



**ΤΜΗΜΑ ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΙΑΣ, ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**DEPARTMENT OF ARCHIVAL, LIBRARY AND INFORMATION STUDIES
SCHOOL OF MANAGEMENT, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Πτυχιακή Εργασία

**Εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής
ζωής την εποχή της COVID-19**

Δήμητρα Κοτσιλέου (ΑΜ: 16044)

Επιβλέπουσα: Ευτυχία Βραϊμάκη

Αθήνα, Ιούνιος 2022

Επιτροπή Εξέτασης

1. Ευτυχία Βραϊμάκη

2. Αλέξανδρος Κουλούρης

3. Αγγελική Αντωνίου

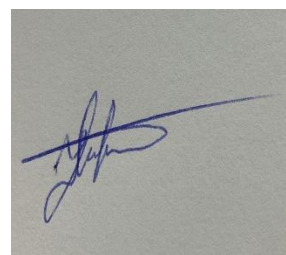
Δήλωση Συγγραφέα Πτυχιακής Εργασίας

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Κοτσιλέου Δήμητρα, με αριθμό μητρώου 16044, φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Ευχαριστίες – Αφιερώσεις

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτριά μου Βραϊμάκη Ευτυχία για τη βοήθεια της στην επίτευξη του στόχου της ολοκλήρωσης των σπουδών μου και λήψης του πτυχίου μου. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους της συμμετέχοντες της μελέτης για το χρόνο που αφιέρωσαν.

02/06/2022

Κοτσιλέου Δήμητρα

Περίληψη στα ελληνικά

Υπόβαθρο: Η πανδημία COVID-19 έχει μία εν γένει απόρρυθμιστική επίδραση στις ανθρώπινες κοινωνίες. Ήδη από την πρώιμη φάση της αναπτύχθηκε ένας σχετικός προβληματισμός όσον αφορά τις πιθανές αρνητικές της επιδράσεις στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Στόχος: Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η εξέταση μιας πιθανής έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή λόγω των μέτρων που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση του κορονοϊού.

Μεθοδολογία: Στη συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με 8 άτομα που εργάζονταν κατά την πρώιμη φάση της πανδημίας, επιδιώκοντας τη διερεύνηση της πιθανής διατάραξης της ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή. Τα δεδομένα των συνεντεύξεων αναλύθηκαν μέσω θεματικής ανάλυσης περιεχομένου.

Αποτελέσματα: Με βάση τη σχετική θεματική ανάλυση περιεχομένου που πραγματοποιήθηκε, προκύπτουν οι εξής κεντρικές διαπιστώσεις: 1) η πανδημία οδήγησε σε ένα σημαντικό άγχος λόγω του φόβου προσβολής από τον άγνωστο κατά την πρώιμη φάση της πανδημίας COVID-19. 2) Ανεξαρτήτως του επαγγέλματος των εργαζομένων, η πανδημία οδήγησε σε μία σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. 3) Η απορρύθμιση αυτή φαίνεται να οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο άγχος και όχι στις ίδιες τις δυναμικές των μέτρων που ελήφθησαν (π.χ. τηλεργασία). 4) Με το πέρασμα του χρόνου υπήρξε υποχώρηση των αρνητικών και κυριαρχία περισσότερο θετικών συναισθημάτων. 5) Οι εργαζόμενοι απέφευγαν να αντιπαρατεθούν ευθέως με τα στρεσογόνα γεγονότα, υιοθετώντας αποφευκτικές στρατηγικές για τη μείωση του άγχους. 6) Η πανδημία θέτει τα θεμέλια για μία ευρύτερη απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς ορισμένες εκ των μεταβολών της, όπως η τηλεργασία, ενδεχομένως να διατηρηθούν και στο μέλλον. 7) Οι εργαζόμενοι θεωρούν πως η διαχείριση του άγχους είναι αναγκαία για τη βελτίωση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, χωρίς όμως να υπάρχει μία συμφωνία μεταξύ τους ως προς τον τρόπο με τον οποίο κάτι τέτοιο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί.

Συμπεράσματα: Η συγκεκριμένη μελέτη οδηγεί στη διαπίστωση πως η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ήταν περισσότερο συνάρτηση του άγχους που κυριάρχησε λόγω του φόβου του κορονοϊού και λιγότερο τον ίδιων των μεταβολών των

εργασιακών συνθηκών. Σε κάθε περίπτωση, η παρούσα έρευνα συναντά ορισμένους περιορισμούς, όπως για παράδειγμα το μικρό μέγεθος του εξεταζόμενου δείγματος. Κατά συνέπεια, περαιτέρω έρευνα είναι αναγκαία για τη διερεύνηση της έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ζωή, ισορροπία, κορονοϊός, πανδημία, προσωπική ζωή

Περίληψη στα αγγλικά

Background: The COVID-19 pandemic has had a generally disruptive effect on human societies. Already from its early phase, a relevant reflection was developed regarding its possible negative effects on the balance between personal and professional life.

Aim: The aim of this study was to examine a possible lack of balance between personal and professional life due to the measures taken to deal with the coronavirus.

Methodology: In this study, interviews were conducted with 8 people who were working during the early phase of the pandemic, seeking to investigate the possible balancing of personal and professional life. The interview data were analysed through thematic content analysis.

Results: Based on the thematic content analysis conducted, the following central findings can be drawn: 1) the pandemic led to a significant amount of anxiety due to fear of being infected by the unknown during the early coronavirus phase 2) regardless of the occupation of the workers, the pandemic led to a significant deregulation of personal and professional life 3) it appears that this deregulation was to a significant extent due to anxiety rather than the dynamics of the measures taken themselves (e.g. 4) over time there was a retreat of negative emotions and a predominance of more positive ones 5) workers avoided confronting stressful events directly, adopting avoidance strategies to reduce stress 6) the pandemic lays the foundations for a wider deregulation of personal and professional life, as some of its changes, such as teleworking, may be sustained in the future 7) employees believe that stress management is necessary to improve the imbalance between personal and professional life, but there is no agreement among them on how this could be achieved.

Conclusions: This study leads to the conclusion that the deregulation of personal and professional life was more a function of stress dominated by fear of coronavirus and less a function of changes in working conditions themselves. In any case, the present study encounters certain limitations, for example the small size of the sample considered. Consequently, further research is necessary to investigate the lack of balancing between personal and professional life.

