για γενίκευση των συμπερασμάτων για όλους τους Έλληνες εργαζομένους.

Επίσης, παρόλο που τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν αποκλειστικά σε ομάδες χρηστών οι οποίες έχουν άμεση σχέση με την εργασία και την απασχόληση με σκοπό να απαντηθούν μόνο από άτομα τα οποία είναι ενεργά επαγγελματικά, υπήρξε και ένα πολύ μικρό ποσοστό ατόμων τα οποία απάντησαν στην έρευνα χωρίς να εργάζονται την περίοδο διεξαγωγής της. Παρόλα αυτά οι απαντήσεις τους συμπεριλήφθηκαν στα αποτελέσματα της δεχόμενοι πως προέρχονται από προγενέστερη εμπειρία τους ως εργατικό δυναμικό.

Τέλος, η διεξαγωγή της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά με τη χρήση ερωτηματολογίου στο οποίο καταγράφηκαν ποσοτικής μορφής ερωτήσεις, χωρίς τη συλλογή ποιοτικών χαρακτηριστικών. Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο παρουσιάζει κάποια μειονεκτήματα τα οποία ο ερευνητής πρέπει να λάβει υπόψη του. Σε αυτά συγκαταλέγονται η ανακρίβεια στις απαντήσεις των υποκειμένων καθώς και η απουσία αυθορμητισμού λόγω απουσίας της προσωπικής επαφής με τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Η έλλειψη αυθορμητισμού των υποκειμένων οφείλεται και στη δυνατότητα που έχουν να διαβάσουν το σύνολο των ερωτήσεων πριν να απαντήσουν, με αποτέλεσμα να εκλογικεύσουν τις ερωτήσεις και να επεξεργάζονται τις απαντήσεις που δίνουν.

## 5.7. Γενικεύσεις έρευνας

Τα ποσοτικά δεδομένα και τα μεταδεδομένα παρουσιάζονται σε πίνακες, γραφικές παραστάσεις και ιστογράμματα με αριθμητικούς δείκτες και συντελεστές συνάφειας. Οι γενικεύσεις δεν προκύπτουν μόνο από την απλή ποσοτική περιγραφή των διαστάσεων της υπό μελέτη πραγματικότητας αλλά κυρίως από τη συστηματοποίηση της (Neuman, 2000). Για να ξεπεραστούν δηλαδή τα πλαίσια μιας δημοσιογραφικής έρευνας, είναι απαραίτητο να γίνουν εννοιοποιήσεις και συνθέσεις ανωτέρου επιπέδου. Τις γενικεύσεις τις δίνουν οι συσχετίσεις των μεταβλητών και οι σχέσεις αιτίου αποτελέσματος. Η έρευνα λοιπόν, αποσκοπεί στην “ανεύρεση νόμων” και ενώνεται με τη θεωρία στα πλαίσια της επικρατούσας αιτιοκρατικής λογικής.



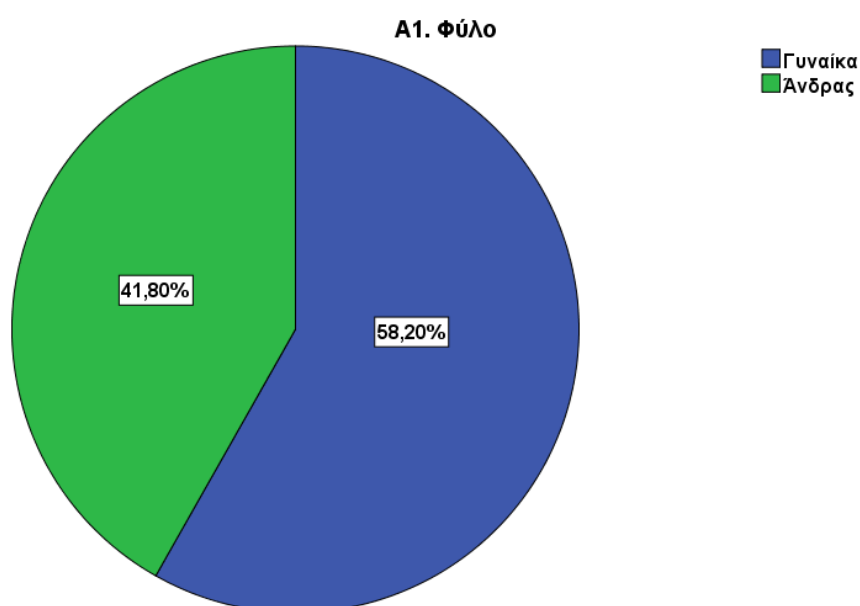
## 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

### 6.1. Εισαγωγή

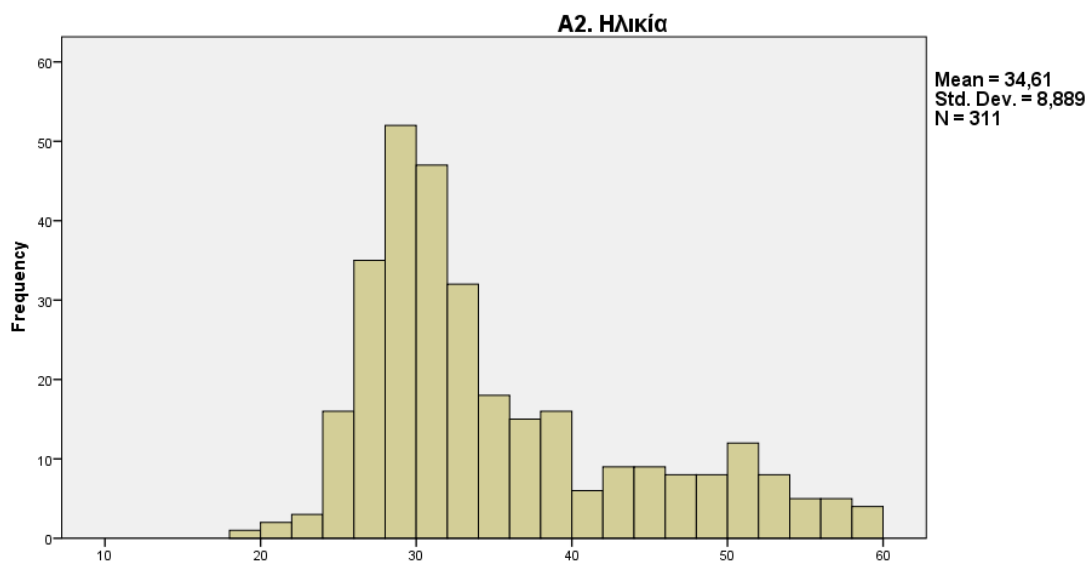
Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής η οποία χρησιμοποιήθηκε για να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιούνται ποσοστιαίες συχνότητες και μέσες τιμές.

### 6.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

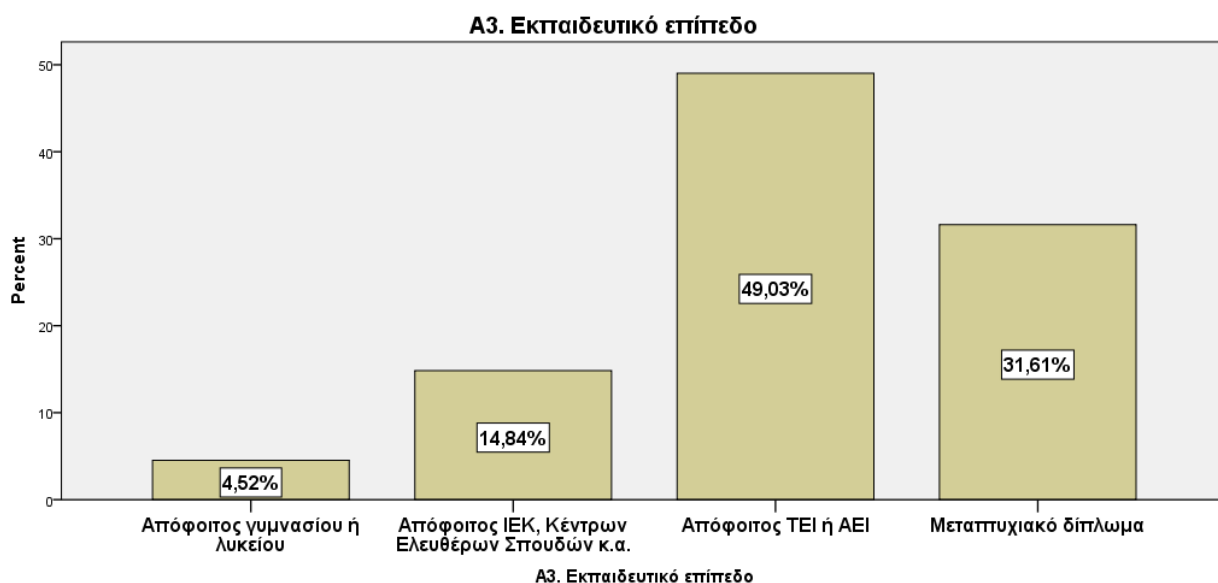
Στην ενότητα αυτή παρατάσσονται τα γραφήματα που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων της έρευνας. Αναλυτικότερα, στην περίπτωση του φύλου, το 58,20% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 41,80% άνδρες.



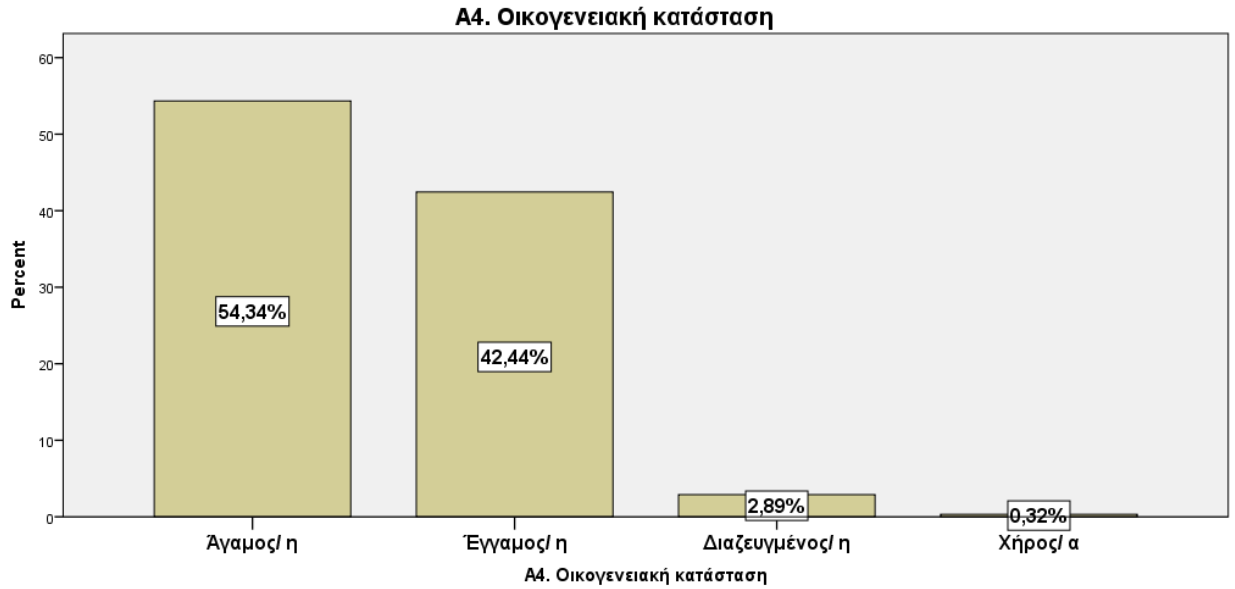
Όσον αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων της έρευνας, ο μέσος όρος αυτής ανέρχεται στα 34,61 έτη, με την τυπική απόκλιση να εντοπίζεται στα 8,889 έτη.



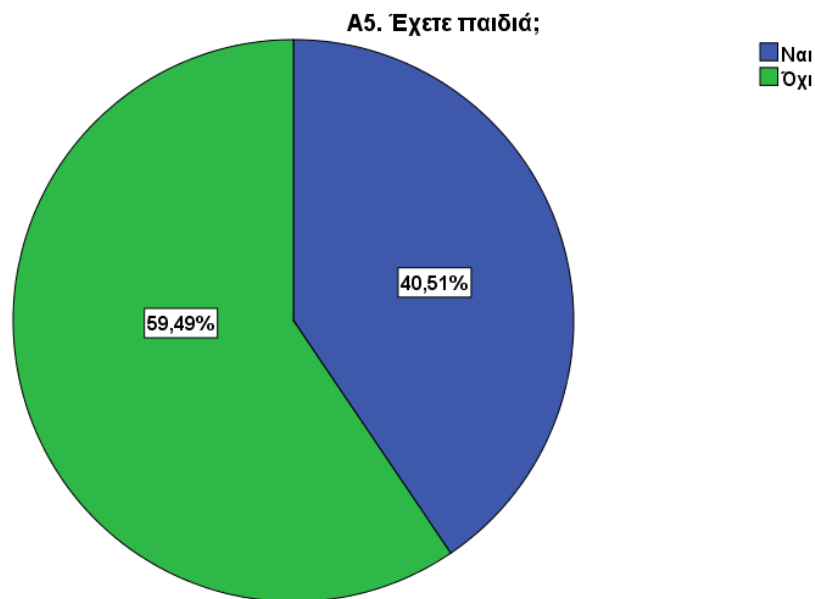
Το εκπαιδευτικό επίπεδο τους ποικίλει, με το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων της έρευνας να είναι απόφοιτοι ΤΕΙ ή ΑΕΙ (49,03%) και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (31,61%). Σε αρκετά χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται οι απόφοιτοι ΙΕΚ, Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών, κ.α. (14,48%) και οι απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου (4,52%).



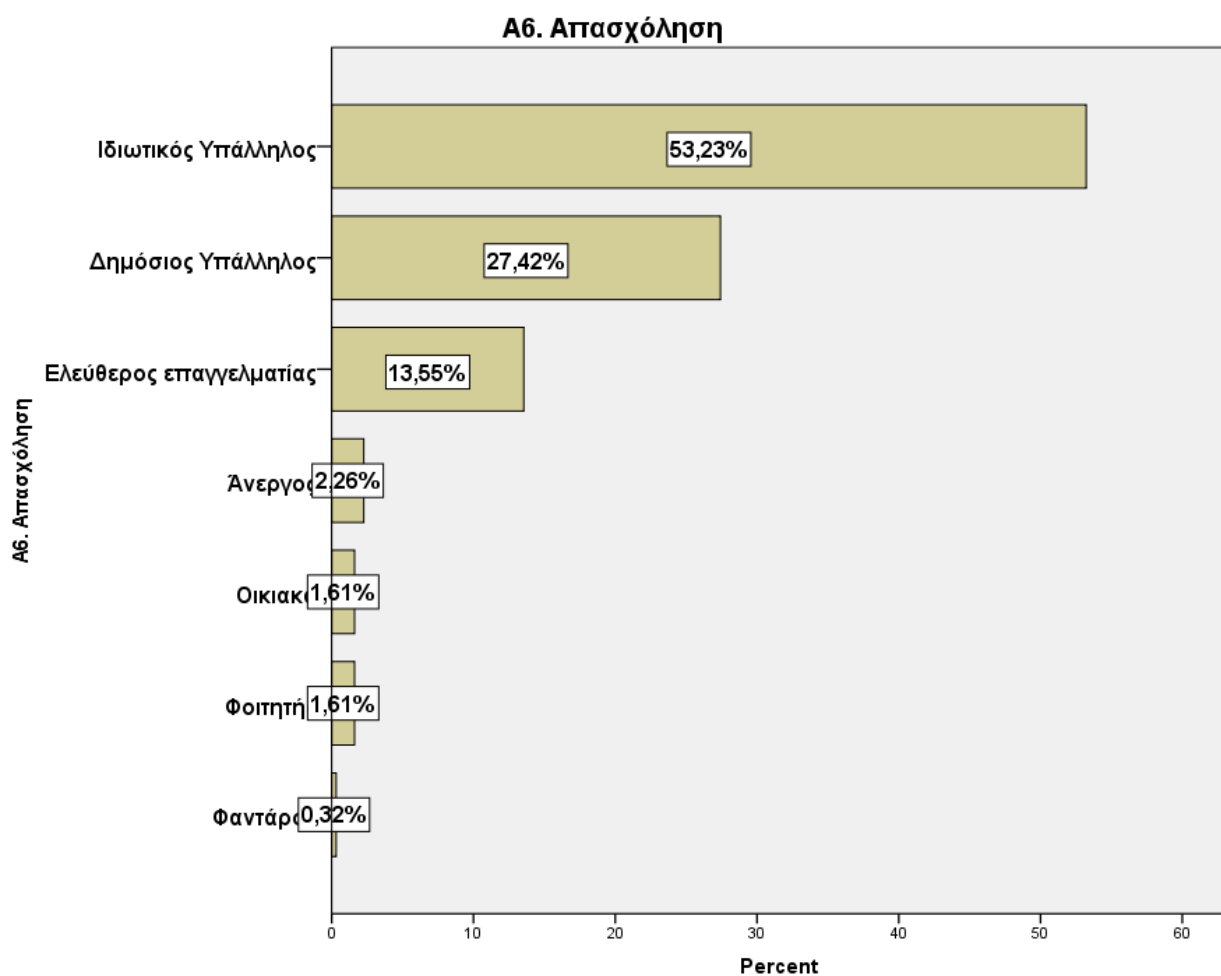
Επιπρόσθετα, το 54,34% των ερωτηθέντων είναι άγαμο, ενώ το 42,44% έγγαμο. Μόνο ένα ποσοστό της τάξεως του 2,89% ανέφερε πως είναι διαζευγμένο, ενώ το 0,32% δήλωσε πως είναι χήρο.



Στην ερώτηση εάν οι ερωτηθέντες έχουν παιδιά, το 59,49% αυτών ανέφερε πως δεν έχει, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 40,51% που ανέφερε πως έχει.

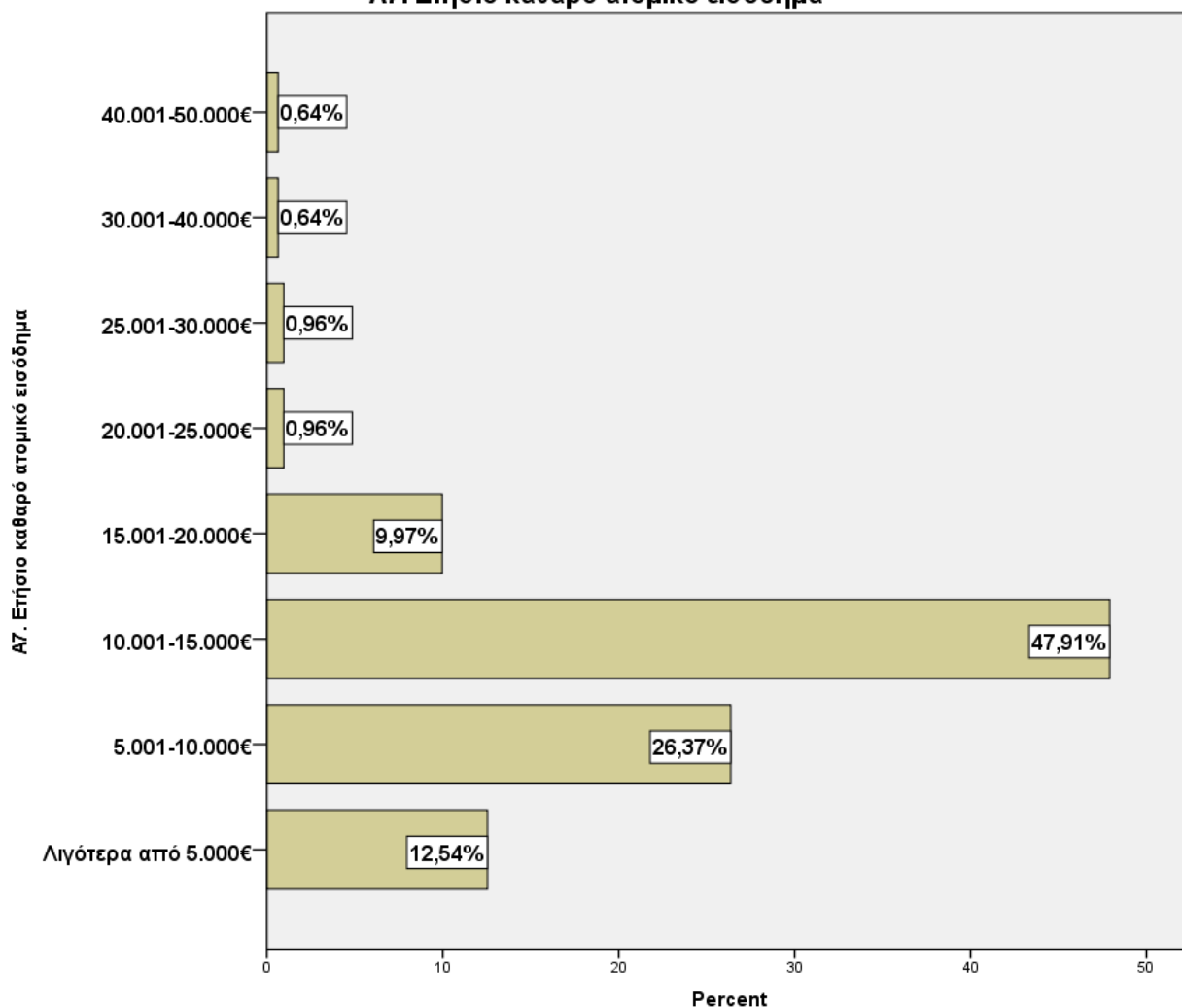


Στην περίπτωση της απασχόλησης των ερωτηθέντων, το 53,23% είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι, το 27,42% δημόσιοι υπάλληλοι, το 13,55% ελεύθεροι επαγγελματίες, το 2,26% άνεργοι, το 1,61% εκείνοι που απασχολούνται με τα οικιακά, το 1,61% φοιτητές και το 0,32 φαντάροι.