Key-words: balance; coronavirus; pandemic; occupational life; personal life

Πίνακας περιεχομένων

Επιτροπή Εξέτασης.....	ii
Δήλωση Συγγραφέα Πτυχιακής Εργασίας.....	iii
Ευχαριστίες – Αφιερώσεις.....	iv
Περίληψη στα ελληνικά.....	v
Περίληψη στα αγγλικά.....	vii
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή.....	1
1.1 Κίνητρο, Σκοπός και Στόχοι.....	1
1.2 Διάρθρωση Εργασίας.....	1
Κεφάλαιο 2. Θεωρητικό Μέρος.....	3
2.1 Οριοθετώντας την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.....	3
2.2 Βασικές διαστάσεις της ολοκληρωμένης προσέγγισης της εξισορρόπησης μεταξύ εργασίας και ζωής.....	4
2.2.1 Δέσμευση στους ρόλους που αφορούν την επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή.....	5
2.2.2 Ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών ρόλων στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή.....	7
2.3 Επιδράσεις της εξισορρόπησης εργασίας- προσωπικής ζωής.....	8
2.4 Προβλεπτικοί παράγοντες της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	11
2.5 Η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της πανδημίας.....	14
2.5.1 Έρευνες σε επαγγελματίες υγείας.....	15
2.5.2 Έρευνες σε εργαζόμενους με τηλεργασία.....	16
Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία.....	18
3.1 Σκοπός.....	18
3.2 Σχεδιασμός μελέτης.....	18
3.3 Συμμετέχοντες.....	18
3.4 Εργαλεία μέτρησης.....	20
3.5 Διαδικασία.....	20
3.6 Ανάλυση δεδομένων.....	21
Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα- Ευρήματα.....	23
Κεφάλαιο 5. Συζήτηση.....	28
Κεφάλαιο 6. Συμπεράσματα.....	31
6.1 Κεντρικά συμπεράσματα.....	31
6.2 Πρακτικές προεκτάσεις.....	31
6.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	32

Βιβλιογραφία	35
Παράρτημα I: Οδηγός συνέντευξης	43
Παράρτημα II: Έγκριση ΕΗΔΕ	46
Παράρτημα III: Έντυπο Συγκατάθεσης	47

Πίνακας πινάκων

Πίνακας 1. Προφίλ συμμετεχόντων	19
Πίνακας 2. Οι θεματικές της μελέτης.....	27

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1 Κίνητρο, Σκοπός και Στόχοι

Αναμφίβολα, η πανδημία αποτελεί ένα γεγονός το οποίο είναι αναγκαίο να εξετάζεται ως προς τις επιδράσεις του σε μία πληθώρα διαφορετικών παραμέτρων που αφορούν τις ανθρώπινες κοινωνίες. Είναι γεγονός ότι η πανδημία οδήγησε σε σημαντική μεταβολή των εργασιακών συνθηκών, ιδίως κατά την πρώιμη περίοδο. Ειδικότερα, θα μπορούσαν να εντοπιστούν τρεις διαφορετικές ομάδες, αυτή των εργαζομένων που τέθηκαν σε τηλεργασία, αυτή των όσων τέθηκαν σε αναστολή εργασίας και αυτή των εργαζομένων πρώτης γραμμής, οι απαιτήσεις από τους οποίους αυξήθηκαν πολλαπλάσια (Schwab & Malleret, 2020).

Παράλληλα με τις μεταβολές του επαγγελματικού περιβάλλοντος, είναι αδιαμφισβήτητο πως η πανδημία οδήγησε σε μία σημαντική απειλή κατά της ανθρώπινης ζωής. Στην πρώτη περίοδο της πανδημίας ήταν κυρίαρχο το αίσθημα του φόβου έναντι του άγνωστου τότε κορονοϊού, οδηγώντας σε σημαντικές αρνητικές επιδράσεις σε επίπεδο ψυχικής υγείας (Vindegaard & Benros, 2020). Επιπλέον, εκφράστηκε ήδη από την περίοδο αυτή ο προβληματισμός σχετικά με μία σημαντική απορρύθμιση της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων λόγω της πανδημίας (Peltz et al., 2021).

Με αφετηρία τα ανωτέρω, η συγκεκριμένη μελέτη εξετάζει την ενδεχόμενη απορρύθμιση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων στην Ελλάδα κατά την περίοδο της πανδημίας. Αρχικώς, πραγματοποιείται οριοθέτηση του ζητήματος της εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και μελετάται η έως τώρα γνώση για την απορρυθμιστική επίδραση της πανδημίας στις χώρες του εξωτερικού. Εν συνεχεία, αναπτύσσεται μία έρευνα για την ελληνική πραγματικότητα, μέσω συνεντεύξεων, οι οποίες αναλύθηκαν με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου. Ακολούθως, παρατίθενται τα σχετικά αποτελέσματα και πραγματοποιείται συζήτηση επί αυτών επιχειρώντας να καταλήξει σε ορισμένες προτάσεις για τον περιορισμό της σχετικής έλλειψης εξισορρόπησης.

1.2 Διάρθρωση Εργασίας

Όσον αφορά τη δομή της μελέτης, αρχικά πραγματοποιείται σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση με επικέντρωση στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Μάλιστα, εξετάζονται έρευνες στις οποίες η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής έχει μελετηθεί υπό το πρίσμα της τρέχουσας πανδημίας. Ακολούθως, παρατίθεται η μεθοδολογία της μελέτης, στην οποία προσδιορίζονται οι σχετικοί στόχοι, παρουσιάζεται ο σχεδιασμός της μελέτης, οι συμμετέχοντες αυτής, τα εργαλεία μέτρησης, η ερευνητική διαδικασία και η διαδικασία ανάλυσης δεδομένων. Στη συνέχεια, παρατίθενται τα αποτελέσματα και τα ευρήματα της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε. Εν συνεχεία, πραγματοποιείται συζήτηση επί των αποτελεσμάτων, ενώ επιχειρείται και η εξαγωγή μιας ευρύτερης συμπερασματολογίας από το θεωρητικό μέρος και την έρευνα πραγματοποιήθηκε.

Κεφάλαιο 2. Θεωρητικό Μέρος

2.1 Οριοθετώντας την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Είναι ευρέως αποδεκτό πως η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οδηγεί σε υψηλή οργανωτική απόδοση, αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και ισχυρότερη οργανωτική δέσμευση (Allen et al., 2000). Σχετικές έρευνες έχουν επίσης καταδείξει ότι η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ατομική ευημερία, όπως η ικανοποίηση από την υγεία, η οικογενειακή ικανοποίηση και η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (Keyes, 2002· Marks & MacDermid, 1996).

Ως προς την οριοθέτηση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φαίνεται ότι υπάρχουν αρκετές εννοιολογήσεις της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτές οι εννοιολογήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως προς δύο βασικές διαστάσεις, δηλαδή (1) την εμπλοκή σε πολλαπλούς ρόλους στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή και (2) την ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και μη εργασιακών ρόλων. Στο πλαίσιο της συνολικής διάστασης της εμπλοκής σε πολλαπλούς ρόλους στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή, εντοπίζονται τουλάχιστον τέσσερις διαφορετικές οριοθετήσεις (εννοιολογήσεις) της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η πρώτη οριοθέτηση περιλαμβάνει την εμπλοκή σε πολλαπλούς ρόλους (Marks, 1977· Marks & MacDermid, 1996· Sieber, 1974). Με βάση αυτή την οριοθέτηση, η εξισορρόπηση ανάμεσα στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή είναι η τάση εμπλοκής κάποιου κατά τρόπο πλήρη στην εκτέλεση κάθε ρόλου στο συνολικό σύστημα ρόλων του και να προσεγγίζει κάθε ένα από αυτούς τους ρόλους με μια προσέγγιση προσοχής και φροντίδας. Η δεύτερη οριοθέτηση περιλαμβάνει τον ίσο χρόνο και συμμετοχή σε μια πληθώρα διαφορετικών ρόλων (Greenhaus et al., 2003· Kirchmeyer, 2000). Αυτή η εννοιολόγηση μπορεί να διατυπωθεί τυπικά ως εξής η εξισορρόπηση ανάμεσα στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή είναι η ενασχόληση με πολλαπλούς ρόλους με περίπου ίσο επίπεδο προσοχής, χρόνου, συμμετοχής ή δέσμευσης. Η τρίτη οριοθέτηση είναι η ισορροπημένη ικανοποίηση σε όλους τους τομείς της ζωής (Clark, 2000· Greenhaus et al., 2003· Kirchmeyer, 2000). Η έννοια της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και μη επαγγελματικής ζωής θα μπορούσε με βάση αυτή την προσέγγιση να

προσδιοριστεί ως η εμπλοκή σε εργασιακούς και μη εργασιακούς ρόλους που παράγει ένα αποτέλεσμα ίσων ποσοτήτων ικανοποίησης στους εργασιακούς και μη εργασιακούς τομείς της ζωής. Η τέταρτη οριοθέτηση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περιλαμβάνει ισορροπημένη εμπλοκή και ικανοποίηση σε όλους τους τομείς της ζωής. Συγκεκριμένα, η εξισορρόπηση της επαγγελματικής ζωής προσδιορίζεται ως η κατανομή του χρόνου και της ψυχολογικής ενέργειας κατά τρόπο ισορροπημένο στην επαγγελματική και τη μη επαγγελματική ζωή, ενώ παράλληλα αντλείται μεγάλη ικανοποίηση τόσο από την επαγγελματική, όσο και από τη μη επαγγελματική ζωή (Greenhaus et al., 2003).

Για ορισμένες εκ των ανωτέρω προσεγγίσεων εντοπίζονται περαιτέρω προσεγγίσεις και οριοθετήσεις. Όπως προαναφέρθηκε, η δεύτερη οριοθέτηση της εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή αφορά στην ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και μη εργασιακών ρόλων. Εντοπίζονται τουλάχιστον τρεις οριοθετήσεις που αφορούν την ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ εργασιακών και μη εργασιακών ρόλων. Η πρώτη οριοθέτηση αφορά την ελαχιστοποίηση της σύγκρουσης ρόλων μεταξύ εργασιακών και Αυτή η οριοθέτηση μπορεί να αποτυπωθεί ως εξής: Η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η ικανοποίηση και η καλή λειτουργία στους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους με ελάχιστη σύγκρουση ρόλων. Η δεύτερη οριοθέτηση περιλαμβάνει τον εμπλουτισμό των ρόλων χωρίς σύγκρουση ρόλων (Frone, 2003· Greenhaus & Allen, 2011· Greenhaus & Powell, 2006). Με βάση αυτή την οριοθέτηση, η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή διακρίνεται από υψηλό βαθμό εμπλουτισμού ρόλων με χαμηλό βαθμό σύγκρουσης ρόλων στους τομείς της επαγγελματικής και μη επαγγελματικής ζωής. Η τρίτη οριοθέτηση αντανακλά τη διαχείριση των πόρων για τον περιορισμό της σύγκρουσης ρόλων (Fisher et al., 2009· Gareis et al., 2009· Hobfoll, 1989).

2.2 Βασικές διαστάσεις της ολοκληρωμένης προσέγγισης της εξισορρόπησης μεταξύ εργασίας και ζωής

Μια ολοκληρωμένη οριοθέτηση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περιλαμβάνει δύο βασικές διαστάσεις, δηλαδή την εμπλοκή των ρόλων στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή και την ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικών και μη επαγγελματικών ρόλων. Για να επιτευχθεί η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, τα άτομα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά σε κοινωνικούς

ρόλους τόσο στην εργασιακή όσο και στη μη εργασιακή ζωή. Η εμπλοκή σε πολλαπλούς ρόλους διευκολύνει την υψηλή απόδοση των ρόλων που παράγει ικανοποίηση η οποία διαχέεται σε όλους τους τομείς της ζωής (Clark, 2000· Greenhaus et al., 2003). Η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής δημιουργεί πολύ άγχος και μειώνει την ικανοποίηση στην εργασία και τη ζωή εκτός εργασίας. Δηλαδή, η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής περιλαμβάνει την αλληλεπίδραση όχι μόνο υψηλών επιπέδων εμπλοκής ρόλων στους εργασιακούς και μη εργασιακούς τομείς, αλλά και ελάχιστων συγκρούσεων μεταξύ των ρόλων που σχετίζονται με την εργασία και άλλων κοινωνικών ρόλων στη μη εργασιακή ζωή. Αυτός ο ορισμός της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτυπώνει μεγάλο μέρος της έρευνας στον τομέα αυτό (Greenhaus & Powell, 2006).