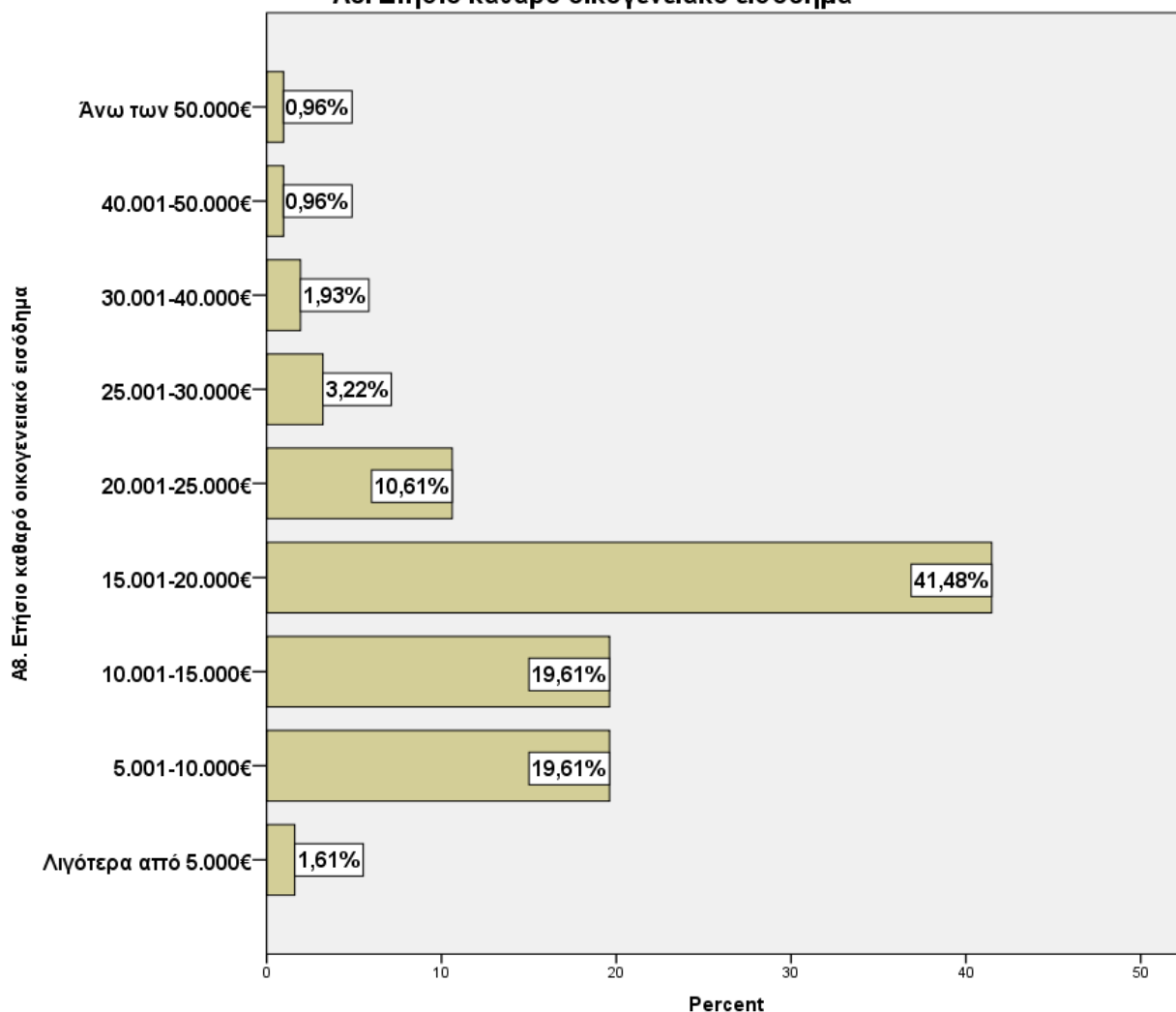
Όσον αφορά το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων, το 47,91% λαμβάνει 10.001-15.000 ευρώ, το 26,37% 5.001-10.000 ευρώ, το 12,54% λιγότερα από 5.000 ευρώ, το 9,97% 15.001-20.000 ευρώ, το 0,96% 20.000-25.000 ευρώ, το 0,96% 25.001-30.000 ευρώ, το 0,64% 30.001-40.000 ευρώ, ενώ το υπόλοιπο 0,64% λαμβάνει 40.001-50.000 ευρώ.

### Α7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα



Τέλος, όσον αφορά το ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα των ερωτηθέντων, το 41,48% λαμβάνει 15.001-20.000 ευρώ, το 19,61% 5.001-10.000 ευρώ, το 19,61% λιγότερα από 5.001-10.000 ευρώ, 10,61% 20.001-25.000 ευρώ, το 3,22% 25.000-30.000 ευρώ, το 1,93% 30.001-40.000 ευρώ, το 1,61% λιγότερα από 5.000 ευρώ, το 0,96 40.001-50.000, ενώ το υπόλοιπο 0,96% λαμβάνει άνω των 50.000 ευρώ.

### A8. Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα



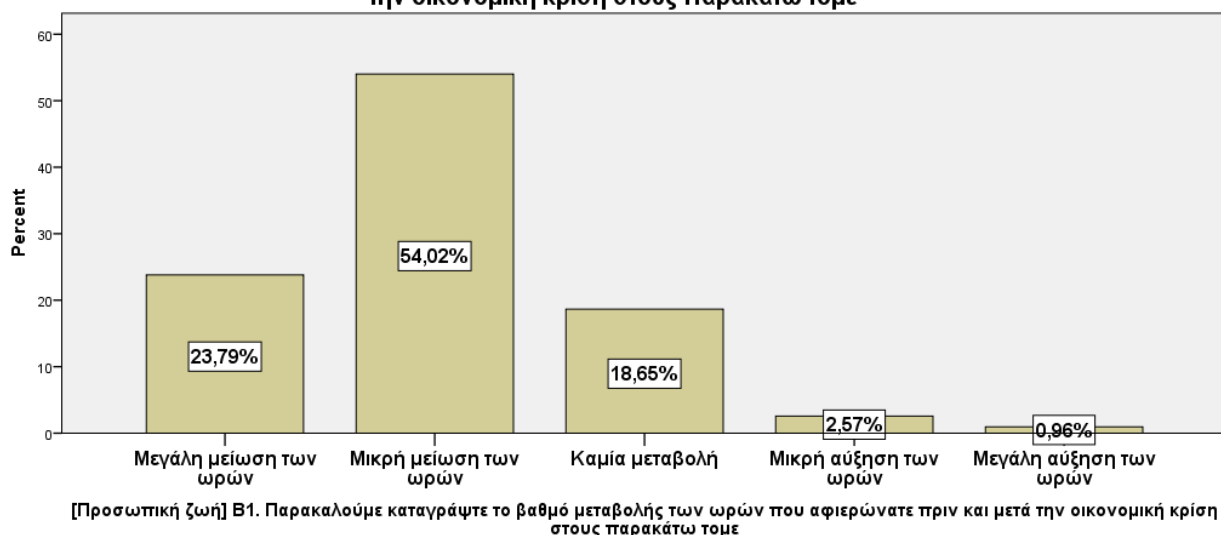
### 6.3. Η προσωπική και επαγγελματική ζωή κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα γραφήματα που αφορούν την προσωπική και επαγγελματική ζωή των συμμετεχόντων της έρευνας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Αναλυτικότερα, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων, με ποσοστά 54,02% και 23,79%, ανέφερε πως μετά την οικονομική κρίση οι ώρες που αφιερώνει στην προσωπική του ζωή είναι λίγο και πολύ μειωμένες, αντίστοιχα, συγκριτικά με την περίοδο προ κρίσης. Το 18,65% ανέφερε πως η

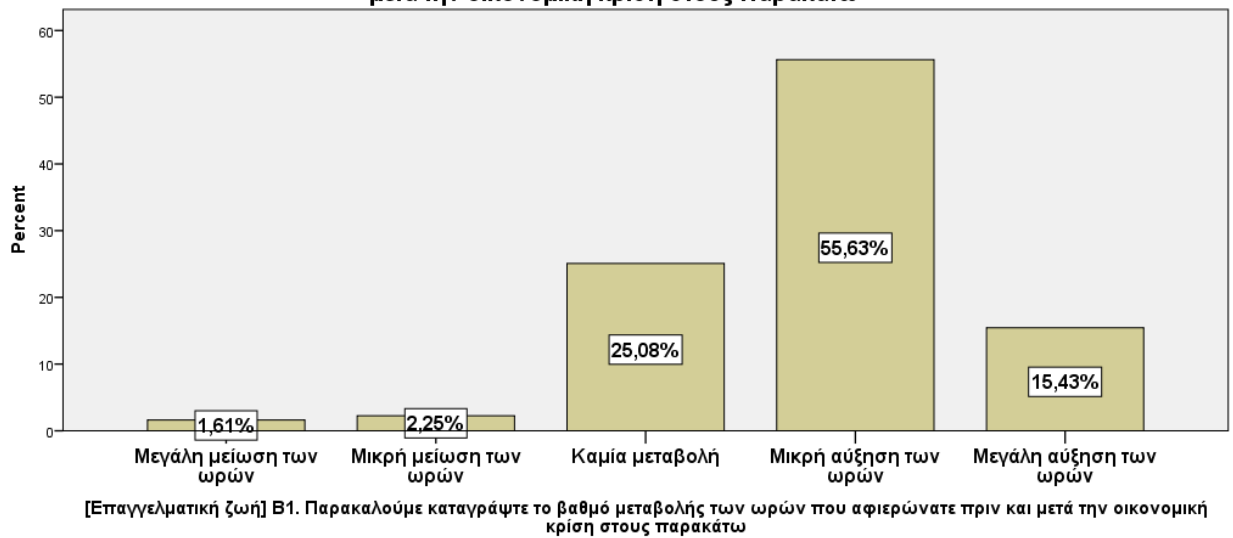
οικονομική κρίση δεν προκάλεσε κάποια μεταβολή στις ώρες που αφιέρωνε και αφιερώνει στην προσωπική του ζωή προ και μετά κρίσης, ενώ το 2,57% και 0,96% ανέφερε πως οι ώρες που αφιερώνει στην προσωπική ζωή είναι λίγο και πολύ αυξημένες μετά την οικονομική κρίση.

**[Προσωπική ζωή] Β1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω τομείς**



Το ακριβώς αντίθετο παρατηρείται στην περίπτωση της επαγγελματικής ζωής. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων, με ποσοστά 55,63% και 15,43%, ανέφερε πως μετά την οικονομική κρίση οι ώρες που αφιερώνει στην επαγγελματική του ζωή είναι λίγο και πολύ αυξημένες, αντίστοιχα, συγκριτικά με την περίοδο προ κρίσης. Το 25,08% ανέφερε πως η οικονομική κρίση δεν προκάλεσε κάποια μεταβολή στις ώρες που αφιέρωνε και αφιερώνει στην επαγγελματική του ζωή προ και μετά κρίσης, ενώ το 2,25% και 1,61% ανέφερε πως οι ώρες που αφιερώνει στην επαγγελματική ζωή είναι λίγο και πολύ μειωμένες μετά την οικονομική κρίση.

**[Επαγγελματική ζωή] Β1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω**



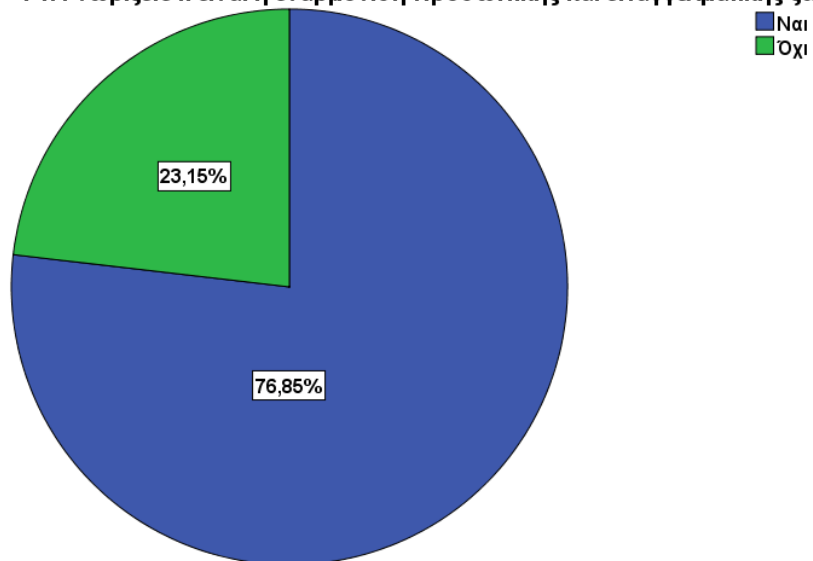
#### **6.4. Νέες τεχνολογίες για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της κρίσης**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα γραφήματα που αφορούν την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των συμμετεχόντων της έρευνας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών.

Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 76,85% ανέφερε πως γνωρίζει τι είναι εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 23,15% που ανέφερε πως δεν γνωρίζει.

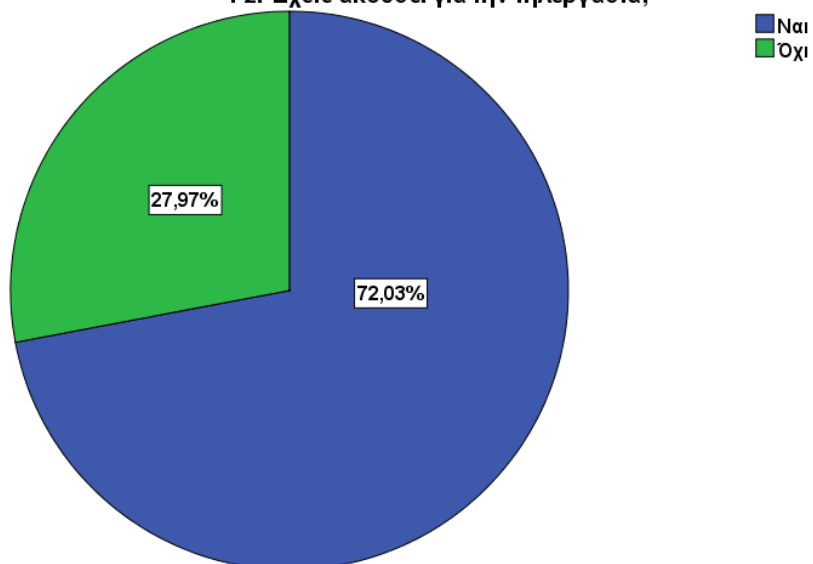


Γ1. Γνωρίζετε τι είναι η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;



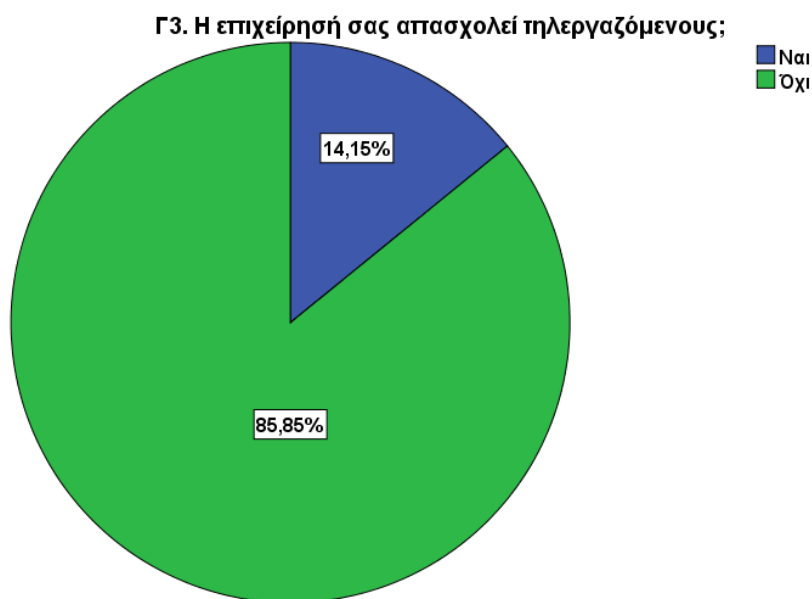
Ομοίως με προηγουμένως, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 72,03% ανέφερε πως έχει ακούσει για την τηλεργασία, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 27,97% που ανέφερε πως δεν γνωρίζει.

Γ2. Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;

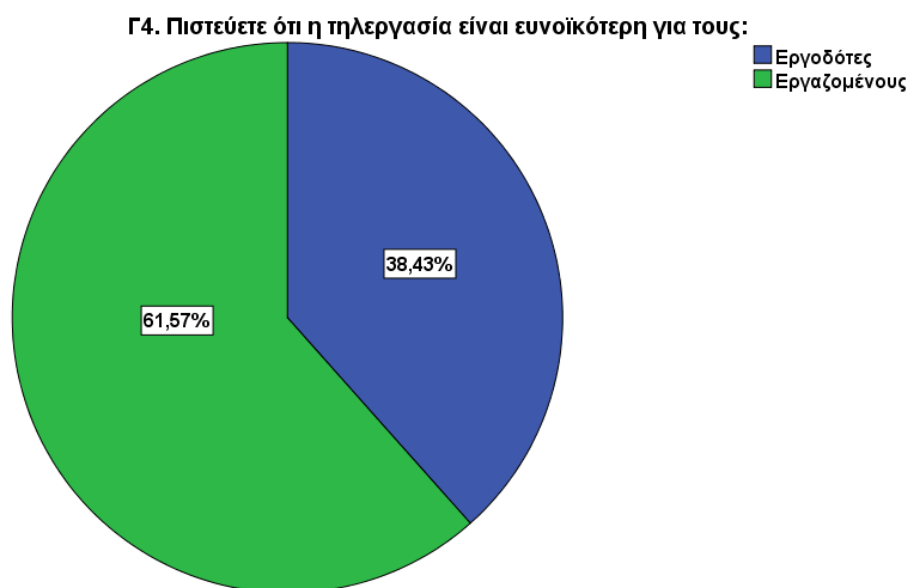


Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 85,85% ανέφερε πως η επιχείρηση του δεν απασχολεί τηλεργαζόμενους, σε αντίθεση

με το υπόλοιπο μικρό ποσοστό της τάξεως του 14,15% που ανέφερε πως η επιχείρησή του απασχολεί τηλεργαζόμενους.



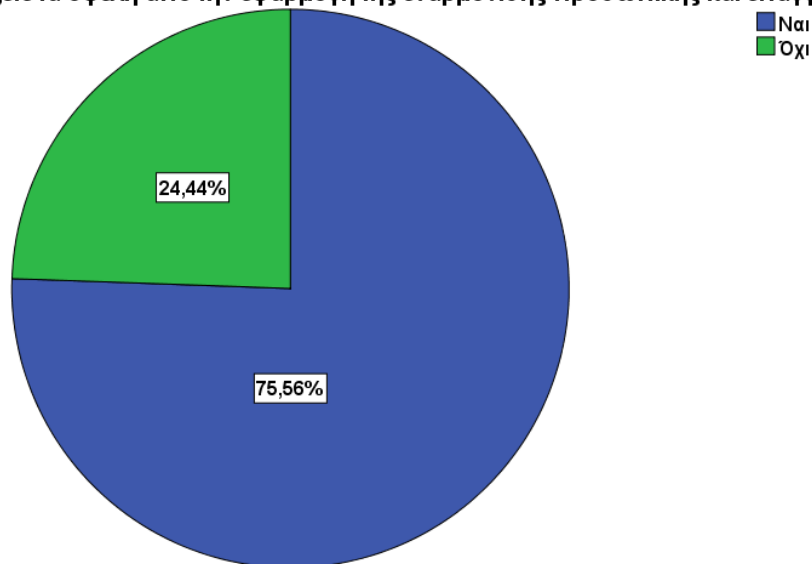
Μάλιστα, το 61,57% των ερωτηθέντων ανέφερε πως η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους, σε αντίθεση με το 38,43% που δήλωσε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες.



Επίσης, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 75,56% ανέφερε πως γνωρίζει τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και

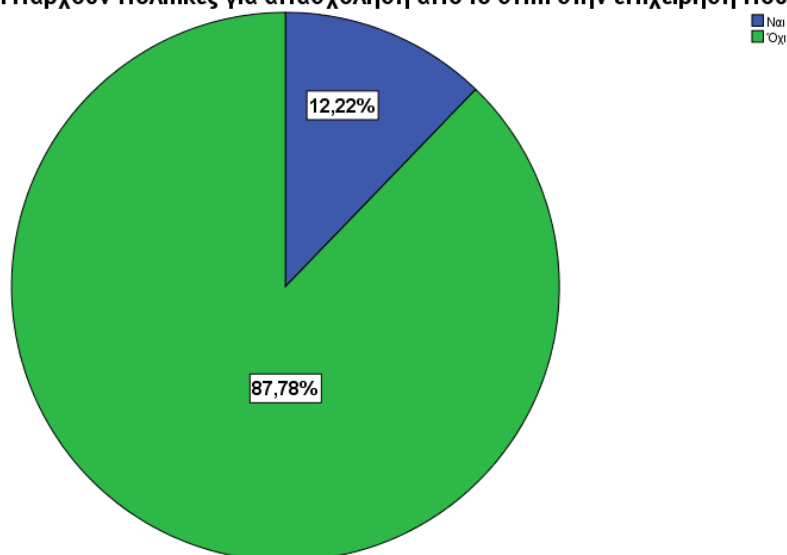
επαγγελματικής ζωής, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 24,44% που ανέφερε πως δεν γνωρίζει τα οφέλη.

**Γ5. Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**



Αντίθετα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 87,78% ανέφερε πως υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεται, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 12,22% που ανέφερε πως δεν υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι.

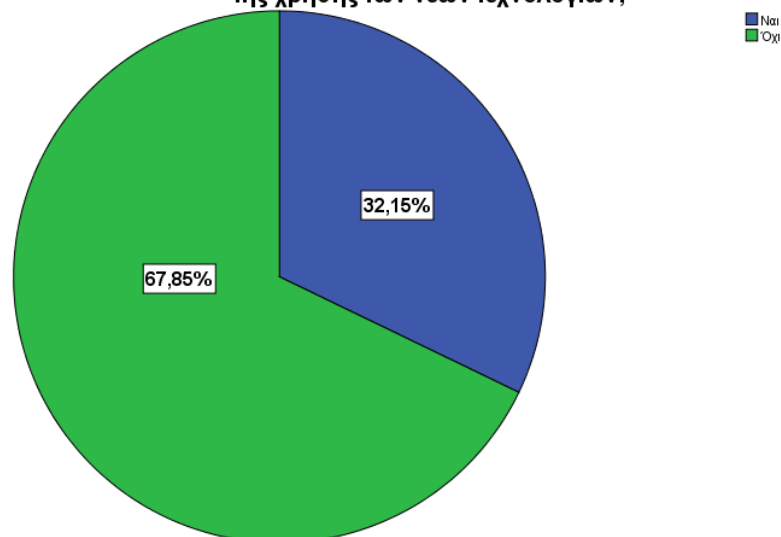
**Γ6. Υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεσθε;**



Στην περίπτωση της αξιοποίησης των πολιτικών WLB μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών, το 67,85% των ερωτηθέντων ανέφερε πως δεν τις

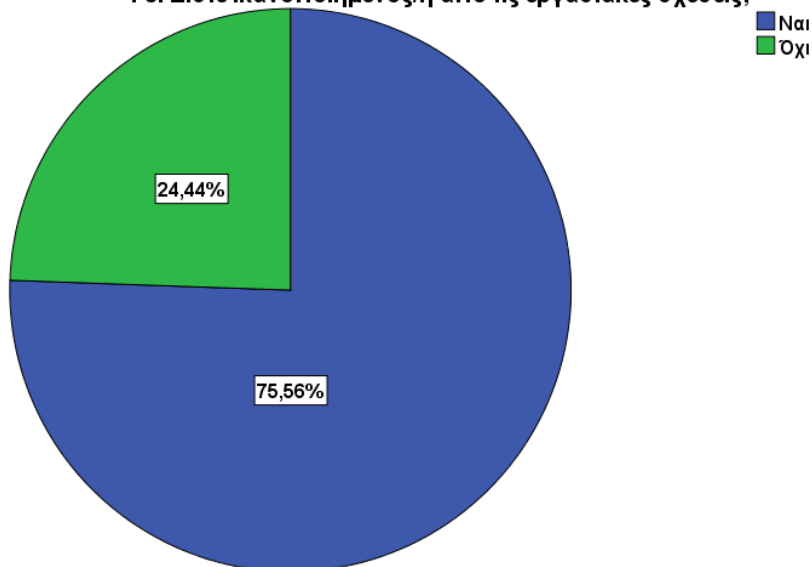
έχει αξιοποιήσει, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 32,15% που ανέφερε πως έχει αξιοποιήσει πολιτικές WLB μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών.

**Γ7. Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές WLB (πολιτικές εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;**



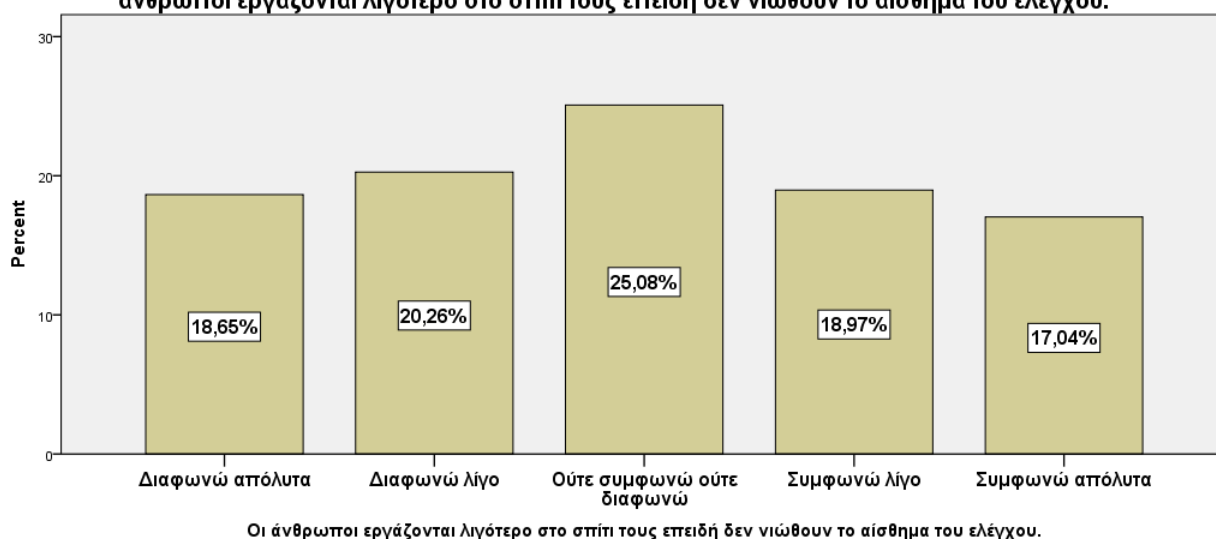
Μάλιστα, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων, σε ποσοστό 75,56%, ανέφερε είναι ικανοποιημένο από τις εργασιακές σχέσεις, σε αντίθεση με το μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 24,44% που ανέφερε πως δεν είναι ικανοποιημένο.

**Γ8. Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;**



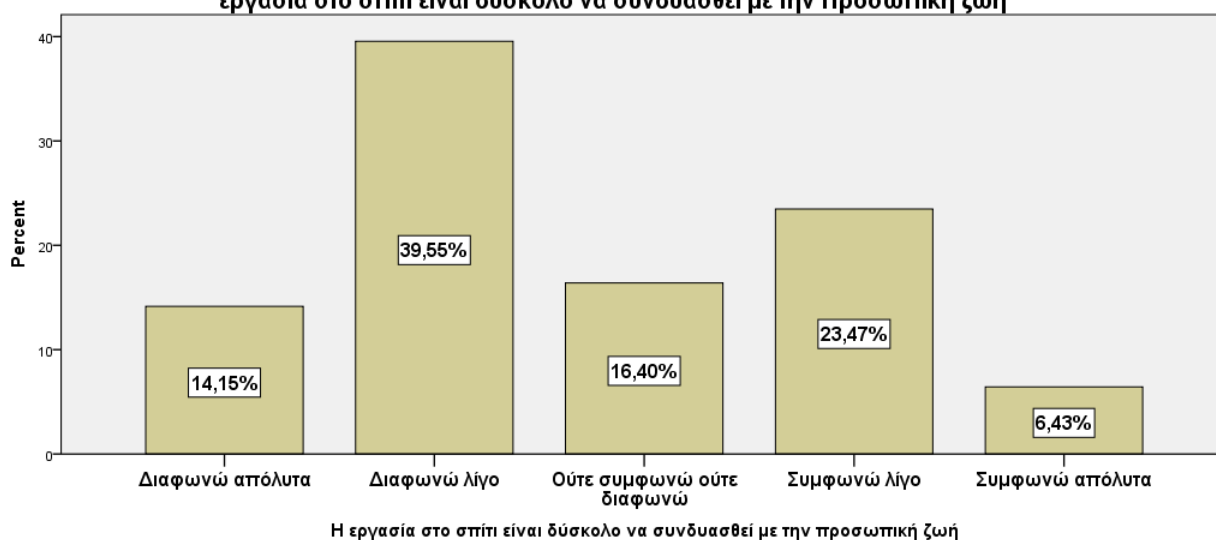
Όσον αφορά το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας σχετικά με το αν οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου, οι απόψεις τους δίστανται. Συγκεκριμένα, το 25,08% ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το ότι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου, ενώ το 20,26% και 18,65% διαφωνεί λίγο και απόλυτα με αυτήν την πρόταση, αντίστοιχα. Τέλος, το 18,97% και 17,04% των ερωτηθέντων συμφωνεί λίγο και απόλυτα, αντίστοιχα, με το ότι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις: Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.**



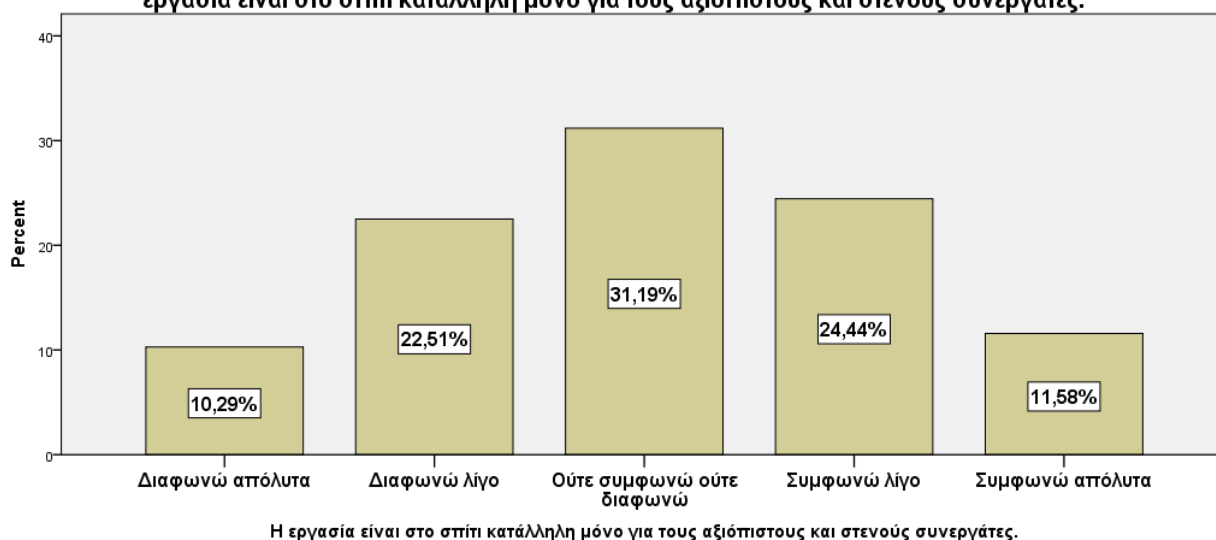
Στην περίπτωση του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας σχετικά με το αν η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή, οι απόψεις τους είναι σχετικά πιο ξεκάθαρες. Συγκεκριμένα, το 16,40% ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή, ενώ το 39,55% και 14,15% διαφωνεί λίγο και απόλυτα με αυτήν την πρόταση, αντίστοιχα. Τέλος, το 23,47% και 6,43% των ερωτηθέντων συμφωνεί λίγο και απόλυτα, αντίστοιχα, με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή.

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις: Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή**



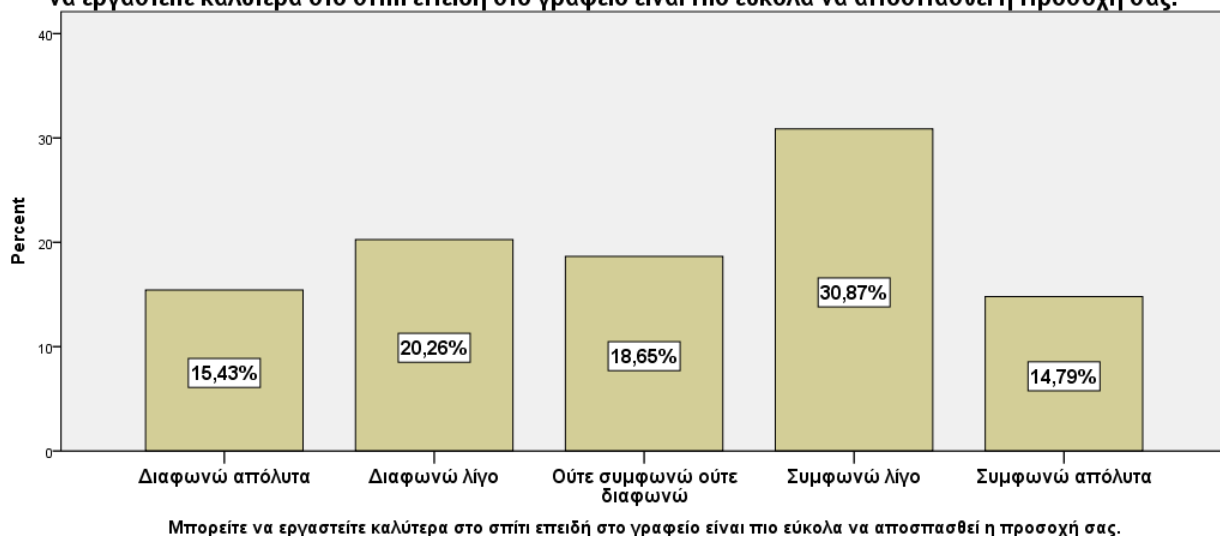
Όσον αφορά το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας σχετικά με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες, οι απόψεις και πάλι δίστανται. Συγκεκριμένα, το 31,19% ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες, ενώ το 24,44% και 11,58% συμφωνεί λίγο και απόλυτα με αυτήν την πρόταση, αντίστοιχα. Τέλος, το 22,51% και 10,29% των ερωτηθέντων διαφωνεί λίγο και απόλυτα, αντίστοιχα, με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις: Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.**



Στην περίπτωση του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας σχετικά με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι καλύτερη καθώς στο γραφείο είναι πιο εύκολη η απόσπαση της προσοχής, οι απόψεις τους είναι σχετικά πιο ξεκάθαρες. Συγκεκριμένα, το 18,65% ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι καλύτερη καθώς στο γραφείο είναι πιο εύκολη η απόσπαση της προσοχής, ενώ το 30,87% και 14,79% συμφωνεί λίγο και απόλυτα με αυτήν την πρόταση, αντίστοιχα. Τέλος, το 20,26% και 15,43% των ερωτηθέντων διαφωνεί λίγο και απόλυτα, αντίστοιχα, με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι καλύτερη καθώς στο γραφείο είναι πιο εύκολη η απόσπαση της προσοχής.

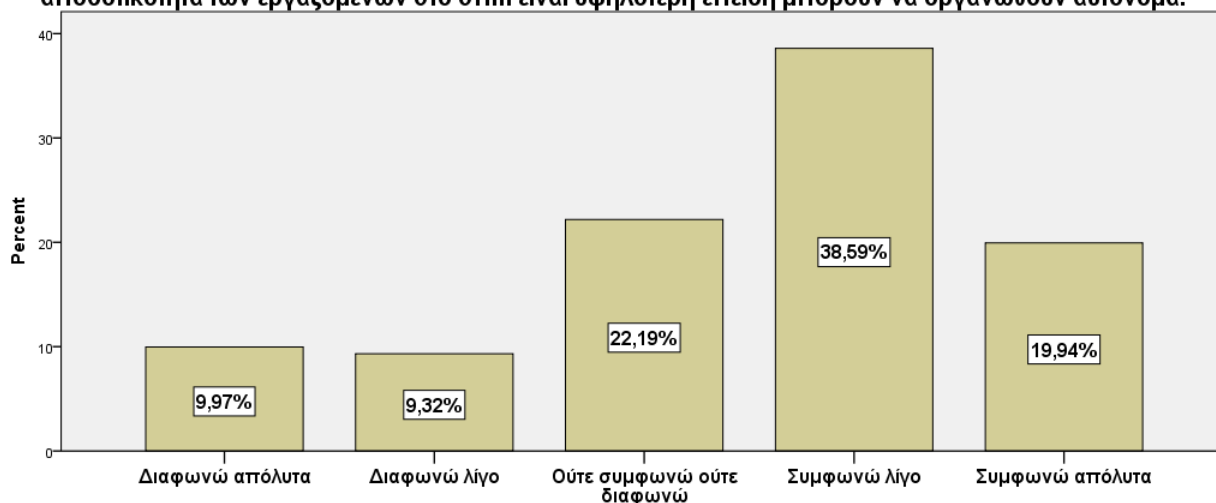
**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις: Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας.**



Ομοίως, στην περίπτωση του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας σχετικά με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα, οι απόψεις τους είναι θετικές. Συγκεκριμένα, το 22,19% ούτε συμφωνεί αλλά ούτε διαφωνεί με το η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα, ενώ το 38,59% και 19,94% συμφωνεί λίγο και απόλυτα με αυτήν την πρόταση, αντίστοιχα. Τέλος, το 9,32% και 9,97% των ερωτηθέντων διαφωνεί λίγο και απόλυτα, αντίστοιχα, με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.



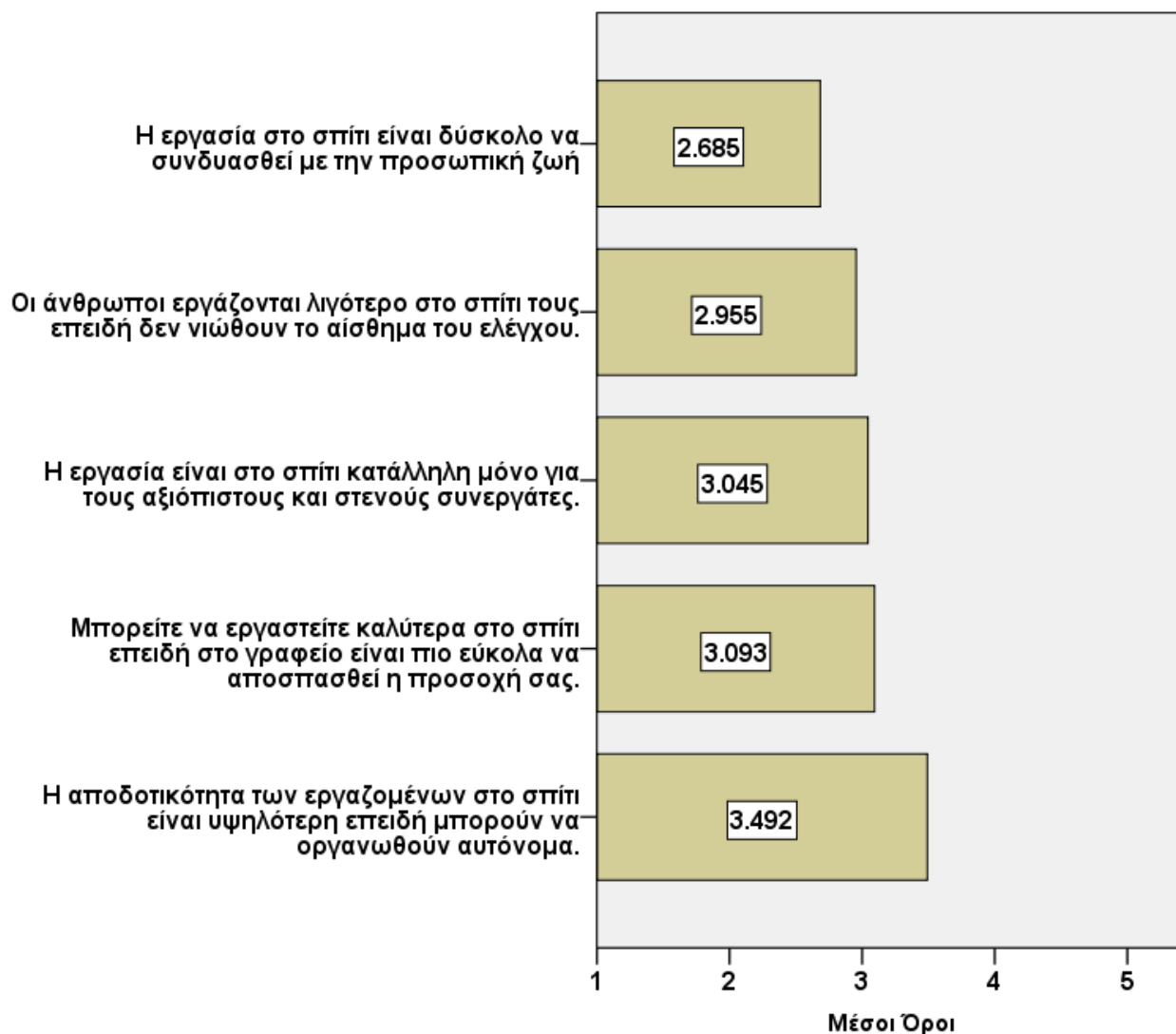
**Γ12.Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/ στάσεις: Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.**



Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.

Τέλος, στο παρακάτω γράφημα μπορούμε να παρατηρήσουμε συγκεντρωτικά το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των ερωτηθέντων της έρευνας στις προτάσεις που αναλύθηκαν στα προηγούμενα γραφήματα. Αναλυτικότερα, οι ερωτηθέντες συμφωνούν λίγο τείνοντας ούτε να συμφωνούν αλλά ούτε να διαφωνούν με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα, ενώ ούτε συμφωνούν αλλά ούτε διαφωνούν, με σειρά προτεραιότητας, με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι καλύτερη καθώς στο γραφείο είναι πιο εύκολη η απόσπαση της προσοχής, ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες και τι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου. Τέλος, οι ερωτηθέντες τείνουν να διαφωνούν λίγο με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή.

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις: (Μέσοι Όροι)**



## 7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

### 7.1. Εισαγωγή

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα χρησιμοποιηθεί η επαγωγική στατιστική προκειμένου να δοθούν απαντήσεις στις ερευνητικές υποθέσεις. Συγκεκριμένα, θα χρησιμοποιηθούν έλεγχοι συσχέτισης και συγκεκριμένα Kruskal-Wallis, Mann-Whitney,  $\chi^2$  κ.α.

Πριν την παρουσίαση των συσχετίσεων θα πρέπει να σημειωθεί ότι για την ευκολότερη εξαγωγή τους πραγματοποιήθηκαν συγχώνευση των κωδικοποιήσεων ορισμένων απαντήσεων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου μέσω του SPSS και συγκεκριμένα της εντολής RecodeIntoSameVariables όπως παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Α/Α	Περιγραφή ερώτησης	Πριν τη συγχώνευση		Μετά τη συγχώνευση	
		Κωδικοποίηση	Περιγραφή κωδικοποίησης	Κωδικοποίηση	Περιγραφή κωδικοποίησης
1	Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	1	Απόφοιτος γυμνασίου ή λυκείου	1	Κατώτερη εκπαίδευση
		2	Απόφοιτος ΙΕΚ, Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών κ.α.		
		3	Απόφοιτος ΤΕΙ ή ΑΕΙ	2	Ανώτερη εκπαίδευση
		4	Μεταπτυχιακό δίπλωμα		
		5	Διδακτορικό		
2	Α7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	1	Λιγότερα από 5.000€	1	Λιγότερα από 10.000€
		2	5.001-10.000€		
		3	10.001-15.000€	2	10.001-15.000€
		4	15.001-20.000€		
		5	20.001-25.000€	3	Άνω των 15.000
		6	25.001-30.000€		
		7	30.001-40.000€		
		8	40.001-50.000€		
		9	Άνω των 50.000€		
3	Α8. Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα	1	Λιγότερα από 5.000€	1	Λιγότερα από 10.000€
		2	5.001-10.000€		
		3	10.001-15.000€	2	10.001-15.000€
		4	15.001-20.000€	3	15.001-20.000€
		5	20.001-25.000€	4	Άνω των 20.000€
		6	25.001-30.000€		
		7	30.001-40.000€		

Α/Α	Περιγραφή ερώτησης	Πριν τη συγχώνευση		Μετά τη συγχώνευση	
		Κωδικοποίηση	Περιγραφή κωδικοποίησης	Κωδικοποίηση	Περιγραφή κωδικοποίησης
		8	40.001-50.000€		
		9	Άνω των 50.000€		
4	Β1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω τομείς:	1	Μεγάλη μείωση των ωρών	1	Μείωση των ωρών
		2	Μικρή μείωση των ωρών		
		3	Καμία μεταβολή	2	Καμία μεταβολή
		4	Μικρή αύξηση των ωρών	3	Αύξηση των ωρών
		5	Μεγάλη αύξηση των ωρών		
5	Γ9. Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;	1	Καθόλου σημαντικό	1	Καθόλου/ λίγο σημαντικό
		2	Λίγο σημαντικό		
		3	Μέτρια σημαντικό	2	Μέτρια σημαντικό
		4	Πολύ σημαντικό	3	Πολύ/ πάρα πολύ σημαντικό
		5	Πάρα πολύ σημαντικό		
6	Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις:	1	Διαφωνώ απόλυτα	1	Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα
		2	Διαφωνώ λίγο		
		3	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	2	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
		4	Συμφωνώ λίγο	3	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα
		5	Συμφωνώ απόλυτα		

## 7.2. Φύλο

### 7.2.1. Χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,001<0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση

μεταξύ του φύλου και της χρήσης ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασίας από το σπίτι.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,449 <sup>a</sup>	1	,001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9,632	1	,002		
Likelihood Ratio	10,818	1	,001		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	10,415	1	,001		
N of Valid Cases	311				

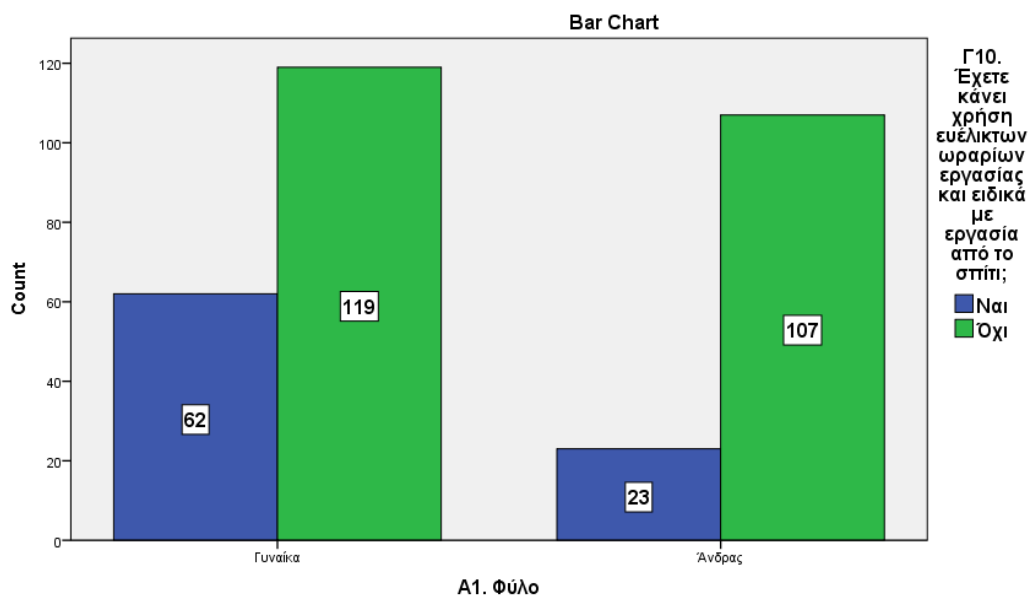
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 35,53.

b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι γυναίκες κάνουν πιο συχνή χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασίας από το σπίτι σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους.