2.2.1 Δέσμευση στους ρόλους που αφορούν την επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή

Μια σημαντική προϋπόθεση για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι το υψηλό επίπεδο δέσμευσης σε ρόλους που σχετίζονται με την εργασία. Ένα υψηλό επίπεδο εμπλοκής στην επαγγελματική ζωή είναι πιθανό να παράγει θετική επίδραση με την προϋπόθεση ότι οι στόχοι που σχετίζονται με την εργασία είναι σημαντικοί για το άτομο και ότι το άτομο επιτυγχάνει στην επίτευξη των στόχων (Culibrket al., 2018). Η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενισχύεται περαιτέρω όχι μόνο από την επίτευξη στόχων στην επαγγελματική ζωή, αλλά και από θετικές δευτερογενείς επιδράσεις σε άλλους σημαντικούς τομείς της ζωής. Για παράδειγμα, ο Roelmans και οι συνεργάτες του (Roelmans et al., 2008) έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή μπορούν να επιτύχουν εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όταν (1) τα θετικά συναισθήματα από έναν τομέα της ζωής μεταφέρονται σε άλλους τομείς της ζωής, (2) οι δεξιότητες και οι εμπειρίες σε έναν τομέα της ζωής βελτιώνουν την απόδοση του ρόλου σε άλλους τομείς της ζωής και (3) οι δύο ή περισσότεροι τομείς της ζωής ενσωματώνονται για την εύκολη μεταφορά θετικών εμπειριών και συναισθημάτων.

Δηλαδή, το υψηλό επίπεδο εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απαιτεί πρώτα απ' όλα υψηλό επίπεδο εμπλοκής σε ρόλους που σχετίζονται με την εργασία και δημιουργούν μεγάλη θετική επίδραση μέσω της επιτυχούς μεταφοράς θετικών δεξιοτήτων, αξιών, προνομίων, θέσης και επίδρασης από ρόλους που σχετίζονται με την

εργασία σε άλλους ρόλους σε τομείς της ζωής εκτός της εργασίας. Το υψηλό επίπεδο εμπλοκής στην επαγγελματική ζωή συμβάλλει σε θετικά προσωπικά αποτελέσματα (π.χ. ικανοποίηση από τη ζωή) που προκύπτουν από τον εμπλουτισμό των ρόλων. Έτσι, κεντρικό ρόλο έχει ο βαθμός στον οποίο η συμμετοχή σε έναν τομέα της ζωής ενισχύει την απόδοση και την ποιότητα ζωής σε άλλους τομείς της ζωής (Frone, 2003· Greenhaus & Powell, 2006).

Μια συν-προϋπόθεση για την εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής φαίνεται να είναι το υψηλό επίπεδο δέσμευσης σε ρόλους που δεν σχετίζονται με την εργασία. Πολλές έρευνες που επικεντρώνονται στην εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής υποστήριξαν ότι η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται όταν τα άτομα έχουν δεσμεύσεις σε διάφορους ρόλους σε διάφορους τομείς της ζωής. Με άλλα λόγια, τα ισορροπημένα άτομα δεν μπορούν να ασχολούνται αποκλειστικά με την εργασιακή ζωή και πρέπει να ασχολούνται εξίσου και με τη μη εργασιακή ζωή. Η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή επιτυγχάνεται όταν τα άτομα είναι πλήρως δεσμευμένα στους διάφορους κοινωνικούς ρόλους τους στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή (Voydanoff, 2005).

Τα άτομα με εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εμπλέκονται σε πολλαπλούς ρόλους, βιώνουν ικανοποίηση από πολλαπλούς ρόλους κατανέμοντας αποτελεσματικά το χρόνο και την προσπάθεια σε αυτούς τους ρόλους σε σημαντικούς τομείς της ζωής (Kalliath & Brough 2008· Marks et al., 2001). Συγκεκριμένα, τα άτομα που ασχολούνται με πολλαπλούς τομείς της ζωής είναι πιθανό να βιώνουν αύξηση της δύναμης, του κύρους, των πόρων και της συναισθηματικής ικανοποίησης από τους πολλαπλούς ρόλους τους (Moen et al., 1995). Οι πολλαπλοί ρόλοι παρέχουν στο άτομο προνόμια ρόλων, ένα ευρύτερο αίσθημα ασφάλειας, (3) πόρους για την ενίσχυση της κοινωνικής του θέσης και εμπλουτισμό της προσωπικότητας και ικανοποίηση του εγώ (Sieber, 1974). Έτσι, στα άτομα που ασχολούνται έντονα με τη μη επαγγελματική ζωή, καθώς και με την επαγγελματική ζωή, παρέχονται ευκαιρίες που τους επιτρέπουν την πρόσβαση σε πόρους που δεν είναι διαφορετικά διαθέσιμοι σε εκείνους που επικεντρώνονται κυρίως στην επαγγελματική ζωή (Rozario et al., 2004).