#### Crosstab

			Γ10. Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;		Total
			Ναι	Όχι	
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	62	119	181
		% within A1. Φύλο	34,3%	65,7%	100,0%
	Άνδρας	Count	23	107	130
		% within A1. Φύλο	17,7%	82,3%	100,0%
Total		Count	85	226	311
		% within A1. Φύλο	27,3%	72,7%	100,0%



### 7.2.2. Αναζήτηση εργασίας από το σπίτι

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,005 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της αναζήτησης εργασίας από το σπίτι.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,729 <sup>a</sup>	1	,005		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7,080	1	,008		
Likelihood Ratio	7,854	1	,005		
Fisher's Exact Test				,006	,004
Linear-by-Linear Association	7,705	1	,006		
N of Valid Cases	311				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 47,65.

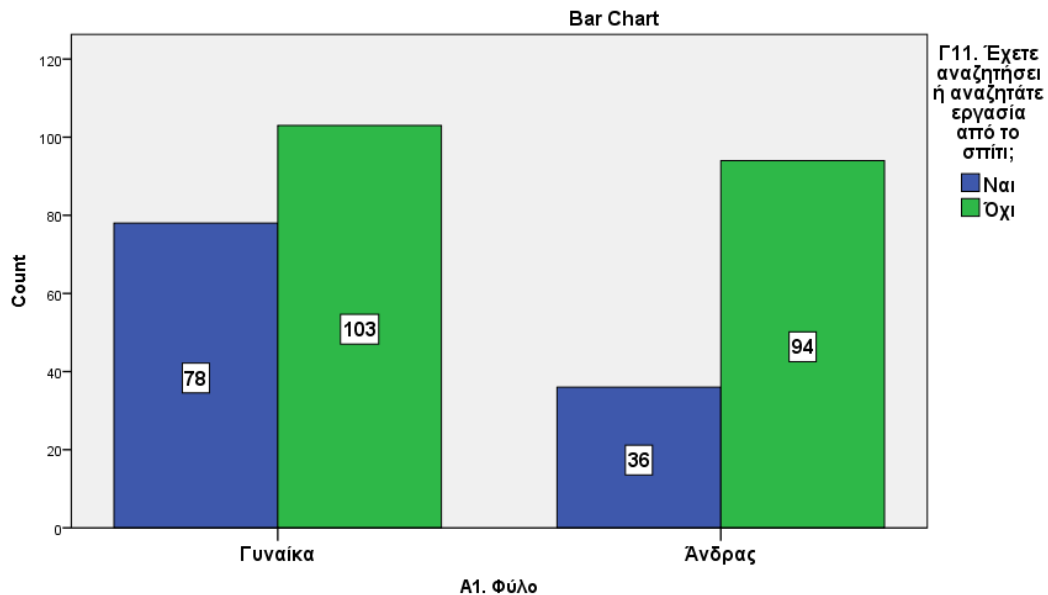
b. Computed only for a 2x2 table

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασία από το σπίτι σε σχέση με τους άνδρες.

**Crosstab**

		Γ11. Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι;		Total	
		Ναι	Όχι		
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	78	103	181

	% within A1. Φύλο	43,1%	56,9%	100,0%
Ανδρας	Count	36	94	130
	% within A1. Φύλο	27,7%	72,3%	100,0%
Total	Count	114	197	311
	% within A1. Φύλο	36,7%	63,3%	100,0%



### 7.2.3. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,005 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή».

Chi-Square Tests

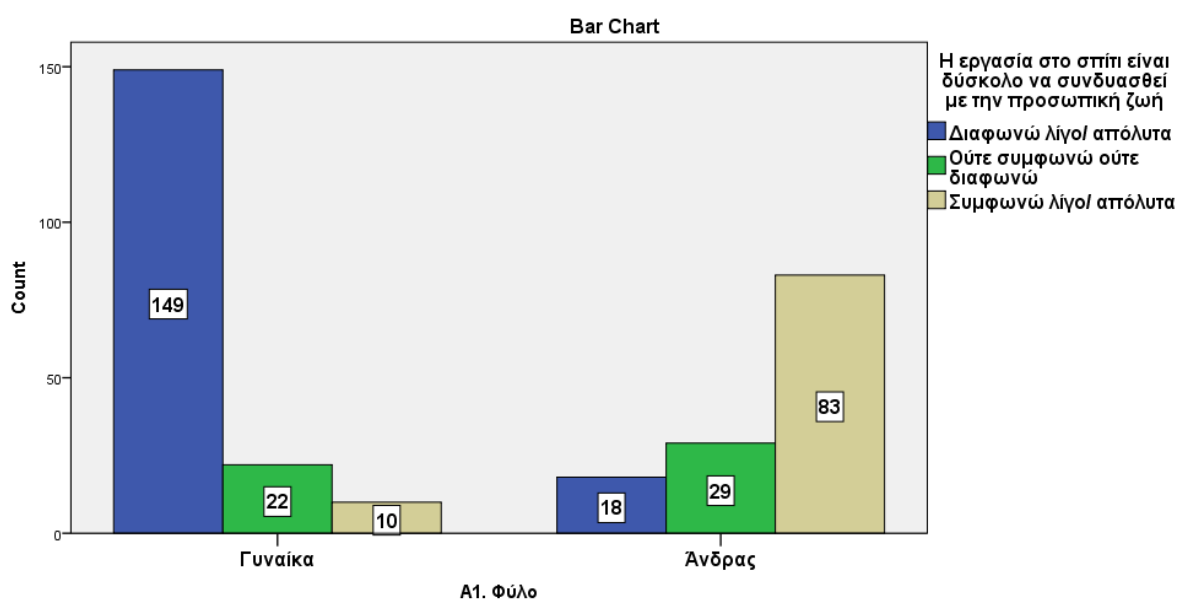
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	156,878 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	175,334	2	,000
Linear-by-Linear Association	155,565	1	,000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,32.

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι άνδρες εργαζόμενοι συμφωνούν περισσότερο με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή σε σχέση με τις γυναίκες.

Crosstab

			Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	149	22	10	181
		% within A1. Φύλο	82,3%	12,2%	5,5%	100,0%
	Άνδρας	Count	18	29	83	130
		% within A1. Φύλο	13,8%	22,3%	63,8%	100,0%
Total		Count	167	51	93	311
		% within A1. Φύλο	53,7%	16,4%	29,9%	100,0%



#### 7.2.4. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες».



### Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	150,274 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	162,846	2	,000
Linear-by-Linear Association	116,124	1	,000
N of Valid Cases	311		

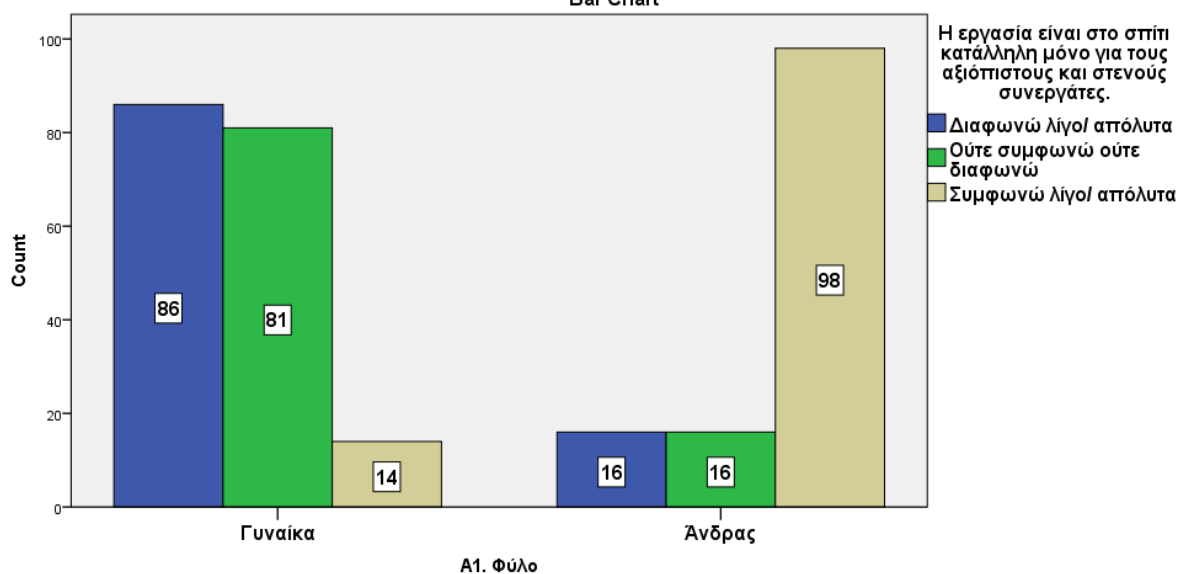
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40,55.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι άνδρες συμφωνούν περισσότερο με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες σε σχέση με τις γυναίκες.

### Crosstab

			Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.			
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	Total
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	86	81	14	181
		% within A1. Φύλο	47,5%	44,8%	7,7%	100,0%
	Άνδρας	Count	16	16	98	130
		% within A1. Φύλο	12,3%	12,3%	75,4%	100,0%
Total	Count	102	97	112	311	
	% within A1. Φύλο	32,8%	31,2%	36,0%	100,0%	

### Bar Chart



7.2.5. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολο να αποσπασθεί η προσοχή σας»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000<0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολο να αποσπασθεί η προσοχή σας».

Chi-Square Tests

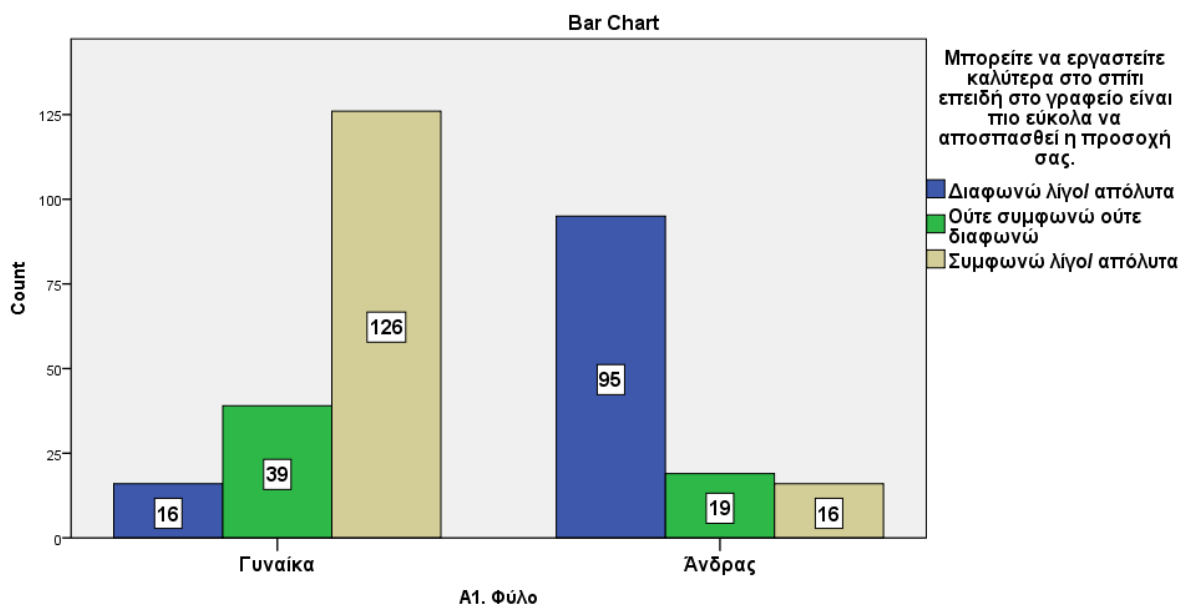
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	143,838 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	157,826	2	,000
Linear-by-Linear Association	138,643	1	,000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,24.

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με το ότι μπορούν εργαστούν καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολο να αποσπασθεί η προσοχή τους σε σχέση με τους άνδρες.

Crosstab

			Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολο να αποσπασθεί η προσοχή σας.			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	16	39	126	181
		% within A1. Φύλο	8,8%	21,5%	69,6%	100,0%
	Άνδρας	Count	95	19	16	130
		% within A1. Φύλο	73,1%	14,6%	12,3%	100,0%
Total		Count	111	58	142	311
		% within A1. Φύλο	35,7%	18,6%	45,7%	100,0%



7.2.5. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα».

**Chi-Square Tests**

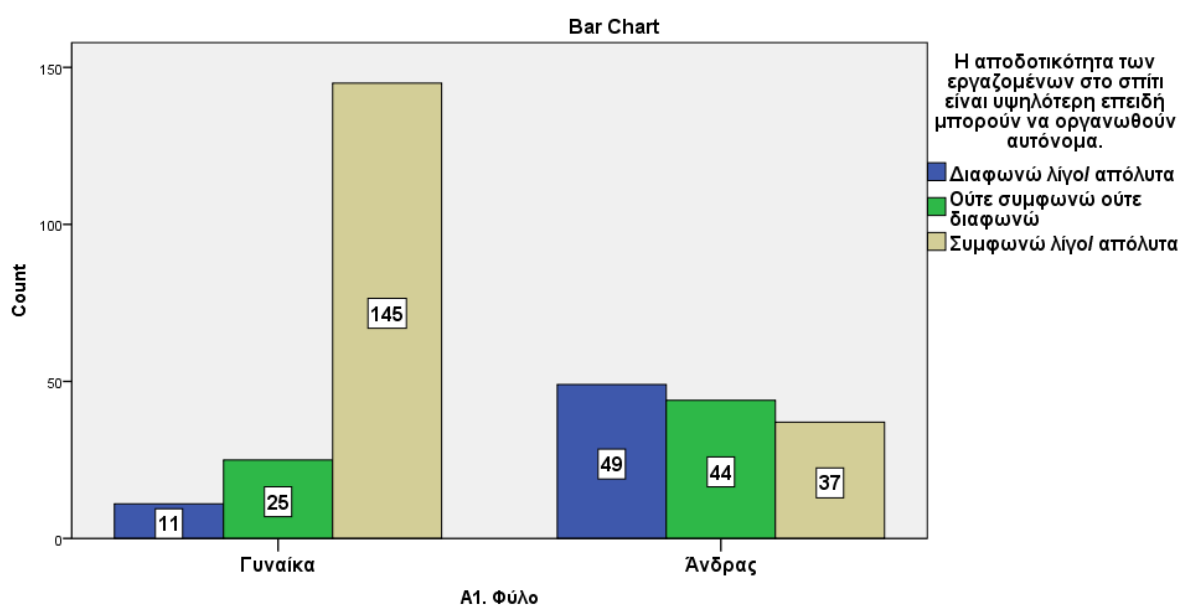
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	87,373 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	91,415	2	,000
Linear-by-Linear Association	83,757	1	,000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,08.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα σε σχέση με τους άνδρες.

Crosstab

			Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A1. Φύλο	Γυναίκα	Count	11	25	145	181
		% within A1. Φύλο	6,1%	13,8%	80,1%	100,0%
	Άνδρας	Count	49	44	37	130
		% within A1. Φύλο	37,7%	33,8%	28,5%	100,0%
Total		Count	60	69	182	311
		% within A1. Φύλο	19,3%	22,2%	58,5%	100,0%



### 7.3. Ηλικία

#### 7.3.1. Χρησιμοποίηση τηλεεργαζομένων από τις επιχειρήσεις

Δεδομένου ότι επιθυμούμε να κάνουμε έλεγχο συσχέτισης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας ποιοτικής μεταβλητής με δύο κατηγορίες, αρχικά θα πραγματοποιήσουμε έλεγχο κανονικότητας της ποσοτικής μεταβλητής ανά κατηγορίας της ποιοτικής μεταβλητής.

Παρατηρώντας ότι και τα δύο p-value του Kolmogorov-Smirnov (δεδομένου ότι το δείγμα είναι μεγάλο και στις δύο περιπτώσεις) είναι μικρότερα του 0,05, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ποσοτική μεταβλητή

της ηλικίας δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή και στις δύο κατηγορίες της ποιοτικής μεταβλητής.

Επειδή δεν καλύπτονται και οι δύο προϋποθέσεις θα προχωρήσουμε σε μη παραμετρικό έλεγχο συσχέτισης Mann-Whitney.

Tests of Normality							
	Γ3. Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεργαζόμενους;	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
A2. Ηλικία	Ναι	,166	44	,004	,729	44	,000
	Όχι	,172	267	,000	,906	267	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το p-value ισούται με  $0,041 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών.

Test Statistics <sup>a</sup>	
	A2. Ηλικία
Mann-Whitney U	4748,500
Wilcoxon W	5738,500
Z	-2,040
Asymp. Sig. (2-tailed)	,041

a. Grouping Variable: Γ3. Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεργαζόμενους;

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι ερωτηθέντες με μικρότερη, κατά μέσο όρο, ηλικία, δηλώνουν ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται απασχολούν τηλεργαζόμενους σε σχέση με τους ερωτηθέντες με μεγαλύτερη κατά μέσο όρο ηλικία.

Report			
A2. Ηλικία			
Γ3. Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεργαζόμενους;	Mean	N	Std. Deviation
Ναι	31,41	44	5,491
Όχι	35,14	267	9,232
Total	34,61	311	8,889

### Ηλικία και Χρησιμοποίηση τηλεργαζομένων από τις επιχειρήσεις



#### 7.3.2. Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους

Δεδομένου ότι επιθυμούμε να κάνουμε έλεγχο συσχέτισης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας ποιοτικής μεταβλητής με δύο κατηγορίες, αρχικά θα πραγματοποιήσουμε έλεγχο κανονικότητας της ποσοτικής μεταβλητής ανά κατηγορίας της ποιοτικής μεταβλητής.

Παρατηρώντας ότι και τα δύο  $p$ -value του Kolmogorov-Smirnov (δεδομένου ότι το δείγμα είναι μεγάλο και στις δύο περιπτώσεις) είναι μικρότερα του 0,05, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ποσοτική μεταβλητή της ηλικίας δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή και στις δύο κατηγορίες της ποιοτικής μεταβλητής.

Επειδή δεν καλύπτονται και οι δύο προϋποθέσεις θα προχωρήσουμε σε μη παραμετρικό έλεγχο συσχέτισης Mann-Whitney.

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
A2. Ηλικία	Εργοδότες	,164	93	,000	,815	93	,000
	Εργαζομένους	,120	149	,000	,945	149	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p$ -value ισούται με  $0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών.

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	A2. Ηλικία
Mann-Whitney U	4705,000
Wilcoxon W	9076,000
Z	-4,206
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

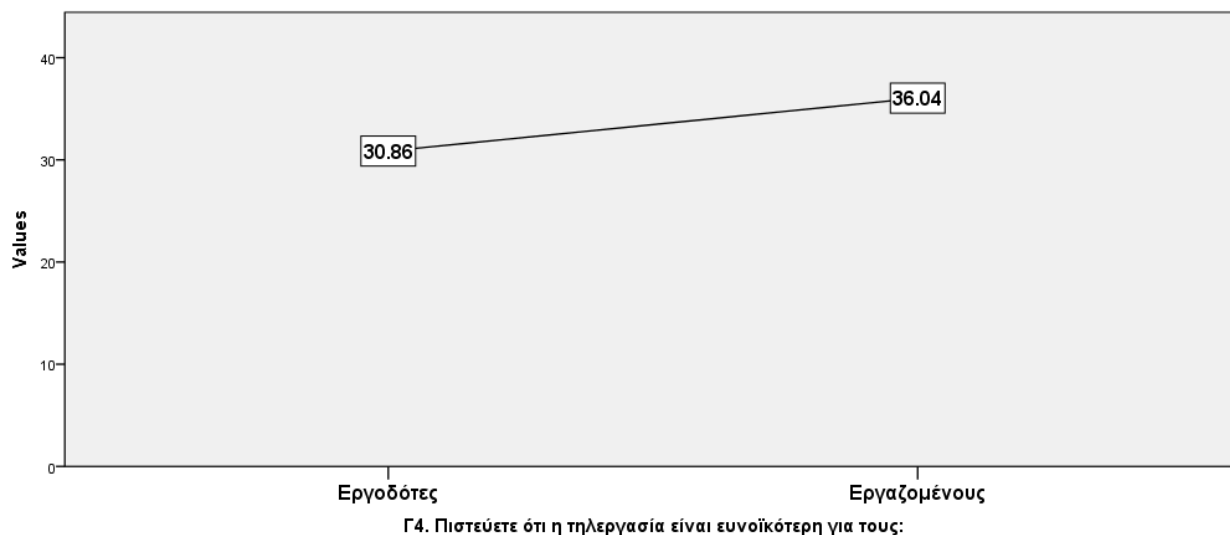
a. Grouping Variable: Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι ερωτηθέντες με μικρότερη, κατά μέσο όρο, ηλικία, δηλώνουν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες σε σχέση με τους ερωτηθέντες με μεγαλύτερη κατά μέσο όρο ηλικία οι οποίοι δηλώνουν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους.

**Report**

A2. Ηλικία

Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:	Mean	N	Std. Deviation
Εργοδότες	30,86	93	4,717
Εργαζομένους	36,04	149	9,121
Total	34,05	242	8,122

**Ηλικία και Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους**

*7.3.3. Βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του*

Δεδομένου ότι επιθυμούμε να κάνουμε έλεγχο συσχέτισης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας ποιοτικής μεταβλητής με περισσότερες από 2

κατηγορίες, αρχικά θα πραγματοποιήσουμε έλεγχο κανονικότητας των καταλοίπων της ποσοτικής μεταβλητής.

Παρατηρώντας ότι το p-value του Kolmogorov-Smirnov (δεδομένου ότι το δείγμα είναι μεγάλο) ισούται με  $0,000 < 0,05$ , καταταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα κατάλοιπα της ποσοτικής μεταβλητής της ηλικίας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Residual for a2	,117	311	,000	,953	311	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Ο παρακάτω πίνακας αφορά έλεγχο ισότητας των διακυμάνσεων. Δεδομένου ότι το p-value ισούται με  $0,000 < 0,05$  καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ετεροσκεδαστικότητα, δηλαδή τουλάχιστον δύο διακυμάνσεις διαφέρουν.

Επειδή δεν καλύπτονται και οι δύο προϋποθέσεις θα προχωρήσουμε σε μη παραμετρικό έλεγχο συσχέτισης Kruskal-Wallis.

**Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>**  
 Dependent Variable: A2. Ηλικία

F	df1	df2	Sig.
55,983	2	308	,000

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + C9

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το p-value ισούται με  $0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών.

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	A2. Ηλικία
Chi-Square	94,005
Df	2
Asymp. Sig.	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Γ9. Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;



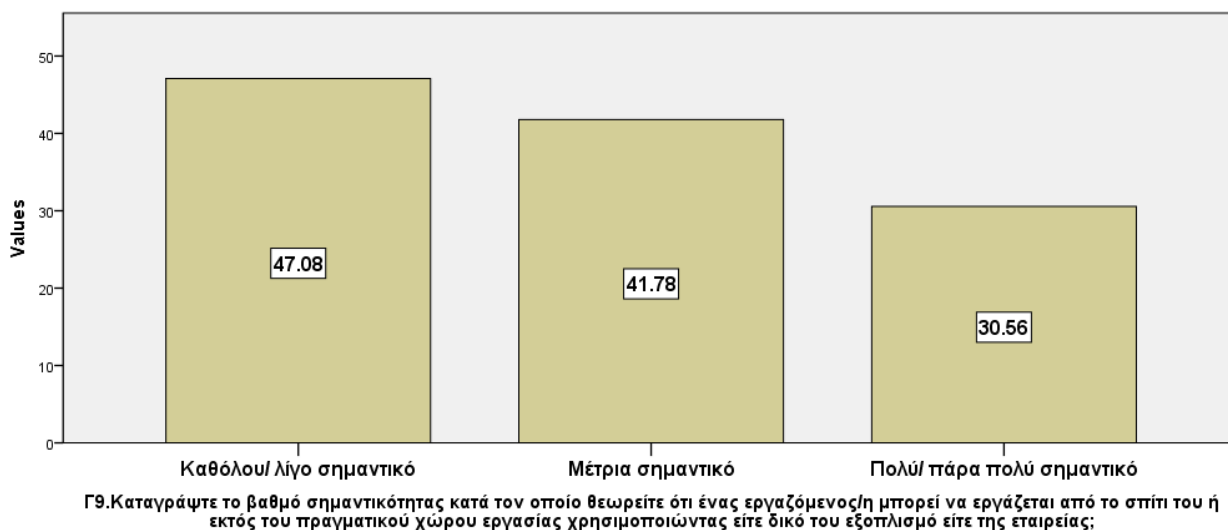
Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς η ηλικία των ερωτηθέντων αυξάνεται τόσο μειώνεται ο βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του. Με άλλα λόγια, οι ερωτηθέντες με μικρότερη, κατά μέσο όρο ηλικία, δίνουν μεγαλύτερη σημαντικότητα στο να μπορεί ένας εργαζόμενος να εργάζεται από το σπίτι του σε σχέση με τους ερωτηθέντες που έχουν μεγαλύτερη κατά μέσο όρο ηλικία.

#### Report

##### A2. Ηλικία

Γ9. Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγμ	Mean	N	Std. Deviation
Καθόλου/ λίγο σημαντικό	47,08	24	11,367
Μέτρια σημαντικό	41,78	77	9,543
Πολύ/ πάρα πολύ σημαντικό	30,56	210	4,074
Total	34,61	311	8,889

**Ηλικία και Βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του**



## 7.4. Εκπαιδευτικό επίπεδο

### 7.4.1. Γνώση για την εναρμόιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της γνώσης για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	78,738 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	75,746	1	,000		
Likelihood Ratio	68,369	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	78,484	1	,000		
N of Valid Cases	310				

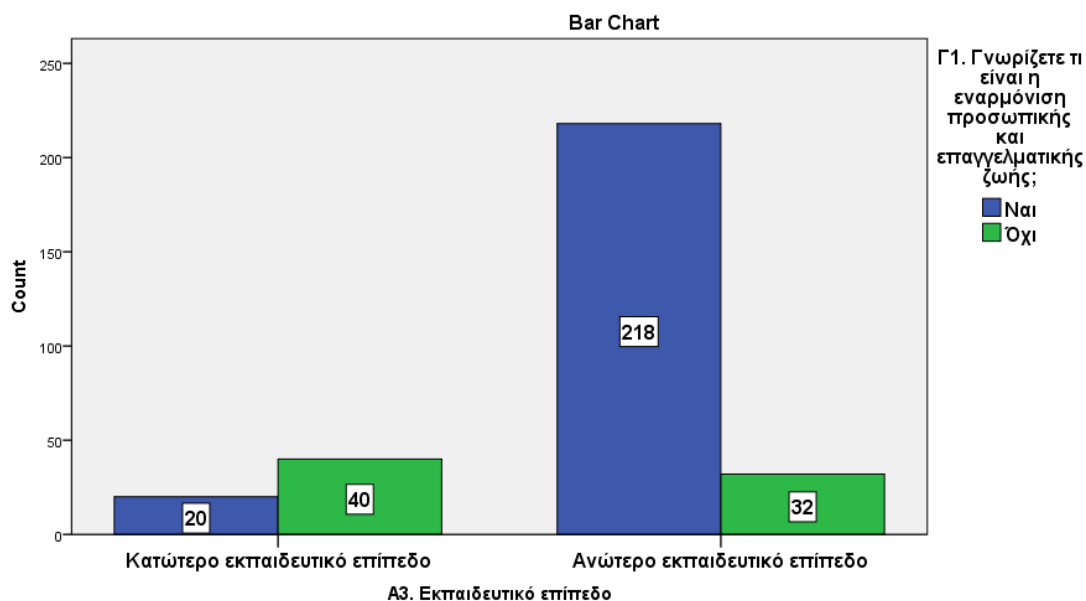
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,94.

b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες με ανώτερη εκπαίδευση γνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε σχέση με τους ερωτηθέντες με κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

**Crosstab**

			Γ1. Γνωρίζετε τι είναι η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;		Total
			Ναι	Όχι	
A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	Κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	20 33,3%	40 66,7%	60 100,0%
	Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	218 87,2%	32 12,8%	250 100,0%
Total		Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	238 76,8%	72 23,2%	310 100,0%



#### 7.4.2. Γνώση για την τηλεργασία

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της γνώσης για την τηλεργασία.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	70,063 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	67,410	1	,000		
Likelihood Ratio	63,843	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	69,837	1	,000		
N of Valid Cases	310				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,84.

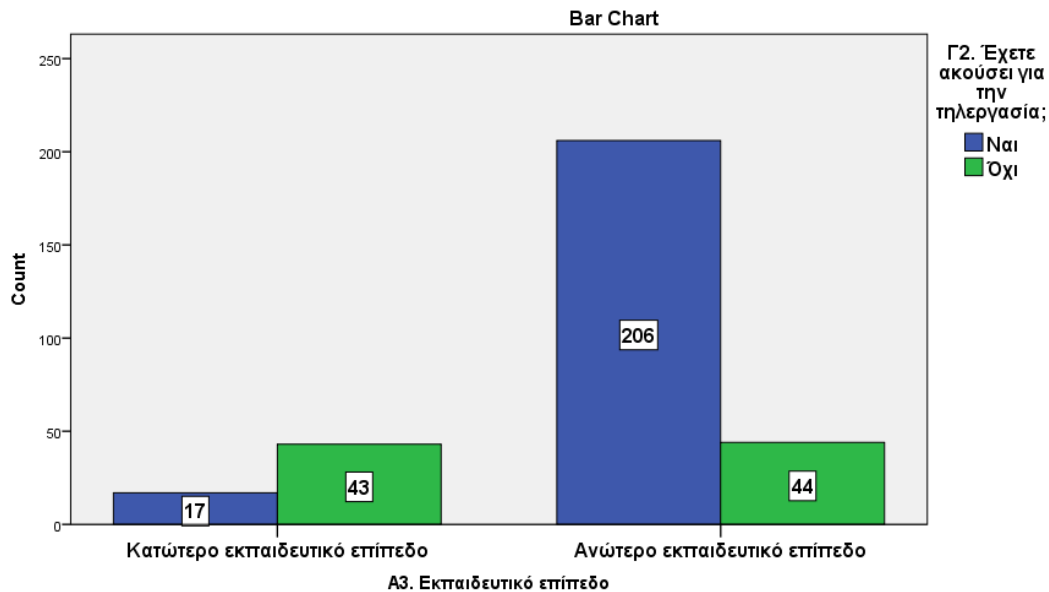
b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες με ανώτερη εκπαίδευση έχουν ακούσει για την τηλεργασία σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους ερωτηθέντες με κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

**Crosstab**

		Γ2. Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;		Total	
		Ναι	Όχι		
A3. Εκπαιδευτικό	Κατώτερο	Count	17	43	60

επίπεδο	εκπαιδευτικό επίπεδο	% within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	28,3%	71,7%	100,0%
	Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count	206	44	250
		% within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	82,4%	17,6%	100,0%
Total		Count	223	87	310
		% within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	71,9%	28,1%	100,0%



#### 7.4.3. Γνώση για τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της γνώσης για τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	60,578 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	58,005	1	,000		
Likelihood Ratio	53,373	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	60,383	1	,000		

N of Valid Cases

310

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,71.

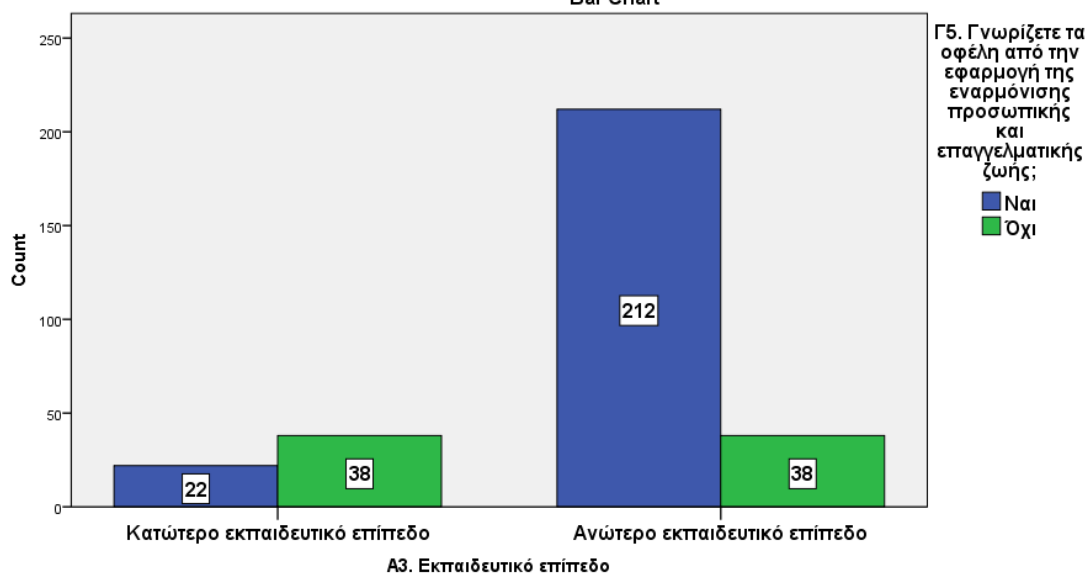
b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες με ανώτερη εκπαίδευση γνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε σχέση με τους ερωτηθέντες με κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

Crosstab

			Γ5. Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;		Total
			Ναι	Όχι	
Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	Κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	22 36,7%	38 63,3%	60 100,0%
	Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	212 84,8%	38 15,2%	250 100,0%
Total		Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	234 75,5%	76 24,5%	310 100,0%

Bar Chart



#### 7.4.4. Αξιοποίηση πολιτικών WLB

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000<0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της αξιοποίησης πολιτικών WLB.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,436 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	13,291	1	,000		
Likelihood Ratio	16,622	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	14,389	1	,000		
N of Valid Cases	310				

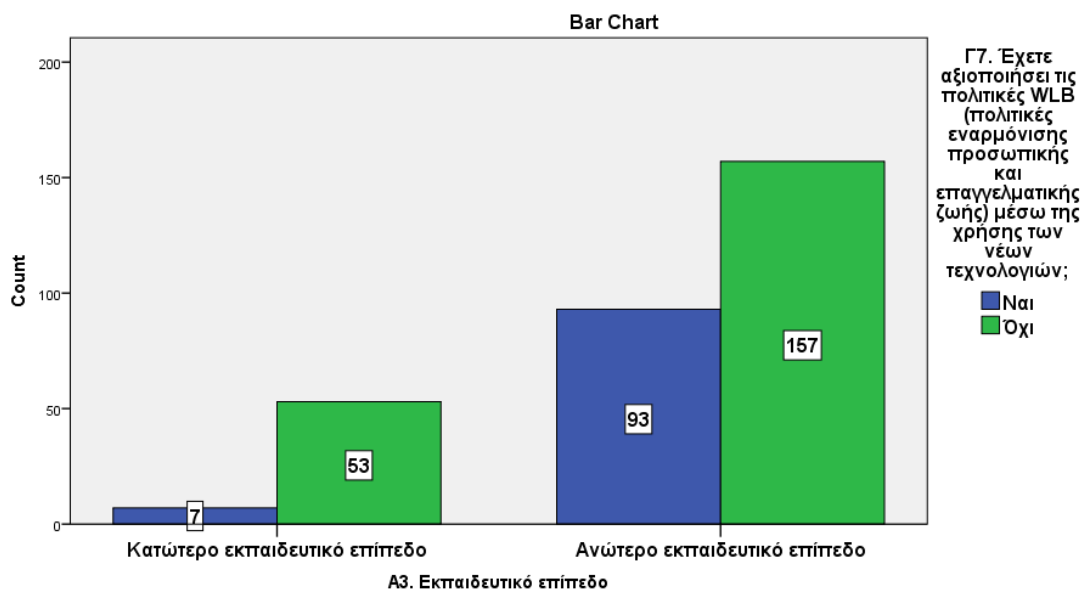
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,35.

b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες με ανώτερη εκπαίδευση έχουν αξιοποιήσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις πολιτικές WLB σε σχέση με τους ερωτηθέντες με κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

#### Crosstab

			Γ7. Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές WLB (πολιτικές εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;		Total
			Ναι	Όχι	
A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	Κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	7 11,7%	53 88,3%	60 100,0%
	Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	93 37,2%	157 62,8%	250 100,0%
Total		Count % within A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	100 32,3%	210 67,7%	310 100,0%



#### 7.4.4. Ικανοποίηση από τις εργασιακές σχέσεις

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της ικανοποίησης από τις εργασιακές σχέσεις.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19,726 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	18,270	1	,000		
Likelihood Ratio	17,847	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	19,662	1	,000		
N of Valid Cases	310				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,71.

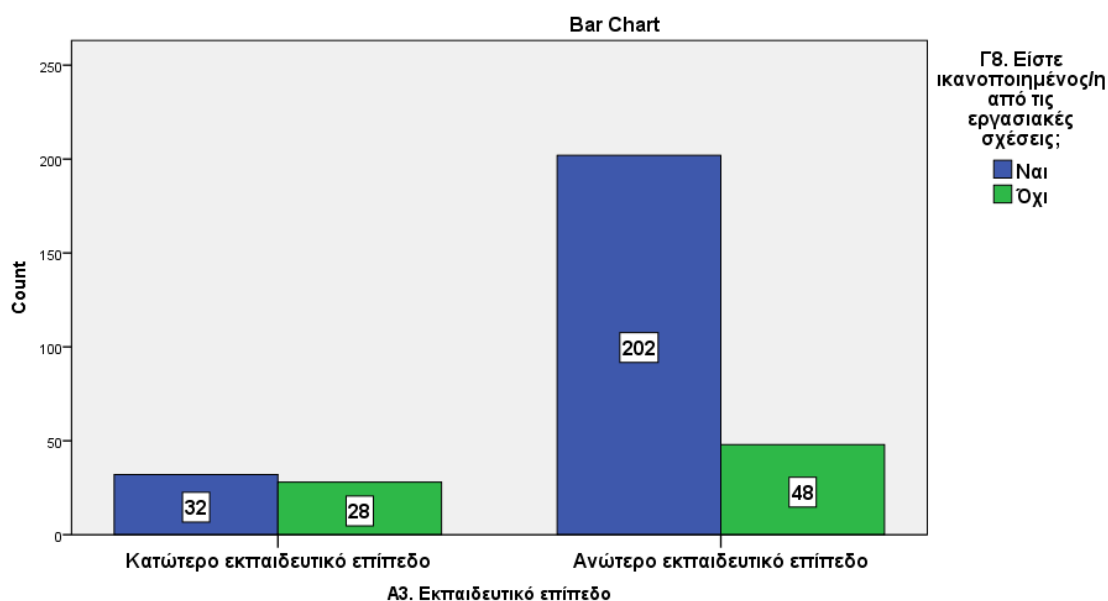
b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες με ανώτερη εκπαίδευση είναι περισσότεροι ικανοποιημένοι από τις εργασιακές σχέσεις τους σε σχέση με τους ερωτηθέντες με κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

**Crosstab**

	Γ8. Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;	Total
--	--	-------

			Ναι	Όχι	
Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	Κατώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	32 53,3%	28 46,7%	60 100,0%
	Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	202 80,8%	48 19,2%	250 100,0%
Total		Count % within Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο	234 75,5%	76 24,5%	310 100,0%



## 7.5. Ύπαρξη παιδιών

### 7.5.1. Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της ευνοϊκότερης τηλεργασίας για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	24,291 <sup>a</sup>	1	,000		



Continuity Correction <sup>b</sup>	22,980	1	,000		
Likelihood Ratio	25,497	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	24,190	1	,000		
N of Valid Cases	242				

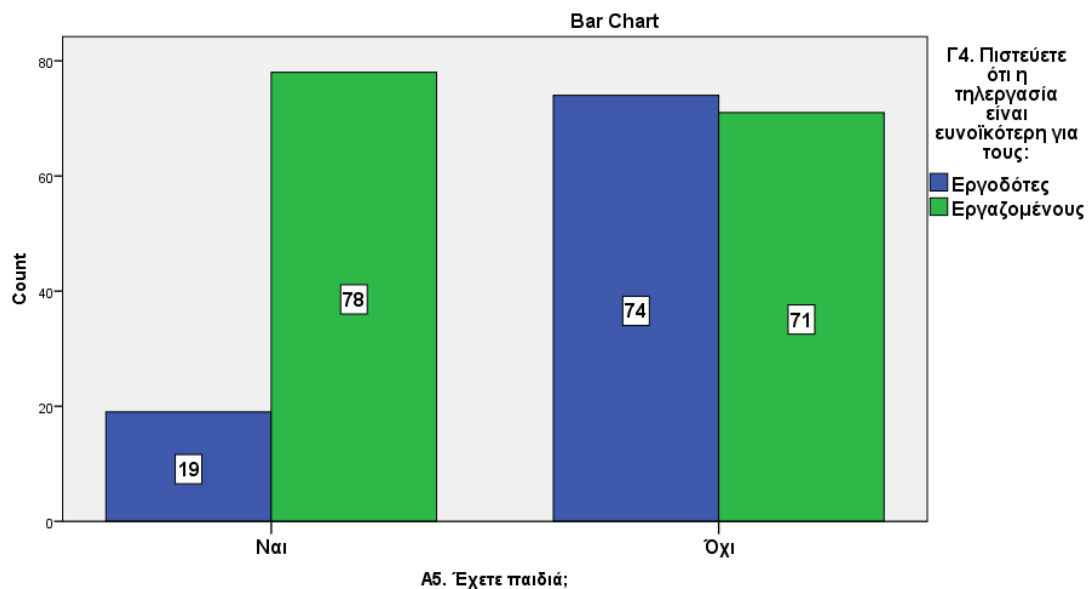
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37,28.

b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες που δεν έχουν παιδιά θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για αυτούς σε σχέση με τους ερωτηθέντες που έχουν παιδιά.

Crosstab

			Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:		Total
			Εργοδότες	Εργαζομένους	
A5. Έχετε παιδιά;	Ναι	Count	19	78	97
		% within A5. Έχετε παιδιά;	19,6%	80,4%	100,0%
	Όχι	Count	74	71	145
		% within A5. Έχετε παιδιά;	51,0%	49,0%	100,0%
Total		Count	93	149	242
		% within A5. Έχετε παιδιά;	38,4%	61,6%	100,0%



### 7.5.2. Χρησιμοποίηση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών και της χρησιμοποίησης ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασίας από το σπίτι.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	25,380 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	24,091	1	,000		
Likelihood Ratio	27,425	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	25,298	1	,000		
N of Valid Cases	311				

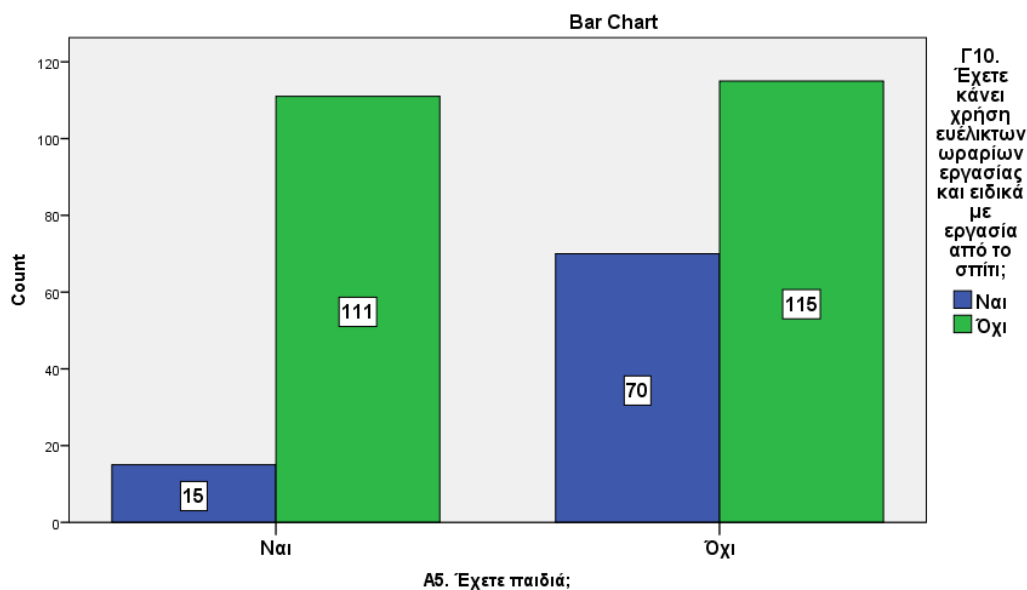
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34,44.

b. Computed only for a 2x2 table

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα οι ερωτηθέντες που δεν έχουν παιδιά έχουν κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους ερωτηθέντες που έχουν παιδιά.

#### Crosstab

			Γ10. Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;		Total
			Ναι	Όχι	
A5. Έχετε παιδιά;	Ναι	Count	15	111	126
		% within A5. Έχετε παιδιά;	11,9%	88,1%	100,0%
	Όχι	Count	70	115	185
		% within A5. Έχετε παιδιά;	37,8%	62,2%	100,0%
Total		Count	85	226	311
		% within A5. Έχετε παιδιά;	27,3%	72,7%	100,0%



## 7.6. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα

### 7.6.1. Επηρεασμός της οικονομικής κρίσης στις ώρες της επαγγελματικής ζωής

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και του επηρεασμού της οικονομικής κρίσης στις ώρες της επαγγελματικής ζωής.

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	34,772 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	34,366	4	,000
Linear-by-Linear Association	15,720	1	,000
N of Valid Cases	311		

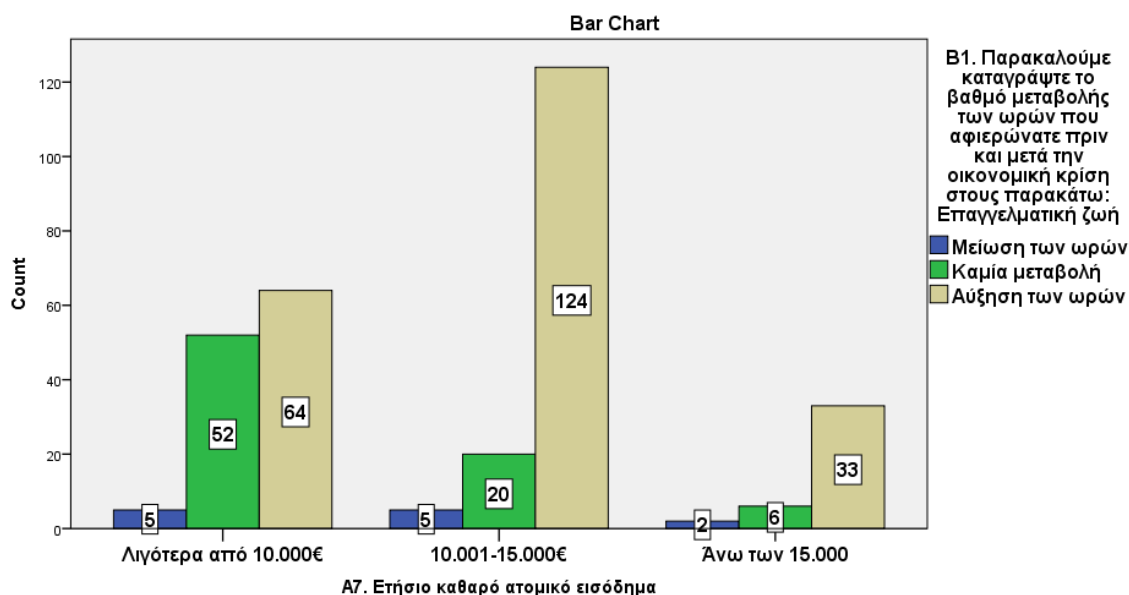
a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,58.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο αυξάνεται και ο επηρεασμός της

οικονομικής κρίσης στις ώρες της επαγγελματικής ζωής. Με άλλα λόγια, οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες έχουν επηρεαστεί σε μεγαλύτερο βαθμό στις ώρες της επαγγελματικής ζωής (αύξηση ωρών) από την οικονομική κρίση από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

Crosstab

			[Επαγγελματική ζωή] Β1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω			
			Μείωση των ωρών	Καμία μεταβολή	Αύξηση των ωρών	Total
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	5 4,1%	52 43,0%	64 52,9%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	5 3,4%	20 13,4%	124 83,2%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	2 4,9%	6 14,6%	33 80,5%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	12 3,9%	78 25,1%	221 71,1%	311 100,0%



### 7.6.2. Γνώση για την τηλεργασία

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000<0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση

μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και της γνώσης για τη τηλεργασία.