Υπάρχουν εμπειρικά στοιχεία που υποδηλώνουν ότι η έλλειψη δέσμευσης και συμμετοχής σε σημαντικούς τομείς της ζωής μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από τη ζωή. Ειδικότερα, ορισμένοι άνθρωποι αποσύρονται από τους κύριους ρόλους της ζωής, όπως η εργασία και η οικογένεια, ενδιαφέρονται ελάχιστα για όλους τους κοινωνικούς τους ρόλους, προσεγγίζουν τους ρόλους τους με λίγη ενέργεια και δεν

αισθάνονται εσωτερικά παρακινούμενοι να εμπλακούν στην εκτέλεση των ρόλων. Τα άτομα αυτά αποσυνδέονται από την κοινωνική ζωή και την κοινωνία γενικότερα και βιώνουν χαμηλή ικανοποίηση από τη ζωή. Ως εκ τούτου, η εμπλοκή σε πολλαπλούς ρόλους σε σημαντικούς τομείς της ζωής αποτελεί σημαντική διάσταση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Michaels et al., 1988). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η μελέτη των Greenhaus κ.ά. (2003), οι οποίοι ασχολήθηκαν με την αποδέσμευση και την αποξένωση με όρους αρνητικής εξισορρόπησης. Οι ερευνητές αυτοί διέκριναν μεταξύ θετικής και αρνητικής εξισορρόπησης. Η θετική εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αναφέρεται σε υψηλή επένδυση χρόνου και εμπλοκή τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον οικογενειακό ρόλο. Αντίθετα, η αρνητική εξισορρόπηση είναι το αντίθετο, δηλαδή το άτομο δεν επενδύει πολύ χρόνο ή ενέργεια τόσο στην εργασία όσο και στους οικογενειακούς ρόλους. Οι μελετητές αυτοί υποστηρίζουν ότι η θετική εξισορρόπηση παράγει ευεργετικά αποτελέσματα για την ποιότητα ζωής, όχι η αρνητική εξισορρόπηση. Η αρνητική εξισορρόπηση ρόλων αναφέρεται στην τάση για πλήρη αποδέσμευση από την εκτέλεση κάθε ρόλου. Πρόκειται για πρακτική απάθειας και κυνισμού (Marks & MacDermid, 1996).

2.2.2 Ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών ρόλων στην επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή

Η δεύτερη σημαντική προϋπόθεση για την εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή είναι η ελάχιστη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών ρόλων στους τομείς της επαγγελματικής και της μη επαγγελματικής ζωής. Διάφορες έρευνες έχουν τεκμηριώσει την άποψη ότι η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται όταν υπάρχει ελάχιστη έως καθόλου σύγκρουση ρόλων μεταξύ των κοινωνικών ρόλων (Greenhaus & Beutell, 1985· Rau & Hyland, 2002). Η σύγκρουση ρόλων αντανακλά το βαθμό στον οποίο οι ευθύνες ρόλων σε έναν τομέα ζωής και σε έναν άλλο τομέα ζωής είναι ασύμβατες (Greenhaus & Beutell, 1985). Ως εκ τούτου, οι απαιτήσεις του ενός ρόλου παρεμποδίζουν την ανταπόκριση στις απαιτήσεις του άλλου ρόλου (Netemeyge et al., 1996). Οι άνθρωποι βιώνουν σύγκρουση ρόλων μεταξύ των τομέων της εργασίας και της οικογένειας, επειδή οι απαιτήσεις των ρόλων της επαγγελματικής ζωής και της οικογενειακής ζωής είναι εγγενώς ασύμβατες. Αυτή η έννοια της σύγκρουσης ρόλων υποστηρίζεται από πολλές έρευνες που καθοδηγούνται από το μοντέλο διατήρησης των πόρων (Fisher et al., 2009· Grandey & Cropanzano, 1999· Hobfoll, 1989). Το μοντέλο υποδηλώνει ότι τα άτομα έχουν κίνητρο να αναζητούν και να διατηρούν πόρους για να

ανταποκρίνονται στη ζήτηση των διαφόρων ρόλων τους. Ως εκ τούτου, η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώνεται δεδομένης της σύγκρουσης ρόλων. Η σύγκρουση ρόλων προκύπτει όταν οι πόροι απειλούνται - για να ικανοποιηθεί η ζήτηση ενός ρόλου εις βάρος ενός άλλου. Το μοντέλο προτείνει επίσης ότι η ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή μπορεί να ενισχυθεί όταν οι πόροι που λαμβάνονται από έναν τομέα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να διευκολύνουν την απόδοση ρόλων σε έναν άλλο τομέα (Fisher et al., 2009).

2.3 Επιδράσεις της εξισορρόπησης εργασίας- προσωπικής ζωής

Οι επιδράσεις της εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής έχουν εξεταστεί από πολυάριθμες έρευνες. Υπάρχουν πολλά αποτελέσματα των εργαζομένων που να επικεντρώνονται στις συνέπειες από την εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή. Τα αποτελέσματα που σχετίζονται με τους εργαζόμενους περιλαμβάνουν την ικανοποίηση/ δυσαρέσκεια από την εργασία, την επαγγελματική εξουθένωση, την ικανοποίηση/ δυσαρέσκεια από τη ζωή και την ικανοποίηση/ δυσαρέσκεια από το γάμο, ενώ τα αποτελέσματα που σχετίζονται με τον οργανισμό περιλαμβάνουν τον κύκλο εργασιών, τις απουσίες, και την απόδοση στην εργασία (Adams et al., 1996· Burke 1988· Frone et al., 1992· Greenhaus & Beutell 1985· Netemeyre et al., 1996· Thomas & Ganster, 1995). Μέσω μιας σχετικής ανασκόπησης της βιβλιογραφίας, ο Allen και οι συνεργάτες του (Allen et al., 2000) ομαδοποίησαν τα αποτελέσματα σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: (1) αποτελέσματα είναι συνάρτηση της εργασίας (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία, οργανωσιακή δέσμευση, απουσίες, απόδοση στην εργασία, ικανοποίηση από τη σταδιοδρομία), (2) αποτελέσματα που δεν είναι σχετιζόμενα με την εργασία (π.χ. ικανοποίηση από τη ζωή, οικογενειακή ικανοποίηση, οικογενειακή απόδοση, ικανοποίηση από τον ελεύθερο χρόνο), και(3) αποτελέσματα που σχετίζονται με το στρες (π.χ. γενική ψυχολογική πίεση, σωματικά συμπτώματα, κατάθλιψη, κατάχρηση ουσιών, επαγγελματική εξουθένωση, στρες που σχετίζεται με την εργασία, στρες που σχετίζεται με την οικογένεια).