**Chi-Square Tests**

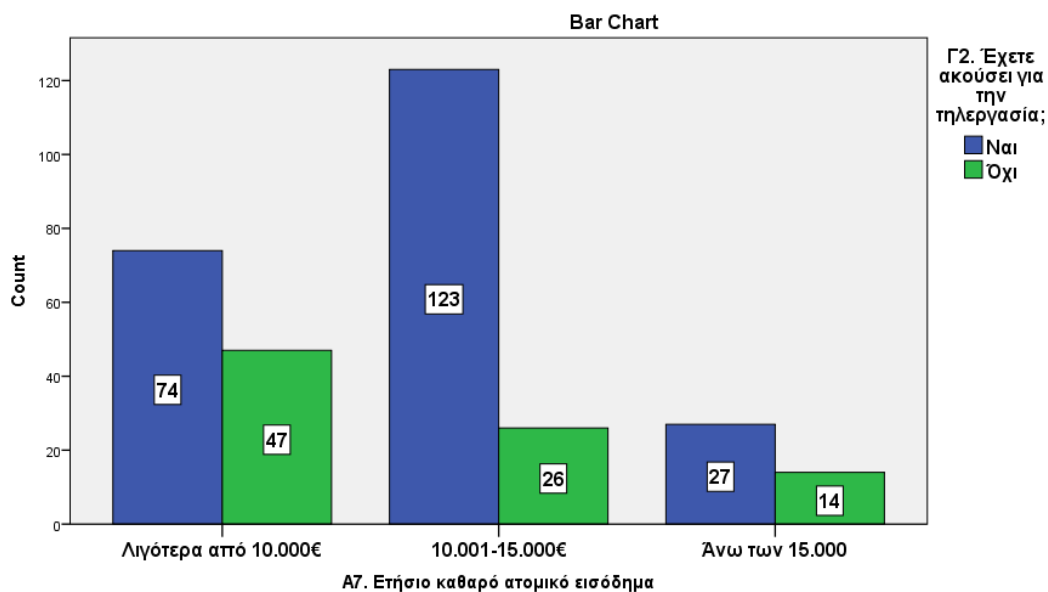
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,061 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	16,398	2	,000
Linear-by-Linear Association	3,946	1	,047
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,47.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων, αυξάνεται και η γνώση τους για την τηλεργασία. Με άλλα λόγια, οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες γνωρίζουν σε μικρότερο βαθμό για την τηλεργασία από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

**Crosstab**

			Γ2. Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;		Total
			Ναι	Όχι	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	74 61,2%	47 38,8%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	123 82,6%	26 17,4%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	27 65,9%	14 34,1%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	224 72,0%	87 28,0%	311 100,0%



### 7.6.3. Ευνοϊκότερη η τηλεργασία για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,001 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και της ευνοϊκότερης τηλεργασίας για τους εργοδότες ή τους εργαζομένους.

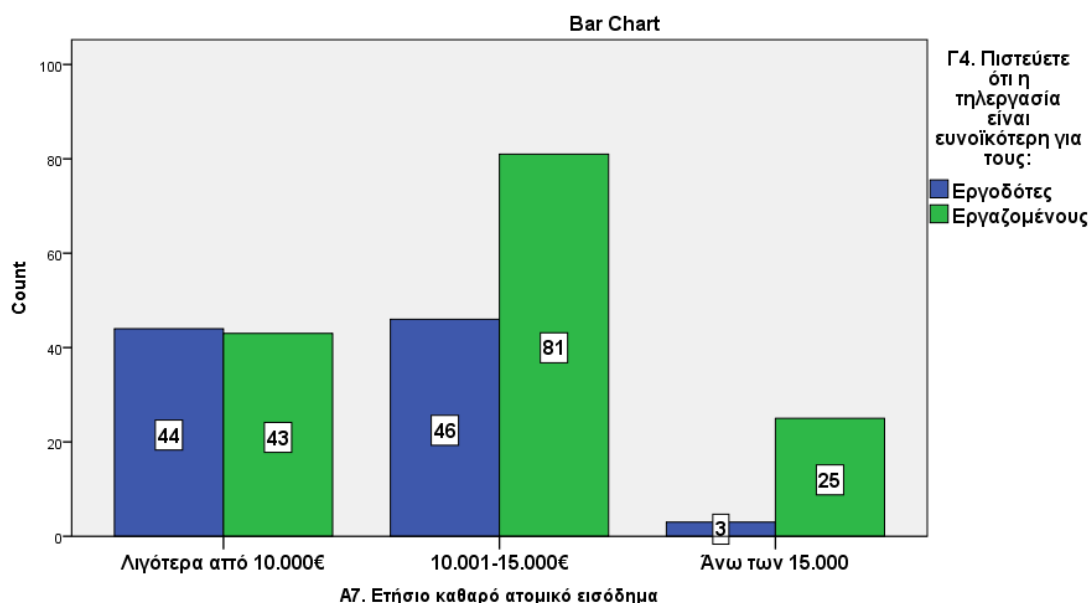
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,775 <sup>a</sup>	2	,001
Likelihood Ratio	16,455	2	,000
Linear-by-Linear Association	14,049	1	,000
N of Valid Cases	242		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,76.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι καθώς αυξάνεται στο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο αυξάνεται η άποψή τους ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για αυτούς αντί των εργοδοτών. Με άλλα λόγια, οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες σε σχέση με τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες που θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για αυτούς.

Crosstab

			Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:		Total
			Εργοδότες	Εργαζομένους	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	44 50,6%	43 49,4%	87 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	46 36,2%	81 63,8%	127 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	3 10,7%	25 89,3%	28 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	93 38,4%	149 61,6%	242 100,0%



#### 7.6.4. Βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και του βαθμού σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του.

### Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,322 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	42,771	4	,000
Linear-by-Linear Association	31,731	1	,000
N of Valid Cases	311		

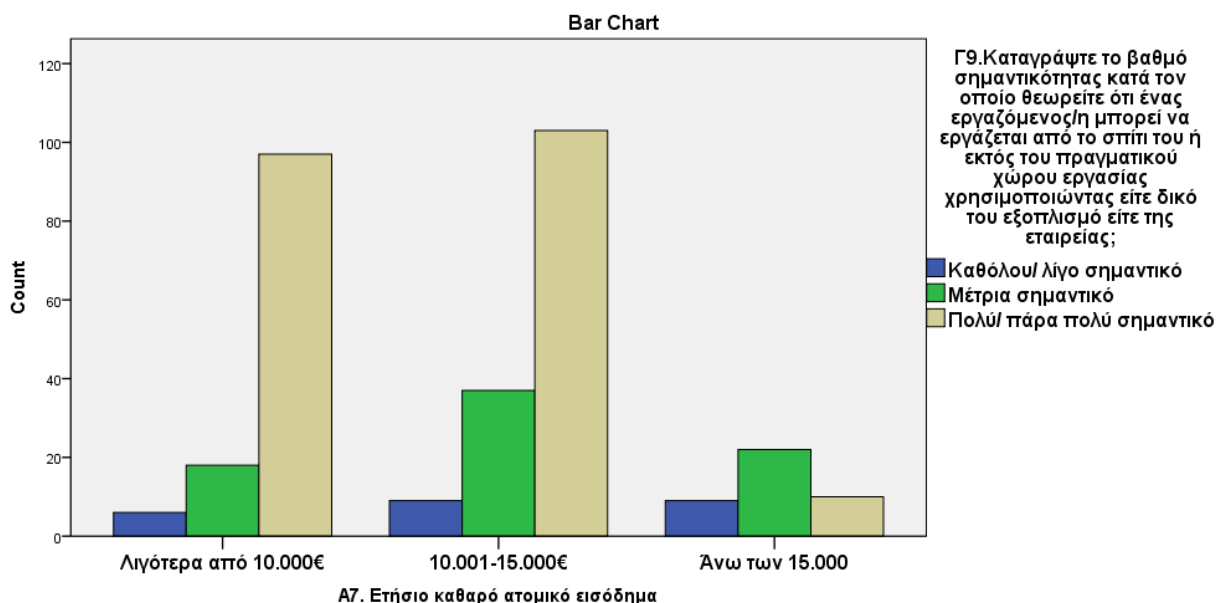
a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,16.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο μειώνεται ο βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρούν ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας.

### Crosstab

			Γ9. Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;			Total
			Καθόλου/ λίγο σημαντικό	Μέτρια σημαντικό	Πολύ/ πάρα πολύ σημαντικό	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	6 5,0%	18 14,9%	97 80,2%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	9 6,0%	37 24,8%	103 69,1%	149 100,0%
	Ανω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	9 22,0%	22 53,7%	10 24,4%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	24 7,7%	77 24,8%	210 67,5%	311 100,0%





### 7.6.5. Χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,003 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και της χρήσης ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι.

**Chi-Square Tests**

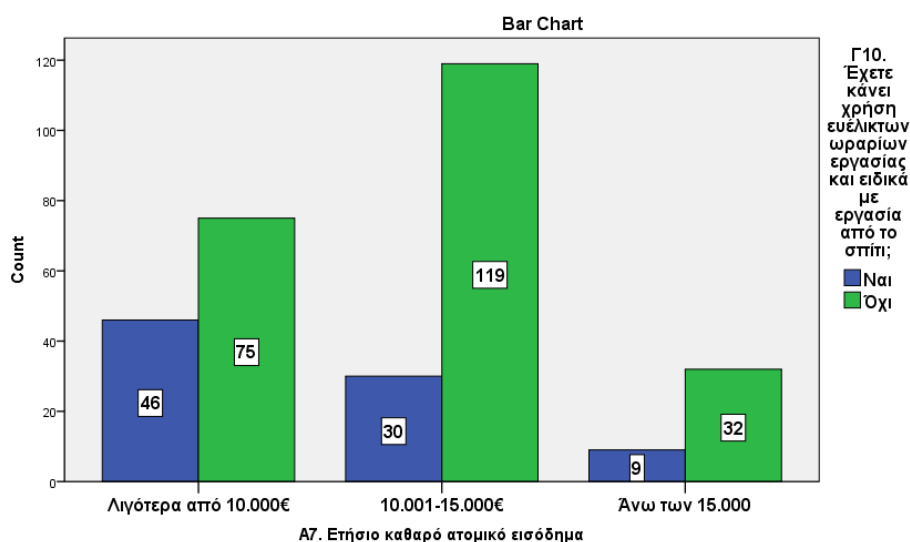
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,439 <sup>a</sup>	2	,003
Likelihood Ratio	11,267	2	,004
Linear-by-Linear Association	8,129	1	,004
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,21.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι καθώς αυξάνεται στο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο μειώνεται η χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι. Με άλλα λόγια, οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τα ευέλικτα ωράρια εργασίας από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

Crosstab

			Γ10. Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;		Total
			Ναι	Όχι	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	46 38,0%	75 62,0%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	30 20,1%	119 79,9%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	9 22,0%	32 78,0%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	85 27,3%	226 72,7%	311 100,0%



#### 7.6.6. Αναζήτηση εργασίας από το σπίτι

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και της αναζήτησης εργασίας από το σπίτι.

Chi-Square Tests

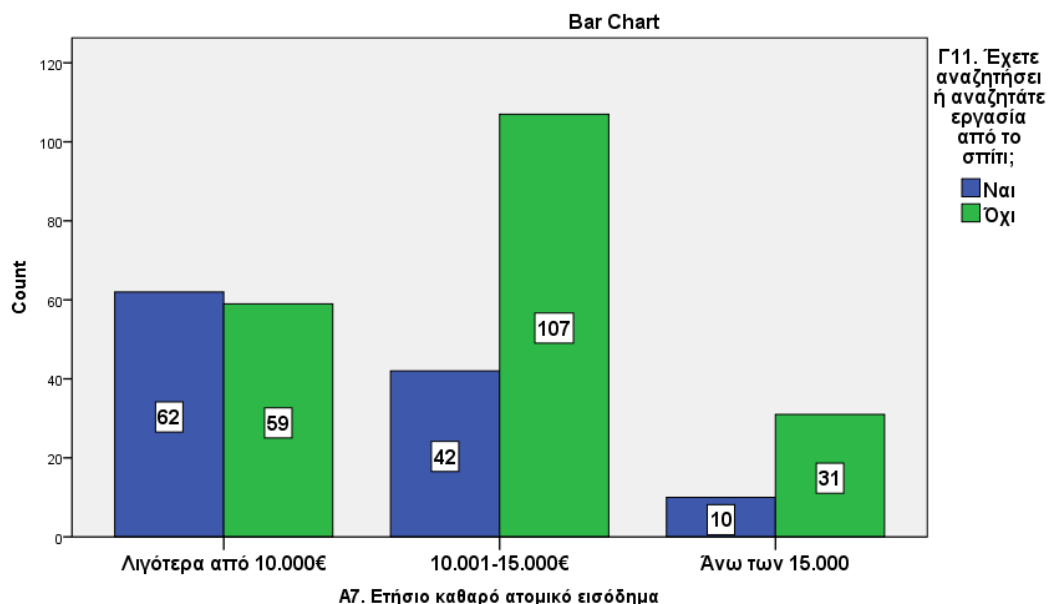
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,341 <sup>a</sup>	2	,000
Likelihood Ratio	18,268	2	,000
Linear-by-Linear Association	15,608	1	,000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,03.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι καθώς αυξάνεται στο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο μειώνεται η αναζήτηση εργασίας από το σπίτι. Με άλλα λόγια, οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασία από το σπίτι από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

Crosstab

			Γ11. Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι;		Total
			Ναι	Όχι	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	62 51,2%	59 48,8%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	42 28,2%	107 71,8%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	10 24,4%	31 75,6%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	114 36,7%	197 63,3%	311 100,0%



7.6.7. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή».

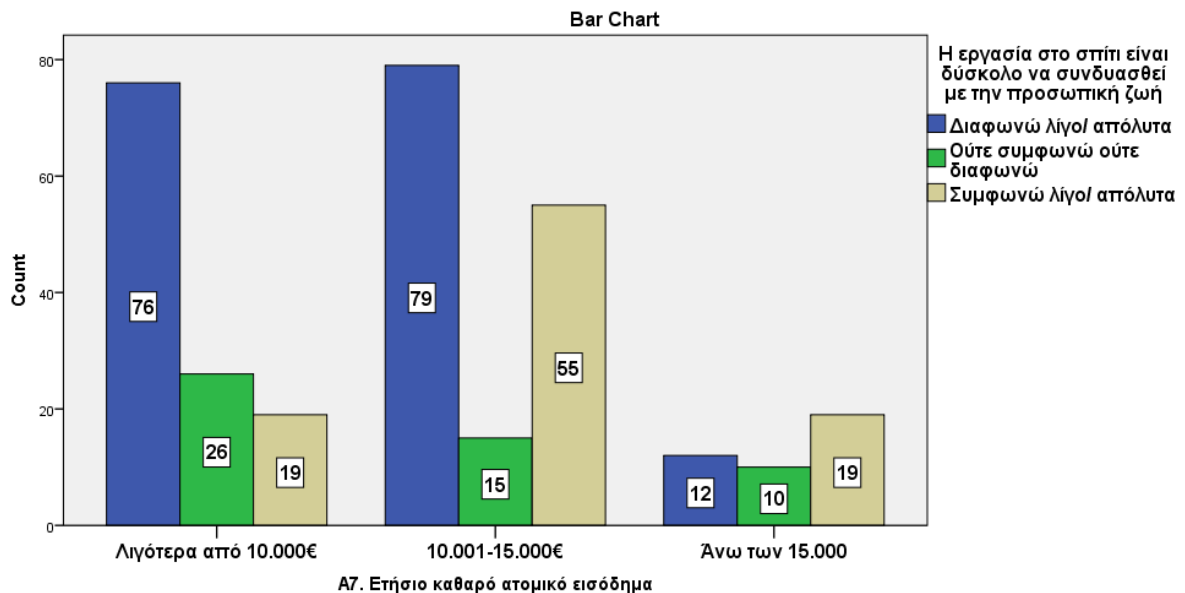
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,904 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	29,942	4	,000
Linear-by-Linear Association	18,284	1	,000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,72.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο αυξάνεται ο βαθμός συμφωνίας τους σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή». Με άλλα λόγια, οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

			Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	76 62,8%	26 21,5%	19 15,7%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	79 53,0%	15 10,1%	55 36,9%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	12 29,3%	10 24,4%	19 46,3%	41 100,0%

Total	Count	167	51	93	311
	% within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	53,7%	16,4%	29,9%	100,0%



#### 7.6.8. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες».

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	68,588 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	70,778	4	,000
Linear-by-Linear Association	24,203	1	,000
N of Valid Cases	311		

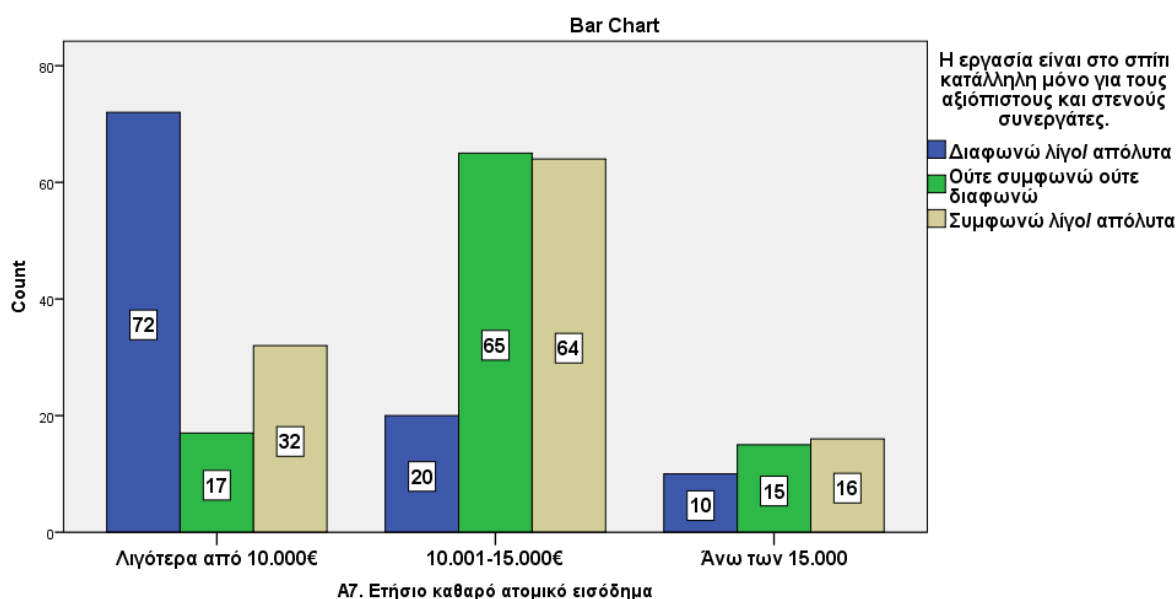
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,79.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο

υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο αυξάνεται ο βαθμός συμφωνίας τους σχετικά με την άποψη ότι «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες». Με άλλα λόγια, οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

Crosstab

			Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	72 59,5%	17 14,0%	32 26,4%	121 100,0%
	10.001-15.000€	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	20 13,4%	65 43,6%	64 43,0%	149 100,0%
	Άνω των 15.000	Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	10 24,4%	15 36,6%	16 39,0%	41 100,0%
Total		Count % within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	102 32,8%	97 31,2%	112 36,0%	311 100,0%



7.6.9. Βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με την άποψη «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας»

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και λαμβάνοντας υπόψη ότι το  $p\text{-value}=0,000<0,05$ , καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου καθαρού ατομικού εισοδήματος και του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας σχετικά με την άποψη ότι «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας».

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,999 <sup>a</sup>	4	,000
Likelihood Ratio	35,752	4	,000
Linear-by-Linear Association	16,238	1	,000
N of Valid Cases	311		

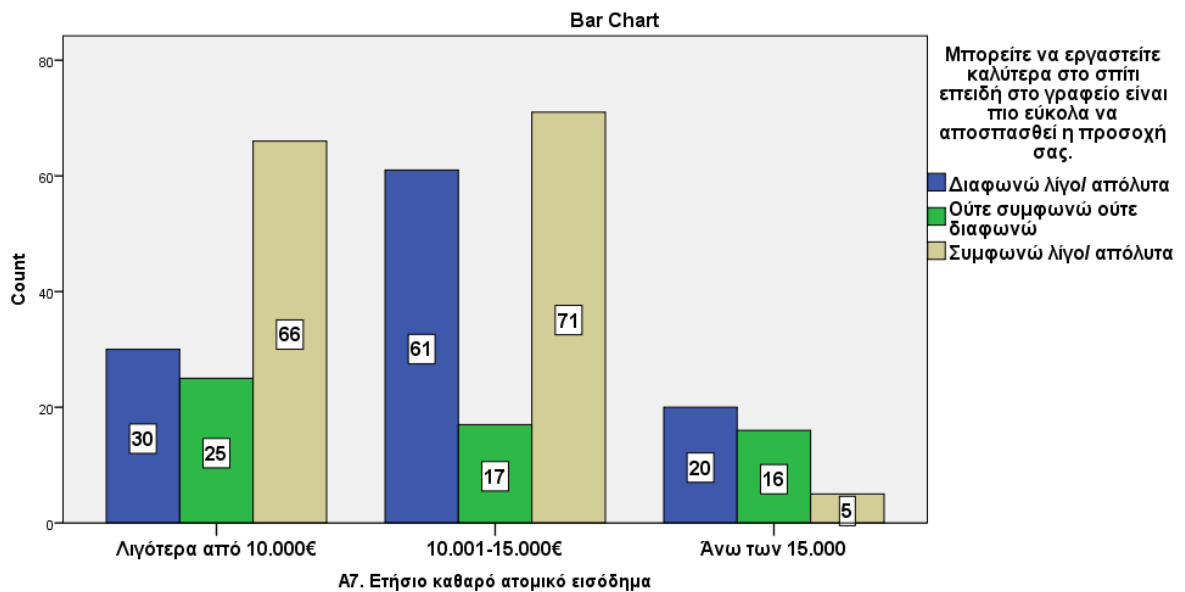
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,65.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και το παρακάτω γράφημα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο υπό μελέτη μεταβλητών. Συγκεκριμένα, καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο μειώνεται ο βαθμός συμφωνίας τους σχετικά με την άποψη ότι «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας». Με άλλα λόγια, οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες.