Όσον αφορά τα αποτελέσματα που είναι σχετιζόμενα με την εργασία, διάφορες έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων αυξάνει την οργανωσιακή απόδοση, την ικανοποίηση από την εργασία, την οργανωσιακή δέσμευση και την επαγγελματική επιτυχία. Η έρευνα έδειξε επίσης ότι η

εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώνει τη δυσλειτουργία της εργασίας, την επαγγελματική εξουθένωση και αποξένωση, την απουσία από την εργασία και την πρόθεση εγκατάλειψης αυτής. Ειδικότερα, όσον αφορά τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία, μεγάλο μέρος της έρευνας έχει δείξει ένα σταθερό μοτίβο. Ειδικότερα, καθώς αυξάνεται η ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή:

- αυξάνεται η εργασιακή απόδοση (Blazovich et al., 2014)
- αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση (DeSimone et al., 2014· Whiston & Cinamon, 2015)
- αυξάνεται η οργανωσιακή δέσμευση αυξάνεται (Allen et al., 2000) και η πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό μειώνεται (McNall et al., 2010)
- η επιτυχής πορεία της σταδιοδρομίας ενισχύεται (Kossek & Ozeki, 1998)
- η δυσλειτουργία στο επαγγελματικό περιβάλλον μειώνεται (Whiston & Cinamon, 2015)
- μειώνεται η επαγγελματική εξουθένωση μειώνεται (Wayne et al., 2004)
- μειώνεται η αποξένωση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων (Kossek & Ozeki, 1998)
- περιορίζονται οι απουσίες από την εργασία (Wayne et al., 2004)
- μειώνεται η πρόθεση αλλαγής επαγγέλματος (Wayne et al., 2004)

Όσον αφορά μη σχετικές με την εργασία επιδράσεις, έρευνες έχουν δείξει ότι η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων ενισχύει την ικανοποίηση από τη ζωή, τη συζυγική ικανοποίηση, τις οικογενειακές επιδόσεις, την οικογενειακή ικανοποίηση, τη γονική ικανοποίηση και την ικανοποίηση από τον ελεύθερο χρόνο. Οι έρευνες οδηγούν επίσης στη διαπίστωση ότι η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή μειώνει την κακή κατάσταση της υγείας, τα προβλήματα σε επίπεδο γνωστικής λειτουργικότητας και τις συγκρούσεις με τα μέλη της οικογένειας. Συγκεκριμένα, μεγάλο μέρος της έρευνας έχει δείξει ότι όσο αυξάνεται η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή:

- αυξάνεται η ικανοποίηση από τη ζωή (Anaton, 2013· Fisher et al., 2009)
- αυξάνεται η συζυγική ικανοποίηση (Whiston & Cinamon, 2015)

- αυξάνεται η απόδοση στις απαιτήσεις που αφορούν τους οικογενειακούς ρόλους (Carlson et al., 2010· Kossek & Ozeki, 1998)
- αυξάνεται η ικανοποίηση από την οικογένεια (Whiston & Cinamon, 2015)
- αυξάνεται η ικανοποίηση από το γονεϊκό ρόλο (Kossek & Ozeki, 1998)
- αυξάνεται η ικανοποίηση από τις δραστηριότητες αναψυχής (Kossek & Ozeki, 1998)
- η σύγκρουση με άλλα μέλη της οικογένειας μειώνεται (Westman & Etzion, 2005)

Υπάρχουν επίσης διάφορες επιδράσεις της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε επίπεδο ψυχικής υγείας. Ειδικότερα, καθώς μειώνεται η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή:

- αυξάνεται η ψυχολογική δυσφορία (Whiston & Cinamon, 2015)
- η συναισθηματική εξάντληση αυξάνεται (Lee & Kim, 2013)
- εντείνεται το αίσθημα συναισθηματικής δυσφορίας (Whiston & Cinamon, 2015)
- αυξάνεται το άγχος (Kossek & Ozeki, 1998)
- αυξάνεται η ευερεθιστότητα/εχθρότητα (Kossek & Ozeki, 1998)
- ενισχύεται ο κίνδυνος ανάπτυξης υπέρτασης (Bharathi & Mala, 2016)
- η κατάθλιψη αυξάνεται (Whiston & Cinamon, 2015)
- αυξάνεται το άγχος που σχετίζεται με την οικογένεια (Kossek & Ozeki, 1998)
- το συναισθηματικό γονικό και συζυγικό στρες αυξάνεται (Kossek & Ozeki 1998)
- αυξάνεται η συχνότητα κατάχρησης αλκοόλ (Whiston & Cinamon, 2015)
- εντείνεται η καπνιστική συνήθεια (Allen et al., 2000· Kossek & Ozeki, 1998)

Φυσικά, όπως θα περίμενε κανείς, πολλές από τις ανωτέρω επιδράσεις σχετίζονται μεταξύ τους. Για παράδειγμα, η σύγκρουση ρόλων μεταξύ εργασίας και οικογένειας επηρεάζει αρνητικά ταυτόχρονα την ικανοποίηση από τη ζωή και την ικανοποίηση από την εργασία (Netemeyre et al., 1996). Επίσης, πολλές από τις συνέπειες της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στα αποτελέσματα των εργαζομένων και του

οργανισμού δεν είναι απλώς άμεσες. Οι επιδράσεις αυτές φαίνεται να διαμεσολαβούνται από πολλούς παράγοντες. Για παράδειγμα, οι Greenhaus κ.ά. (2003) διαπίστωσαν ότι η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σχετίζεται με την ποιότητα ζωής. Συγκεκριμένα, η εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής συμβάλλει στην ποιότητα ζωής του ατόμου όταν αυτό εμπλέκεται σε μεγάλο βαθμό τόσο στον εργασιακό όσο και στον οικογενειακό του ρόλο, καθώς και όταν είναι ικανοποιημένο από αυτούς τους ρόλους.