Crosstab

			Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας.			Total
			Διαφωνώ λίγο/ απόλυτα	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο/ απόλυτα	
A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	Λιγότερα από 10.000€	Count	30	25	66	121
		% within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	24,8%	20,7%	54,5%	100,0%

10.001-15.000€	Count	61	17	71	149
	% within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	40,9%	11,4%	47,7%	100,0%
Άνω των 15.000	Count	20	16	5	41
	% within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	48,8%	39,0%	12,2%	100,0%
Total	Count	111	58	142	311
	% within A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα	35,7%	18,6%	45,7%	100,0%





## 8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

### 8.1. Συμπεράσματα

Η έρευνα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει επισημάνει προβλήματα τόσο ορισμού όσο και μέτρησης. Υπάρχει αρκετός χώρος για να αναπτυχθούν αξιόπιστοι δείκτες ικανότητας των ατόμων για ισορροπημένη εργασία και οικογενειακή ζωή, η οποία μπορεί να συγκριθεί με την πάροδο του χρόνου. Όπως σημειώνουμε παραπάνω, οι συνολικοί δείκτες στις έρευνες της E.E. αποτελούν χρήσιμα στοιχεία αναφοράς, αλλά εστιάζουν αποκλειστικά στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, όπου τα άτομα, ιδιαίτερα οι γυναίκες με ευθύνες περίθαλψης, πρέπει να προσαρμοστούν. Σύμφωνα με την υπάρχουσα έρευνα που εξετάζει παράγοντες που συμβάλλουν στη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, το άρθρο του Grau-Grau προτείνει ότι θα ήταν χρήσιμο να εξεταστεί περαιτέρω το πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την ευελιξία, την αυτονομία, το άγχος και τη μονοτονία στην εργασία κατά τη διάρκεια δύσκολων οικονομικών περιόδων. Η διεθνής συγκριτική παρακολούθηση των τάσεων θα πρέπει να συνδυάζεται με την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, η οποία δείχνει τον τρόπο με τον οποίο η οργανωτική αλλαγή επηρεάζει το περιεχόμενο της αμειβόμενης εργασίας και τη διαρροή από την εργασία στο σπίτι.

Η οικονομική κρίση και η λιτότητα έχουν ως αποτέλεσμα ποικίλες αλλαγές στην αγορά εργασίας και τις πολιτικές σε διαφορετικά εθνικά περιβάλλοντα, όπως η επανεξέταση της συμφιλίωσης των πολιτικών που περιγράφονται παραπάνω για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μέχρι στιγμής, έχει γίνει σχετικά μικρή έρευνα για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, παρόλο που αναμένεται σύντομα να εντοπιστούν πιο πλούσια δεδομένα. Η έρευνα με επίκεντρο τις διαφορές μεταξύ των φύλων στα επίπεδα απασχόλησης κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης έχει δείξει ότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά

εργασίας δεν είναι πλέον εξαρτημένη, αλλά ένα διαρκές χαρακτηριστικό του σύγχρονου καπιταλισμού. Ταυτόχρονα, τα νέα πρότυπα χρόνου εργασίας και η χρονική ευελιξία που φαίνεται να διευκολύνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να συνοδεύεται από μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας, με αποτέλεσμα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης να μειώνεται ο έλεγχος των εργαζομένων όσον αφορά τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας. Τα άρθρα που αναλύθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια, υπογραμμίζουν έναν υψηλό βαθμό διακύμανσης στις αλλαγές της αγοράς εργασίας, οι οποίες σε γενικές γραμμές φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις υφιστάμενες τυπολογίες του καθεστώτος.

Ωστόσο, όπως επισημαίνει ο O' Brien, όλες οι αυτές πολιτικές αλλαγές δεν αλλάζουν τις τυπολογίες. Η οικονομική κρίση είναι πιθανό να αυξήσει παρά να μειώσει τη μεταβλητότητα αυτών των πολιτικών. Η αξιοποίηση του χρόνου εργασίας και η ευελιξία μπορεί να λειτουργήσουν καλύτερα σε ορισμένα θεσμικά πλαίσια, όπως οι υποδεικνύουν Hofacker και Koinig, ιδίως στις οικονομίες της ελεύθερης αγοράς. Ωστόσο, όπως παρουσιάζει η Riva, η απουσία υποστηρικτικής νομοθεσίας είναι πιθανό να αφήσει μεγάλα κενά. Όπως προτείνουν οι Pocock, Charlesworth και Charman, οι πολιτικές μπορεί να μετριάσουν τις επιπτώσεις στις χειρότερες πτυχές της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά μπορούν και να αποτύχουν στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανισότητας ή της απόδοσης αποτελεσματικής μόχλευσης στους ιδιώτες εργαζόμενους.

Η πρωτογενής έρευνα με ερωτηματολόγιο εξήγαγε σημαντικά συμπεράσματα, τα οποία συνοψίζονται παρακάτω:

- ✚ το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων ανέφερε πως μετά την οικονομική κρίση οι ώρες που αφιερώνει στην προσωπική του ζωή είναι λίγο και πολύ μειωμένες
- ✚ το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων, ανέφερε πως μετά την οικονομική κρίση οι ώρες που αφιερώνει στην επαγγελματική του ζωή είναι λίγο και πολύ αυξημένες συγκριτικά με την περίοδο προ κρίσης
- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε πως γνωρίζει τι είναι εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε πως έχει ακούσει για την τηλεργασία

- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε πως η επιχείρηση του δεν απασχολεί τηλεργαζόμενους
- ✚ το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων ανέφερε πως η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους
- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε πως γνωρίζει τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε πως υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεται
- ✚ στην περίπτωση της αξιοποίησης των πολιτικών WLB μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων ανέφερε πως δεν τις έχει αξιοποιήσει
- ✚ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανέφερε είναι ικανοποιημένο από τις εργασιακές σχέσεις
- ✚ οι ερωτηθέντες συμφωνούν λίγο τείνοντας ούτε να συμφωνούν αλλά ούτε να διαφωνούν με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα, ενώ ούτε συμφωνούν αλλά ούτε διαφωνούν, με σειρά προτεραιότητας, με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι καλύτερη καθώς στο γραφείο είναι πιο εύκολη η απόσπαση της προσοχής, ότι η εργασία στο σπίτι είναι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες και τι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου. Τέλος, οι ερωτηθέντες τείνουν να διαφωνούν λίγο με το ότι η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή

Όσον αφορά τη συσχέτιση δεδομένων μπορούμε να συνοψίσουμε τα εξής σημαντικά συμπεράσματα:

- ✚ οι ερωτηθέντες που δεν έχουν παιδιά έχουν κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους ερωτηθέντες που έχουν παιδιά
- ✚ οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες έχουν επηρεαστεί σε μεγαλύτερο βαθμό στις ώρες της επαγγελματικής ζωής (αύξηση ωρών) από την οικονομική κρίση από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες

- ✚ οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες γνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό για την τηλεργασία από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες
- ✚ οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες σε σχέση με τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες που θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για αυτούς
- ✚ καθώς αυξάνεται το ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα των ερωτηθέντων τόσο μειώνεται ο βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρούν ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρίας
- ✚ οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τα ευέλικτα ωράρια εργασίας από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες
- ✚ οι έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασία από το σπίτι από τους έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες
- ✚ οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες
- ✚ οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες
- ✚ οι έχοντες μεγαλύτερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι «Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας» από τους έχοντες μικρότερο ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα ερωτηθέντες

Ως κύριο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι αν και γνωρίζουν την έννοια και σημαντικότητα της εναρμόνισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ωστόσο δεν χρησιμοποιούν τις προσφερόμενες επιλογές (νέες τεχνολογίες) που τους δίνονται προκειμένου να επιτύχουν την καλύτερη εξισορρόπηση.

## 8.2. Σύγκριση συμπερασμάτων με αντίστοιχες έρευνες

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ομοιότητες και διαφορές της παρούσας έρευνας με αντίστοιχες ξενόγλωσσες έρευνες:

**Πίνακας 8.1. Διαφορές και ομοιότητες συμπερασμάτων παρούσας έρευνας με αντίστοιχες ξενόγλωσσες έρευνες**

Πληροφορίες ξενόγλωσσας έρευνας	Συμπεράσματα ξενόγλωσσας έρευνας	Συμπεράσματα παρούσας έρευνας
<b>Hoque, K. and Kirkpatrick, I. (2003)</b>	Εντόπισαν ότι τα προβλήματα της εναρμόνισης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι περισσότερο εμφανή στις γυναίκες	Εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες θεωρούν ότι η εργασία στο σπίτι είναι ευκολότερο να συνδυαστεί με την προσωπική ζωή
<b>de Luis Carnicer et al., (2004)</b>	Οι γυναίκες έχουν αλλάξει τις προτεραιότητές τους και έχουν αυξήσει την αποδοτικότητά στην εργασία από το σπίτι	Οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με το ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα σε σχέση με τους άνδρες
<b>Walia, P. (2015).</b>	Τα αποτελέσματα δείχνουν σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της εναρμόνισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ 308 εργαζομένων στο κλάδο των νέων τεχνολογιών. Τέλος, δεν εμφανίζεται συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εναρμόνισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των υπό μελέτη εργαζομένων.	Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και εναρμόνισης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες κάνουν πιο συχνή χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασίας από το σπίτι σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους και αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασία από το σπίτι. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εναρμόνισης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
<b>Padmasiri, D. and Mahalekamge, G. (2016)</b>	Σύμφωνα με τα ευρήματα, το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει το WLB. Συγκεκριμένα, οι ομάδες των ανδρών και γυναικών έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές όσον	Συγκεκριμένα, καθώς η ηλικία των ερωτηθέντων αυξάνεται τόσο μειώνεται ο βαθμός σημαντικότητας κατά τον οποίο ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του

Πληροφορίες ξενόγλωσσης έρευνας	Συμπεράσματα ξενόγλωσσης έρευνας	Συμπεράσματα παρούσας έρευνας
	αφορά την εναρμόνιση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, με τις γυναίκες να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση.	
<b>Pahuja, S. (2017)</b>	Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των εργαζόμενων γονέων και της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με τους γονείς να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε αυτή.	Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των εργαζόμενων γονέων και της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργαζόμενοι γονείς έχουν κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά εργασία από το σπίτι σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με τους εργαζόμενους που δεν έχουν παιδιά.

- Πηγές: 1. Hoque, K. and Kirkpatrick, I. (2003). *Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications*. Work, Employment and Society, Vol. 17 No. 4, pp. 667-89. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017003174004>
2. de Luis Carnicer, M.P., Martinez, A. and Perez, M. (2004). *Work-family conflict in a southern European country. The influence of job-related and non-related factors*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 No. 5, pp. 466-489. [https://www.researchgate.net/publication/232587621\\_Work-family\\_conflict\\_in\\_a\\_southern\\_European\\_country\\_The\\_influence\\_of\\_job-related\\_and\\_non-related\\_factors](https://www.researchgate.net/publication/232587621_Work-family_conflict_in_a_southern_European_country_The_influence_of_job-related_and_non-related_factors)
3. Walia, P. (2015). *Gender and Age as Correlates of Work-Life Balance*. Journal of Organisation & Human Behaviour. Volume 4 Issue 1. [https://www.academia.edu/32532281/Gender\\_and\\_Age\\_as\\_Correlates\\_of\\_Work-Life\\_Balance.pdf](https://www.academia.edu/32532281/Gender_and_Age_as_Correlates_of_Work-Life_Balance.pdf)
4. Padmasiri, D. and Mahalekamge, G. (2016). *Impact of Demographical Factors on Work Life Balance among Academic Staff of University of Kelaniya, Sri Lanka*. Journal of Education and Vocational Research (ISSN 2221-2590) Vol. 7, No. 1, pp. 54-59. [https://www.researchgate.net/publication/301958504\\_Impact\\_of\\_Demographical\\_Factors\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_among\\_Academic\\_Staff\\_of\\_University\\_of\\_Kelaniya\\_Sri\\_Lanka](https://www.researchgate.net/publication/301958504_Impact_of_Demographical_Factors_on_Work_Life_Balance_among_Academic_Staff_of_University_of_Kelaniya_Sri_Lanka)
5. Pahuja, S. (2017). *A Study on Work Life Balance of Working Parents in Educational Sector*. Asian J. Management; 8(1). [https://www.researchgate.net/publication/312385756\\_A\\_Study\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_of\\_Working\\_Parents\\_in\\_Educational\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/312385756_A_Study_on_Work_Life_Balance_of_Working_Parents_in_Educational_Sector)

### 8.3. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Ως προτάσεις για περαιτέρω έρευνα θα μπορούσαν να συνοψιστούν οι εξής:

- ✚ Διενέργεια παρόμοιας ακαδημαϊκής έρευνας προκειμένου να αυξηθεί το δείγμα και να γενικευτούν τα συμπεράσματα της έρευνας για όλους του Έλληνες ερωτηθέντες.
- ✚ Διενέργεια παρόμοιας ακαδημαϊκής έρευνας σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες προκειμένου να προσδιοριστεί το επίπεδο εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και να υιοθετηθούν καλές πρακτικές από τις Ευρωπαϊκές χώρες στην Ελλάδα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

- 1) Αρανίτου, Β. (2010). «*Flexicurity: μια νέα ιδέα με μια πολύ παλιά ιστορία, στο Αγορά εργασίας, κατάρτιση, δια βίου μάθηση και απασχόληση*» (επιμ. Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ.), Αθήνα: Σιδέρης
- 2) Γιομέλου Χ. (2010). «*ΤΠΕ και Εκπαίδευση: Αποτίμηση Δεξιοτήτων*». Διπλωματική εργασία στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Διδακτικής της Τεχνολογίας και Ψηφιακών Συστημάτων», Τμήμα Ψηφιακών συστημάτων του Πανεπιστημίου Πειραιώς. <http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/4099/Giomelou.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- 3) Δεδουσόπουλος, Α. (2002). «*Η κρίση στην αγορά εργασίας: ρύθμισης, ευελιξίες, απορρύθμιση*». Αθήνα: Τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος
- 4) Δεδουσόπουλος, Α. (2007). «*Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: θεωρία και αξιολογήσεις*». Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών / Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής
- 5) Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης (2009). «*Ευελιξία με ασφάλεια - Επίμαχα θέματα και προκλήσεις*». [https://www.eurofound.europa.eu/el/ef/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2007/90/el/1/EF0790EL.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/el/ef/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/90/el/1/EF0790EL.pdf)
- 6) Θανασιάς, Ε., Μπάμπαλου, Χ. & Μακρόπουλος, Β. (2015). «*Επαγγελματικό στρες: Ψυχοκοινωνικοί Παράγοντες Κινδύνου και Παρεμβάσεις*». Υγεία στην Εργασία, 3(3), 145-174. <http://www.iatrikiergasias.com/wp-content/uploads/2015/07/%CE%95%CE%A0%CE%91%CE%93%CE%93%CE%95%CE%9B%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A3%CE%A4%CE%A1%CE%95%CE%A3.pdf>
- 7) Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης (2006). «*Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*». Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών

Ερευνών-Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας-Intercollege.  
[http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf)

- 8) Κουζής, Γ. (2005). «*Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας, στο Πολιτική Απασχόλησης*» (επιμ. Καραμεσίνη, Μ., Κούζης, Γ.), Αθήνα: Gutenberg
- 9) Κουζής, Γ. (2015). «*Η Εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων*». Κοινωνική Πολιτική. Τεύχος 3.<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/10587>
- 10) Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ. (2005). «*Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές ποιότητα απασχόλησης*». Αθήνα: Κέρκυρα
- 11) Μουρίκη, Α. (2009). «*Πόσο ευέλικτη είναι στην πραγματικότητα η αγορά εργασίας; Τυπικές ακαμψίες και απορρύθμιση στην πράξη, στο Πολιτικές για την ενίσχυση της απασχόλησης και ασφαλιστική κάλυψη της ανεργίας*» (επιμ. Σπανού, Κ.), Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα

### **Ξενόγλωσση**

- 12) Anderson R., Dubois H., Leoncikis T. and Sandor E. (2012). “*Third European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe: Impacts of the Crisis*”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15971&langId=en>
- 13) Anthias F. & Mehta N. (2003). “*The intersection between gender, the family and selfemployment: the family as a resource. International Review of Sociology*”, 13 (1).<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0390670032000087014>
- 14) Anxo D., Franz C. and Kummerling A. (2013). “*Working Time and Work-Life Balance in a Lifecourse Perspective*”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective>



- 15) Bethge M. and Radoschewski F. (2010). “*Physical and psychosocial work stressors, healthrelated control beliefs and work ability: cross-sectional findings from the GermanSociomedical Panel of Employees*”. International Archives of Occupational andEnvironmental Health, 83.[https://www.researchgate.net/publication/26659879\\_Physical\\_and\\_psychosocial\\_work\\_stressors\\_health-related\\_control\\_beliefs\\_and\\_work\\_ability\\_cross-sectional\\_findings\\_from\\_the\\_German\\_Sociomedical\\_Panel\\_of\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/26659879_Physical_and_psychosocial_work_stressors_health-related_control_beliefs_and_work_ability_cross-sectional_findings_from_the_German_Sociomedical_Panel_of_Employees)
- 16) Besen E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., and Pitt-Catsouphes, M. (2013). “*Jobcharacteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: what’s age got to do with it?*”. Int. J. Aging Hum.<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23855183>
- 17) Bettio, F., Plantenga, J. and Smith, S. (Eds) (2013). “*Gender and the European Labour Market*”,Routledge, London.[https://www.researchgate.net/publication/244485891\\_gender\\_and\\_european\\_labour\\_markets](https://www.researchgate.net/publication/244485891_gender_and_european_labour_markets)
- 18) Brom, S. S., Buruck, G., Horvátha, I., Richter, P., and Leiter, M. P. (2015). “*Areas of worklifeas predictors of occupational health – A validation study in two German samples*”. Burn. Res.2.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058614200179>
- 19) Burgel, B. J., White, M. C., Gillen, M. and Krause, N. (2010). “*Psychosocial work factors andshoulder pain in hotel room cleaners*”. American Journal of Industrial Medicine, 53 (7).[https://www.researchgate.net/publication/229958121\\_Psychosocial\\_Work\\_Factors\\_and\\_Shoulder\\_Pain\\_in\\_Hotel\\_Room\\_Cleaners](https://www.researchgate.net/publication/229958121_Psychosocial_Work_Factors_and_Shoulder_Pain_in_Hotel_Room_Cleaners)
- 20) CIPD (2013).“*Employee Outlook*”, Chartered Institute of Personnel Directors, London.[https://www.cipd.co.uk/Images/employee-outlook\\_2013-autumn-trust-leaders\\_tcm18-9571.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/employee-outlook_2013-autumn-trust-leaders_tcm18-9571.pdf)
- 21) Cox S. (2008). “*Assessing the Impact of Mobile Technologies on Work-Life Balance.Global Business: Concepts, Methodologies, Tools and Applications*”.<http://www.irma-international.org/viewtitle/54803/>

- 22) Currie, J., & Eveline, J. (2011). "E-technology and work/life balance for academics with young children". Higher Education, 62(4). <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-010-9404-9>
- 23) de Luis Carnicer, M.P., Martinez, A. and Perez, M. (2004). *Work-family conflict in a southern European country. The influence of job-related and non-related factors*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 No. 5, pp. 466-489. [https://www.researchgate.net/publication/232587621\\_Work-family\\_conflict\\_in\\_a\\_southern\\_European\\_country\\_The\\_influence\\_of\\_job-related\\_and\\_non-related\\_factors](https://www.researchgate.net/publication/232587621_Work-family_conflict_in_a_southern_European_country_The_influence_of_job-related_and_non-related_factors)
- 24) Drew, E., Humphreys, P.C. and Murphy, C. (2003). "Off The Treadmill: Achieving Work/Life Balance: National Framework Committee for Family Friendly Policies: Dublin". [https://www.researchgate.net/publication/268978119\\_Off\\_the\\_Treadmill\\_Achieving\\_WorkLife\\_Balance\\_National\\_Framework\\_Committee\\_for\\_Family\\_Friendly\\_Policies\\_An\\_initiative\\_organised\\_by\\_the\\_National\\_Framework\\_Committee\\_for\\_Family\\_Friendly\\_Policies\\_under\\_the](https://www.researchgate.net/publication/268978119_Off_the_Treadmill_Achieving_WorkLife_Balance_National_Framework_Committee_for_Family_Friendly_Policies_An_initiative_organised_by_the_National_Framework_Committee_for_Family_Friendly_Policies_under_the)
- 25) Edley, P. P. (2001). "Technology: Employed mothers, and corporate colonization of the lifeworld: A gendered paradox of work and family balance". Women & Language, 24 (2). <https://www.questia.com/library/journal/1G1-82352863/technology-employed-mothers-and-corporate-colonization>
- 26) Feuerhahn, N., Kühnel, J. and Kudielka, B. (2012). "Interaction effects-reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance". International Journal of Stress Management, 19 (2). [https://www.researchgate.net/publication/241843437\\_Interaction\\_Effects\\_of\\_Effort-Reward\\_Imbalance\\_and\\_Overcommitment\\_on\\_Emotional\\_Exhaustion\\_and\\_Job\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/241843437_Interaction_Effects_of_Effort-Reward_Imbalance_and_Overcommitment_on_Emotional_Exhaustion_and_Job_Performance)
- 27) Gregory, A. and Milner, S. (2008). "Fatherhood regimes and fatherhood involvement in France and the UK", Community, Work and Family, Vol. 11 No. 1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668800701419391?journalCode=ccwf20>

- 28) Hertel, G., Thielgen, M., Rauschenbach, C., Grube, A., Stamov-Rossnagel, C., and Krumm, S. (2013). "Age differences in motivation and stress at work" in *Age Differentiated Work Systems*, eds C. Schlick, E. Frieling, and J. Wegge (Berlin: Springer-Verlag). [https://www.researchgate.net/publication/256677456\\_Age\\_Differences\\_in\\_Motivation\\_and\\_Stress\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/256677456_Age_Differences_in_Motivation_and_Stress_at_Work)
- 29) Hoque, K. and Kirkpatrick, I. (2003). *Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications*. *Work, Employment and Society*, Vol. 17 No. 4, pp. 667-89. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017003174004>
- 30) Huang, C. (2013). "Gender Differences in Academic Self-efficacy: A meta-analysis", *European Journal of Psychology of Education* 28(1). <https://link.springer.com/article/10.1007/s10212-011-0097-y>
- 31) Hurley, J., Jungblut, J.-M., Meierkord, A., Storrie, D., Vacas, C. and Broughton, A. (2012). "After Restructuring: Labour Markets, Working Conditions and Life Satisfaction", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2012/labour-market-business/erm-report-2012-after-restructuring-labour-markets-working-conditions-and-life-satisfaction>
- 32) Idris, M. K. (2011). "Over time effects of role stress on psychological strain among Malaysian public university academics". *International Journal of Business and Social Science*, 2(9). <https://www.semanticscholar.org/paper/Over-Time-Effects-of-Role-Stress-on-Psychological-Idris/474fc8fc4aa7ac12186751c822d2296275aa09d9>
- 33) Karimi R., Omar, Z. B., Alipour, F. & Karimi, Z. (2014). "The influence of role overload, role conflict and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected Iranian hospitals". *International Journal of Asian Social Science*, 4(1). [https://www.researchgate.net/publication/325249047\\_THE\\_INFLUENCE\\_OF\\_ROLE\\_OVERLOAD\\_ROLE\\_CONFLICT\\_AND\\_ROLE\\_AMBIGUITY\\_ON\\_OCCUPATIONAL\\_STRESS\\_AMONG\\_NURSES\\_IN\\_SELECTED\\_IRANIAN\\_HOSPITALS](https://www.researchgate.net/publication/325249047_THE_INFLUENCE_OF_ROLE_OVERLOAD_ROLE_CONFLICT_AND_ROLE_AMBIGUITY_ON_OCCUPATIONAL_STRESS_AMONG_NURSES_IN_SELECTED_IRANIAN_HOSPITALS)