2.4 Προβλεπτικοί παράγοντες της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Οι προβλεπτικοί παράγοντες της εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή περιλαμβάνουν πλήθος προσωπικών παραγόντων. Η έρευνα έχει δείξει ότι οι προσωπικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής περιλαμβάνουν ατομικά χαρακτηριστικά και πολιτισμικές αξίες. Συγκεκριμένα, η ερευνητική βιβλιογραφία οδηγεί στη διαπίστωση πως οι παρακάτω προσωπικοί παράγοντες προβλέπουν τα επίπεδα εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής:

- η υψηλή εργασιακή εμπλοκή (Bulger & Fisher, 2012)
- η αίσθηση περί σπουδαιότητας της εργασίας (Burke & Reitzes, 1991· May et al., 2004)
- η υψηλή αυτοεκτίμηση και εργασιακή αυτεπάρκεια (Mauno et al., 2007)
- η υψηλή ευσυνειδησία ως στοιχείο της προσωπικότητας (Bulger & Fisher, 2012)
- τα χαμηλά επίπεδα νευρωτισμού (Bulger & Fisher, 2012)
- οι δεξιότητες αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου (Byron, 2005)

Μια άλλη κατηγορία παραγόντων αφορά τις πολιτισμικές αξίες. Οι πολιτισμικές αξίες ενός ατόμου επηρεάζουν επίσης την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ο κεντρικότερος παράγοντας αφορά αναμφίβολα τον ατομικισμό. Συγκεκριμένα, ο ατομικισμός επηρεάζει το βαθμό διάκρισης των ρόλων εργασίας και οικογένειας (Schein 1984· Triandis, 1989). Ο ατομικισμός αναφέρεται στο βαθμό ολοκλήρωσης μεταξύ των μελών της κοινωνίας και στη σχετική αξία των ατομικών έναντι των συλλογικών αναγκών (Hofstede,

1980). Οι άνθρωποι σε ατομικιστικούς πολιτισμούς είναι πιθανό να πιστεύουν ότι τα προσωπικά συμφέροντα είναι πιο σημαντικά από τα ομαδικά συμφέροντα. Αντίθετα, οι άνθρωποι σε κollectιβιστικούς πολιτισμούς εκτιμούν τα ομαδικά συμφέροντα, την αμοιβαιότητα των εξυπηρετήσεων και την αίσθηση του ανήκειν. Διάφορες έρευνες οδηγούν στη διαπίστωση ότι η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας είναι υψηλή όταν το πολιτισμικό περιβάλλον έχει ένα ατομιστικό πρόσημο (Aziz & Chang 2013· Lu et al., 2001· Spector et al., 2007· Yang et al., 2000). Δηλαδή, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας φαίνεται να ενισχύεται για τους εργαζόμενους που βιώνουν εργασιακές/οικογενειακές απαιτήσεις και ζουν σε χώρες με ατομικιστική κουλτούρα, περισσότερο από τους εργαζόμενους που ζουν σε κollectιβιστικές χώρες. Ενδεχομένως οι άνθρωποι με ατομικιστική κουλτούρα να διαχωρίζουν απόλυτα τους εργασιακούς και τους οικογενειακούς ρόλους (Schein, 1984· Triandis, 1989). Για τους ανθρώπους σε ατομικιστικές κουλτούρες, η υπερβολική συμμετοχή στην εργασία εκλαμβάνεται ως παραμέληση της οικογένειας που οδηγεί σε σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Yang et al., 2000). Η περιορισμένη ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή βιώνεται όταν οι ρόλοι συγκρούονται και αυτό μπορεί να συμβαίνει συχνότερα σε ατομικιστικούς παρά σε κollectιβιστικούς πολιτισμούς (Schein, 1984). Για τα άτομα που ζουν σε πλαίσια με κollectιβιστική κουλτούρα, οι πολλές ώρες εργασίας συχνά εκλαμβάνονται ως αυτοθυσία και συνεισφορά στην οικογένεια, με αποτέλεσμα τα μέλη της οικογένειας να εκφράζουν εκτίμηση και υποστήριξη, η οποία με τη σειρά της χρησιμεύει στη μείωση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Έτσι, οι άνθρωποι σε κollectιβιστικούς πολιτισμούς είναι πιθανό να βιώνουν λιγότερες συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και υψηλό επίπεδο δέσμευσης σε πολλαπλούς κοινωνικούς ρόλους, γεγονός το οποίο εν συνεχεία δύναται να οδηγήσει σε υψηλό επίπεδο εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Spector et al., 2007).

Ένας άλλος πολιτισμικός παράγοντας με σημαντική επίδραση είναι η απόσταση εξουσίας, η οποία αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο τα λιγότερο ισχυρά μέλη μιας κοινωνίας αναμένουν και αποδέχονται ότι η ισχύς κατανέμεται με τρόπο άνισο (Hofstede & Hofstede, 2001). Για όσους ανήκουν σε πολιτισμούς με υψηλή απόσταση ισχύος, η εποπτική υποστήριξη από τους ανώτερους στην εργασία είναι πιθανό να εκλαμβάνεται ως χειρονομία καλής θέλησης και είναι αποτελεσματική στη μείωση των συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι Lu κ.ά. (2010) διεξήγαγαν μια διαπολιτισμική συγκριτική μελέτη για να εξετάσουν τις προστατευτικές επιδράσεις των εργασιακών και οικογενειακών πόρων, όπως η εποπτική υποστήριξη, στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Η μελέτη διαπίστωσε ότι η εποπτική υποστήριξη ήταν πιο αποτελεσματική στη μείωση της

σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας για τους εργαζόμενους σε πολιτισμούς με υψηλή παρά χαμηλή απόσταση ισχύος.

Ένας άλλος σχετικός πολιτισμικά κατασκευασμένος παράγοντας είναι τα πρότυπα αρρενωπότητας. Η αρρενωπότητα αναφέρεται σε μια προτίμηση για την εκτίμηση της διεκδικητικότητας, των επιτευγμάτων και της υλικής επιτυχίας, ενώ η θηλυκότητα αναφέρεται σε μια προτίμηση για τις σχέσεις, τη μετριοπάθεια και τη φροντίδα για τους αδύναμους. Έτσι, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι υψηλή για τους εργαζόμενους σε αρρενωπούς πολιτισμούς επειδή εκτιμούν την ανταγωνιστική επίτευξη στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι η σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και εργασίας είναι υψηλή για τους εργαζόμενους σε κουλτούρες με χαμηλό βαθμό αρρενωπότητας, επειδή οι άνθρωποι θεωρούν τη φροντίδα και τις οικογενειακές σχέσεις πολύ σημαντικές (Hofstede, 1980).