- 34) Kossek, E.E., Hammer, L.B., Anger, W.K., Bodner, T., Zimmerman, K.L. (2011). “*Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors*”. J. Appl. Psychol. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20853943>
- 35) Lang, J. W., Zettler, I., Ewen, C., and Hülshager, U. R. (2012). “*Implicit motives, explicit traits, and task and contextual performance at work*”. J. Appl. Psychol. 97. [https://www.researchgate.net/publication/230621962\\_Implicit\\_Motives\\_Explicit\\_Traits\\_and\\_Task\\_and\\_Contextual\\_Performance\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/230621962_Implicit_Motives_Explicit_Traits_and_Task_and_Contextual_Performance_at_Work)
- 36) Lewis, J., Knijn, T., Martin, C. and Ostner, I. (2008). “*Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, The Netherlands and the UK in the 2000s*”, Social Politics, Vol. 15 No. 3, pp. 261-286. [https://www.researchgate.net/publication/40536802\\_Patterns\\_of\\_Development\\_in\\_WorkFamily\\_Reconciliation\\_Policies\\_for\\_Parents\\_in\\_France\\_Germany\\_the\\_Netherlands\\_and\\_the\\_UK\\_in\\_the\\_2000s](https://www.researchgate.net/publication/40536802_Patterns_of_Development_in_WorkFamily_Reconciliation_Policies_for_Parents_in_France_Germany_the_Netherlands_and_the_UK_in_the_2000s)
- 37) Lowe, G. (2012). “*How employee engagement matters for hospital performance*”, Healthcare Quarterly, Vol. 15 No. 2, pp. 29-39. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22688203>
- 38) Manea, C-N., Salceanu, C., Chiper, C. & Chiper, I. (2013). “*Occupational stress and tolerance of bank employees*”. Procedia – Social and Behavioral Sciences. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813028383>
- 39) Maslach, C., Leiter, M. P., and Jackson, S. E. (2012). “*Making a significant difference with burnout interventions: researcher and practitioner collaboration*”. J. Organ. Behav. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.784>
- 40) McTernan, W. P., Dollard, M. F., Tuckey, M. R. & Vandenberg, R. J. (2016). “*Enhanced CoWorker Social Support in Isolated Work Groups and Its Mitigating Role on the Work-Family Conflict-Depression Loss Spiral*”. International Journal of Environmental Research and Public Health. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4847044/>

- 41) Meyers, M.C., Van Woerkom, M. and Bakker, A.B. (2013). “*The added value of the positive: a literature review of positive psychology interventions in organizations*”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 22 No. 5. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2012.694689>
- 42) Milner, S. (2011). “*Towards a post-Lisbon framework for work-family policy*”, Draft Paper for Discussion at the Anel on the European Social Model and Post-Lisbon Governance, ECPR Research Conference, Reykjavik. <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/a2cdaaf0-fa0a-4c33-9b22-d83b6569e990.pdf>
- 43) Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E. & Buxton, O. M. (2016). “*Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees’ well-being? Evidence from the work, family, and health network*”. American Sociological Review, 81. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122415622391>
- 44) Mozayan, M., Rezaee, M., Kalantari, M., Tabatabaee, A. (2012). “*Survey on burnout and related factors among occupational therapists in Iran*”. The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine. <http://journals.sbmu.ac.ir/rm/article/download/3213/3274>
- 45) Naidoo, K., Botha, C. J. & Bisschoff, C. A. (2013). “*Causes of Stress in Public Schools and its Impact on Work Performance of Educators*”. Journal of Social Science, 34(2). [https://www.researchgate.net/publication/283328166\\_Causes\\_of\\_Stress\\_in\\_Public\\_Schools\\_and\\_its\\_Impact\\_on\\_Work\\_Performance\\_of\\_Educators](https://www.researchgate.net/publication/283328166_Causes_of_Stress_in_Public_Schools_and_its_Impact_on_Work_Performance_of_Educators)
- 46) Natovová, L. & Chýlová, H. (2014). “*Is There A Relationship Between Self-Efficacy*”, Well Being and Behavioral Markers in Managing Stress at University Students, ERIES Journal. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812013936>
- 47) Neuman, W.L. (2000), Social research methods: qualitative and quantitative approaches. Boston : Allyn and Bacon. <http://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social->

[research-methods -qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf](#)

- 48) Ng, C. F. (2006). "Academics telecommuting in open and distance education universities: Issues, challenges and opportunities". The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 7(2). <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/300>
- 49) Olson-Buchanan, J., & Boswell, W. R. (2006). "Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork". Journal of Vocational Behavior, 68 (3). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187910501296>
- 50) Rahman, R. R., Aman, O., Adnan, H., Ahmad, M. A. & Darus, N. M. (2014). "Factors of relationship between occupational stress, developing training needs and performance enhancement of SMEs' employees in Melaka". International Journal of Economics, Finance and Management, 3(4). <https://pdfs.semanticscholar.org/ae33/71803430ad8593147f4fb0bf97de34a9ca2b.pdf>
- 51) Pahuja, S. (2017). A Study on Work Life Balance of Working Parents in Educational Sector. Asian J. Management; 8(1). [https://www.researchgate.net/publication/312385756\\_A\\_Study\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_of\\_Working\\_Parents\\_in\\_Educational\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/312385756_A_Study_on_Work_Life_Balance_of_Working_Parents_in_Educational_Sector)
- 52) Padmasiri, D. and Mahalekamge, G. (2016). Impact of Demographical Factors on Work Life Balance among Academic Staff of University of Kelaniya, Sri Lanka. Journal of Education and Vocational Research (ISSN 2221-2590) Vol. 7, No. 1, pp. 54-59. [https://www.researchgate.net/publication/301958504\\_Impact\\_of\\_Demographical\\_Factors\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_among\\_Academic\\_Staff\\_of\\_University\\_of\\_Kelaniya\\_Sri\\_Lanka](https://www.researchgate.net/publication/301958504_Impact_of_Demographical_Factors_on_Work_Life_Balance_among_Academic_Staff_of_University_of_Kelaniya_Sri_Lanka)
- 53) Parker, S. K. (2014). "Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more". Annu. Rev. Psychol. 65. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/5.%20Motivation/Parker%20\(2014\)%20Beyond%20motivation%20-%20job%20and%20work%20design.pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/5.%20Motivation/Parker%20(2014)%20Beyond%20motivation%20-%20job%20and%20work%20design.pdf)

- 54) Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Zhang, Z. (2011). "Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach", Personnel Psychology, Vol. 64 No. 2. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1149&context=managementfacpub>
- 55) Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. and Hetland, J. (2012). "Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement", Journal of Organizational Behavior, Vol. 33 No. 8. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/385.pdf>
- 56) Piccoli, B., and De Witte, H. (2015). "Job insecurity and emotional exhaustion: testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity". Work Stress 29. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2015.1075624?journalCode=twst20>
- 57) Pidgeon, A. M., Rowe, N. F., Stapleton, P., Magyar, H. B. & Lo, B. C. Y. (2014). "Examining Characteristics of Resilience among University Students: An International Study". Open Journal of Social Sciences. [https://www.researchgate.net/publication/268502909\\_Examining\\_characteristics\\_of\\_resilience\\_among\\_university\\_students\\_An\\_international\\_study](https://www.researchgate.net/publication/268502909_Examining_characteristics_of_resilience_among_university_students_An_international_study)
- 58) Prasopoulou, E., Pouloudi, A., & Panteli, N. (2006). "Enacting new temporal boundaries: the role of mobile phones". European Journal of Information Systems. <https://link.springer.com/article/10.1057/palgrave.ejis.3000617>
- 59) Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., Wakerman, J., MacLeod, M., Seiler, J. & Brewster-Webb, D. (2012). "Organizational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory", Australia. Collegian. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23362607>
- 60) Salami, S. O. (2010). "Occupational Stress And Well-being: Emotional Intelligence, Self-efficacy, Coping, Negative Affectivity and Social Support as Moderators", the Journal of International Social Research. <https://www.semanticscholar.org/paper/OCCUPATIONAL->

[STRESS-AND-WELL-BEING%3A-EMOTIONAL-INTEL-Salami/fe68b5a2bba3536c80d17be8a6191458b945cd4e](#)

- 61) Sanseau, P.-Y. and Smith, M. (2012). "Regulatory change and work-life integration in France and the UK", *Personnel Review*, Vol. 41 No. 4. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483481211229384>
- 62) Sarid, O., Berger, R. & Segal-Engelchin, D. (2010). "The impact of cognitive behavioral interventions on SOC, perceived stress and mood states of nurses". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810001680>
- 63) Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., et al. (2015). "Illegitimate tasks as a source of work stress". *Work Stress* 29. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4396521/>
- 64) Shanafeldt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., et al. (2012). "Burnout and satisfaction with work-life-balance among US physicians relative to the General US Population". *Arch. Intern. Med.* 172. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22911330>
- 65) Shukla, S. & Sinha, A. (2013). "Employee Turnover in banking sector: Empirical evidence". *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*. <https://pdfs.semanticscholar.org/fcce/c72973a523fb210a38c4e062b3b9acc3f6d8.pdf>
- 66) Sweet, S., Pitt-Catsouphes, M. & James, J. B. (2016). "Successes in Changing Flexible Work Arrangement Use: Managers and Work-Unit Variation in a Financial Services Organization". *Work and Occupations*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888415595094?journalCode=woxb>
- 67) Takaki, J., Minoura, A., Irimajiri, H., Hayama, A. et al. (2010). "Interactive effects of job stress and body mass index on over-eating". *Journal of Occupational Health*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19907109>
- 68) Tremblay, D. G., & Genin, É. (2008). "Permeability between work and non-work: the case of self-employed IT workers". *Canadian Journal of Communication*. <https://www.cjc-online.ca/index.php/journal/article/view/1994/3086>



- 69) Van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. and Wood, S. (2013). "*The 2011 Workplace Employment Relations Study: First Findings*", Department for Business, Innovation and Skills, London. <https://www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/The%202011%20Workplace%20Employment%20Relations%20Study%20First%20Findings.pdf>
- 70) Trifkovic Vuk, Davidson Justin (2015). "*Greening Fujitsu Services: How virtual meetings can improve your carbon footprint and your bottom line*", Datamonitor. <http://attachedimages.conferencing.com/greeningfujitsu/whitpaper.pdf>
- 71)Walia, P. (2015). *Gender and Age as Correlates of Work-Life Balance*. Journal of Organisation & Human Behaviour. Volume 4 Issue 1. [https://www.academia.edu/32532281/Gender\\_and\\_Age\\_as\\_Correlates\\_of\\_Work-Life\\_Balance.pdf](https://www.academia.edu/32532281/Gender_and_Age_as_Correlates_of_Work-Life_Balance.pdf)
- 72) Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M. A. (2013). "*Mothers and work–life balance: Exploring the contradictions and complexities involved in work–family negotiation*". Community, Work & Family, 16 (1). [https://www.researchgate.net/publication/263343534\\_Mothers\\_and\\_work-life\\_balance\\_Exploring\\_the\\_contradictions\\_and\\_complexities\\_involved\\_in\\_work-family\\_negotiation](https://www.researchgate.net/publication/263343534_Mothers_and_work-life_balance_Exploring_the_contradictions_and_complexities_involved_in_work-family_negotiation)
- 73) Wong, C. A. & Spence Laschinger, H. K. (2015). "*The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study*". International Journal of Nursing Studies, 52 (12). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26394531>
- 74) Working Families (2012). "*Time, Health and the Family: What Working Families Want*", Working Families, London. <https://www.workingfamilies.org.uk/publications/time-health-and-the-family-what-working-families-want/>
- 75) Yongkang. Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X. & Liu, T. (2014). "*The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres*". Chinese Studies. [https://www.researchgate.net/publication/271292592\\_The\\_Relat](https://www.researchgate.net/publication/271292592_The_Relat)

Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

### Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

#### Α1. Φύλο

Άνδρας	<input type="checkbox"/>
Γυναίκα	<input type="checkbox"/>

#### Α2. Ηλικία

<hr/>
-------

#### Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Απόφοιτος γυμνασίου ή λυκείου	<input type="checkbox"/>
Απόφοιτος ΙΕΚ, Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών κ.α.	<input type="checkbox"/>
Απόφοιτος ΤΕΙ ή ΑΕΙ	<input type="checkbox"/>
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	<input type="checkbox"/>
Διδακτορικό	<input type="checkbox"/>

#### Α4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/ η	<input type="checkbox"/>
Έγγαμος/ η	<input type="checkbox"/>
Διαζευγμένος/ η	<input type="checkbox"/>
Χήρος/ α	<input type="checkbox"/>
Σύμφωνο συμβίωσης	<input type="checkbox"/>

#### Α5. Έχετε παιδιά;

Ναι	<input type="checkbox"/>
Όχι	<input type="checkbox"/>

#### Α6. Απασχόληση

Άνεργος	<input type="checkbox"/>
Φαντάρος	<input type="checkbox"/>
Φοιτητής	<input type="checkbox"/>
Δημόσιος Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>
Ιδιωτικός Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>
Ελεύθερος επαγγελματίας	<input type="checkbox"/>

Συνταξιούχος	<input type="checkbox"/>
Οικιακά	<input type="checkbox"/>
Άλλο	<input type="checkbox"/>

**A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα**

Λιγότερα από 5.000€	<input type="checkbox"/>
5.001-10.000€	<input type="checkbox"/>
10.001-15.000€	<input type="checkbox"/>
15.001-20.000€	<input type="checkbox"/>
20.001-25.000€	<input type="checkbox"/>
25.001-30.000€	<input type="checkbox"/>
30.001-40.000€	<input type="checkbox"/>
40.001-50.000€	<input type="checkbox"/>
Άνω των 50.000€	<input type="checkbox"/>

**A8. Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα**

Λιγότερα από 5.000€	<input type="checkbox"/>
5.001-10.000€	<input type="checkbox"/>
10.001-15.000€	<input type="checkbox"/>
15.001-20.000€	<input type="checkbox"/>
20.001-25.000€	<input type="checkbox"/>
25.001-30.000€	<input type="checkbox"/>
30.001-40.000€	<input type="checkbox"/>
40.001-50.000€	<input type="checkbox"/>
Άνω των 50.000€	<input type="checkbox"/>

**B. Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

**B1.** Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω τομείς της ζωής σας:

	Μεγάλη μείωση των ωρών	Μικρή μείωση των ωρών	Καμία μεταβολή	Μικρή αύξηση των ωρών	Μεγάλη αύξηση των ωρών
Προσωπική ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Επαγγελματική ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Γ. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

**Γ1. Γνωρίζετε τι είναι η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ2. Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ3. Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεργαζόμενους;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:**

Εργοδότες	<input type="checkbox"/>
Εργαζομένους	<input type="checkbox"/>

**Γ5. Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ6.Υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεσθε;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ7.Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές WLB (πολιτικές εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ8.Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ9.Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;**

Καθόλου σημαντικό	<input type="checkbox"/>
Λίγο σημαντικό	<input type="checkbox"/>
Μέτρια σημαντικό	<input type="checkbox"/>
Πολύ σημαντικό	<input type="checkbox"/>
Πάρα πολύ σημαντικό	<input type="checkbox"/>

**Γ10. Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
Ναι	<input type="checkbox"/>

**Γ11. Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι;**

Όχι	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------

Ναι

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/ στάσεις:**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ απόλυτα
Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ  
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΜΕΣΩ SPSS**

**Β.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά**

**Α1. Φύλο**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Γυναίκα	181	58,2	58,2	58,2
Ανδρας	130	41,8	41,8	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Α2. Ηλικία**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	1	,3	,3	,3
20	2	,6	,6	1,0
22	2	,6	,6	1,6
23	1	,3	,3	1,9
24	8	2,6	2,6	4,5
25	8	2,6	2,6	7,1
26	14	4,5	4,5	11,6
27	21	6,8	6,8	18,3
28	32	10,3	10,3	28,6
29	20	6,4	6,4	35,0
30	29	9,3	9,3	44,4
31	18	5,8	5,8	50,2
32	15	4,8	4,8	55,0
33	17	5,5	5,5	60,5
34	8	2,6	2,6	63,0
35	10	3,2	3,2	66,2
36	10	3,2	3,2	69,5
37	5	1,6	1,6	71,1
38	12	3,9	3,9	74,9
39	4	1,3	1,3	76,2
40	2	,6	,6	76,8
41	4	1,3	1,3	78,1
42	4	1,3	1,3	79,4
43	5	1,6	1,6	81,0
44	3	1,0	1,0	82,0
45	6	1,9	1,9	83,9
46	5	1,6	1,6	85,5
47	3	1,0	1,0	86,5
48	4	1,3	1,3	87,8
49	4	1,3	1,3	89,1
50	10	3,2	3,2	92,3
51	2	,6	,6	92,9
52	5	1,6	1,6	94,5
53	3	1,0	1,0	95,5
54	4	1,3	1,3	96,8
55	1	,3	,3	97,1
56	5	1,6	1,6	98,7



58	4	1,3	1,3	100,0
Total	311	100,0	100,0	

#### A3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος γυμνασίου ή λυκείου	14	4,5	4,5	4,5
	Απόφοιτος ΙΕΚ, Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών κ.α.	46	14,8	14,8	19,4
	Απόφοιτος ΤΕΙ ή ΑΕΙ	152	48,9	49,0	68,4
	Μεταπτυχιακό δίπλωμα	98	31,5	31,6	100,0
	Total	310	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		311	100,0		

#### A4. Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/ η	169	54,3	54,3	54,3
	Έγγαμος/ η	132	42,4	42,4	96,8
	Διαζευγμένος/ η	9	2,9	2,9	99,7
	Χήρος/ α	1	,3	,3	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

#### A5. Έχετε παιδιά;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	126	40,5	40,5	40,5
	Όχι	185	59,5	59,5	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

#### A6. Απασχόληση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνεργος	7	2,3	2,3	2,3
	Φαντάρος	1	,3	,3	2,6
	Φοιτητής	5	1,6	1,6	4,2
	Δημόσιος Υπάλληλος	85	27,3	27,4	31,6
	Ιδιωτικός Υπάλληλος	165	53,1	53,2	84,8
	Ελεύθερος επαγγελματίας	42	13,5	13,5	98,4
	Οικιακά	5	1,6	1,6	100,0
	Total	310	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		311	100,0		

#### A7. Ετήσιο καθαρό ατομικό εισόδημα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Λιγότερα από 5.000€	39	12,5	12,5	12,5
	5.001-10.000€	82	26,4	26,4	38,9
	10.001-15.000€	149	47,9	47,9	86,8
	15.001-20.000€	31	10,0	10,0	96,8
	20.001-25.000€	3	1,0	1,0	97,7
	25.001-30.000€	3	1,0	1,0	98,7
	30.001-40.000€	2	,6	,6	99,4
	40.001-50.000€	2	,6	,6	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

#### A8. Ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερα από 5.000€	5	1,6	1,6	1,6
	5.001-10.000€	61	19,6	19,6	21,2
	10.001-15.000€	61	19,6	19,6	40,8
	15.001-20.000€	129	41,5	41,5	82,3
	20.001-25.000€	33	10,6	10,6	92,9
	25.001-30.000€	10	3,2	3,2	96,1
	30.001-40.000€	6	1,9	1,9	98,1
	40.001-50.000€	3	1,0	1,0	99,0
	Άνω των 50.000€	3	1,0	1,0	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

## B.2. Η προσωπική και επαγγελματική ζωή κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης

[Προσωπική ζωή] B1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω τομείς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μεγάλη μείωση των ωρών	74	23,8	23,8	23,8
	Μικρή μείωση των ωρών	168	54,0	54,0	77,8
	Καμία μεταβολή	58	18,6	18,6	96,5
	Μικρή αύξηση των ωρών	8	2,6	2,6	99,0
	Μεγάλη αύξηση των ωρών	3	1,0	1,0	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

[Επαγγελματική ζωή] B1. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό μεταβολής των ωρών που αφιερώνετε πριν και μετά την οικονομική κρίση στους παρακάτω τομείς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μεγάλη μείωση των ωρών	5	1,6	1,6	1,6
	Μικρή μείωση των ωρών	7	2,3	2,3	3,9
	Καμία μεταβολή	78	25,1	25,1	28,9
	Μικρή αύξηση των ωρών	173	55,6	55,6	84,6
	Μεγάλη αύξηση των ωρών	48	15,4	15,4	100,0
	Total	311	100,0	100,0	

## B.3. Νέες τεχνολογίες για την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της κρίσης

**Γ1. Γνωρίζετε τι είναι η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	239	76,8	76,8	76,8
Όχι	72	23,2	23,2	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ2. Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	224	72,0	72,0	72,0
Όχι	87	28,0	28,0	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ3. Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεργαζόμενους;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	44	14,1	14,1	14,1
Όχι	267	85,9	85,9	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ4. Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Εργοδότες	93	29,9	38,4	38,4
Εργαζομένους	149	47,9	61,6	100,0
Total	242	77,8	100,0	
Missing System	69	22,2		
Total	311	100,0		

**Γ5. Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	235	75,6	75,6	75,6
Όχι	76	24,4	24,4	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ6. Υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεσθε;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	38	12,2	12,2	12,2
Όχι	273	87,8	87,8	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ7. Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές WLB (πολιτικές εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	100	32,2	32,2	32,2
Όχι	211	67,8	67,8	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ8. Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	235	75,6	75,6	75,6
Όχι	76	24,4	24,4	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ9. Καταγράψτε το βαθμό σημαντικότητας κατά τον οποίο θεωρείτε ότι ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγμ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου σημαντικό	7	2,3	2,3	2,3
Λίγο σημαντικό	17	5,5	5,5	7,7
Μέτρια σημαντικό	77	24,8	24,8	32,5
Πολύ σημαντικό	168	54,0	54,0	86,5
Πάρα πολύ σημαντικό	42	13,5	13,5	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ10. Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	85	27,3	27,3	27,3
Όχι	226	72,7	72,7	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ11. Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	114	36,7	36,7	36,7
Όχι	197	63,3	63,3	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	58	18,6	18,6	18,6
Διαφωνώ λίγο	63	20,3	20,3	38,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	78	25,1	25,1	64,0

Συμφωνώ λίγο	59	19,0	19,0	83,0
Συμφωνώ απόλυτα	53	17,0	17,0	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	44	14,1	14,1	14,1
Διαφωνώ λίγο	123	39,5	39,5	53,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	51	16,4	16,4	70,1
Συμφωνώ λίγο	73	23,5	23,5	93,6
Συμφωνώ απόλυτα	20	6,4	6,4	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	32	10,3	10,3	10,3
Διαφωνώ λίγο	70	22,5	22,5	32,8
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	97	31,2	31,2	64,0
Συμφωνώ λίγο	76	24,4	24,4	88,4
Συμφωνώ απόλυτα	36	11,6	11,6	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολο να αποσπασθεί η προσοχή σας.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	48	15,4	15,4	15,4
Διαφωνώ λίγο	63	20,3	20,3	35,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	58	18,6	18,6	54,3
Συμφωνώ λίγο	96	30,9	30,9	85,2
Συμφωνώ απόλυτα	46	14,8	14,8	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	31	10,0	10,0	10,0
Διαφωνώ λίγο	29	9,3	9,3	19,3
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	69	22,2	22,2	41,5
Συμφωνώ λίγο	120	38,6	38,6	80,1
Συμφωνώ απόλυτα	62	19,9	19,9	100,0
Total	311	100,0	100,0	

**Γ12. Παρακαλούμε καταγράψτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις/στάσεις:**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.	311	1	5	2,95	1,350
Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή	311	1	5	2,68	1,166
Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.	311	1	5	3,05	1,160
Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας.	311	1	5	3,09	1,310
Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.	311	1	5	3,49	1,199
Valid N (listwise)	311				