Η αποφυγή της αβεβαιότητας αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται ότι απειλούνται από διφορούμενες ή άγνωστες καταστάσεις (Hofstede & Hofstede, 2001). Τα άτομα με κουλτούρα αποφυγής αβεβαιότητας αναζητούν τη βεβαιότητα και επικεντρώνονται στην αποφυγή στρεσογόνων αρνητικών γεγονότων. Έτσι, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι πιθανό να έχει μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από τη ζωή για τους εργαζόμενους που ανήκουν σε κουλτούρες υψηλής παρά χαμηλής αποφυγής αβεβαιότητας (Javidan & House, 2001).

Μια άλλη κατηγορία παραγόντων έχει να κάνει με τους οργανωτικούς παράγοντες πρόβλεψης. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Η έρευνα οδηγεί στη διαπίστωση ότι η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή επηρεάζεται από διάφορα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η εργασιακή ζήτηση, η χρονική πίεση στην εργασία, η αυτονομία της εργασίας, η ασάφεια του ρόλου και η ευελιξία του προγραμματισμού. Συγκεκριμένα, η εξισορρόπηση ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή αυξάνεται σε συνάρτηση με:

- τη μείωση των εργασιακών απαιτήσεων (Greenhaus & Beutell, 1985· Kopelman et al., 1983· Whiston & Cinamon, 2015)
- μείωση της πίεσης στην εργασία (Greenhaus & Beutell, 1985· Whiston & Cinamon, 2015)
- αύξηση της αυτονομίας κατά την εργασία (Bulger & Fisher, 2012)
- μείωση στην ασάφεια ρόλων στο εργασιακό περιβάλλον (Bulger & Fisher, 2012)

- αύξηση της ευελιξίας του προγραμματισμού των καθηκόντων στο επαγγελματικό περιβάλλον (Byron, 2005)

Επιπλέον, η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής φαίνεται να σχετίζεται και με την ύπαρξη υποστηρικτικών συστημάτων αυτής στο επαγγελματικό περιβάλλον. Ειδικότερα, η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενισχύεται από οργανωτικά προγράμματα υποστήριξης που περιλαμβάνουν:

- δυνατότητα για ευέλικτη ανταπόκριση στην εργασία (Allen et al., 2013)
- δυνατότητα για μερική απασχόληση (Beham et al., 2012)
- πλαίσια υποστήριξης για τη φροντίδα των παιδιών (Beauregard & Henry, 2009)
- μέριμνα για τις ανάγκες του θηλασμού στο χώρο εργασίας (Beauregard & Henry, 2009)
- προγράμματα υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, όπως επιτόπιες εγκαταστάσεις γυμναστικής, επιλογών υγιεινής διατροφής κ.α. (Allen, 2001; Beauregard & Henry 2009; Dikkers et al., 2001)
- δυνατότητα για μακροχρόνιες άδειες σε περίπτωση γέννησης παιδιού ή ασθένειας (Allen, 2001; Beauregard & Henry, 2009; Dikkers et al., 2001).

2.5 Η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της πανδημίας

Η τρέχουσα πανδημία ως γεγονός συνεπάγεται μία σημαντική απορρύθμιση για όλες τις παραμέτρους της ανθρώπινης δραστηριότητας. Ήδη από την πρώτη περίοδο της πανδημίας κάτι τέτοιο κατέστη εμφανές, καθώς τα κράτη αναγκάστηκαν στο πρώτο τρίμηνο του 2020 να επιβάλουν μέτρα απαγόρευσης κυκλοφορίας για τον περιορισμό της διασποράς του ιού (Schwab & Malleret, 2020).

Ταυτόχρονα με τον έλεγχο της πανδημίας, κεντρικής σημασίας θεωρήθηκε πως είναι και η διασφάλιση της ψυχικής υγείας, υπό το πρίσμα των αρνητικών επιδράσεων που συνεπάγονται οι περιορισμοί και ο φόβος προσβολής από τον ιό. Οι επιδράσεις αυτές φαίνεται να είναι αρκετά έντονες και εκτιμάται ότι στο μέλλον θα προκύψει μία «γενιά COVID», δηλαδή μία γενιά ανθρώπων που θα διαμορφωθεί έντονα σε όλα τα πεδία της ζωής της από το στρεσογόνο γεγονός της πανδημίας (Pelekasis, 2021).

Αναμφίβολα, η εξισορρόπηση μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής διαταράχτηκε σε σημαντικό βαθμό λόγω των μέτρων που λήφθηκαν. Ανεξαρτήτως επαγγελματικής ομάδας εργαζομένων είναι μια κοινή παραδοχή στην περίοδο της πανδημίας πως υπάρχει περιορισμένη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Labrague et al., 2021). Συνολικότερα, η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί ένα χαρακτηριστικό στοιχείο της εποχής της πανδημίας (Schwab & Malleret, 2020). Μπορεί επομένως να θεωρηθεί πως η πανδημία οδήγησε σε σημαντικές αρνητικές επιδράσεις στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, επιδράσεις που ενδεχομένως να είναι πολυδιάστατες, αλλά και αρκετά διαφορετικές ανά κατηγορία εργαζομένων.

2.5.1 Έρευνες σε επαγγελματίες υγείας

Κατά την περίοδο της πανδημίας, η ως τώρα έρευνα επικεντρώνεται σε δύο βασικές κατηγορίες εργαζομένων. Η πρώτη κατηγορία εργαζομένων αφορά τους επαγγελματίες υγείας. Ήδη από την πρώιμη φάση της πανδημίας την Άνοιξη του 2020 διαπιστώθηκε πως υπήρχαν αυξημένες απαιτήσεις από τους επαγγελματίες υγείας, που βρέθηκαν να εργάζονται για πολύ μεγάλα χρονικά διαστήματα, με ρίσκο προσβολής από τον κορονοϊό και αντιμετωπίζοντας μία νόσο άγνωστη ως τότε για αυτούς. Οι πολλαπλές αυτές προκλήσεις που αντιμετώπισαν οδήγησαν ήδη από εκείνη την περίοδο σε έναν προβληματισμό σχετικά με μία πιθανή περιορισμένη ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής (Schwab & Malleret, 2020).

Διάφορες έρευνες έχουν επικεντρωθεί στη διερεύνηση και ερευνητικού χαρακτήρα αποτύπωση αυτού του προβληματισμού. Ιδιαίτερα διαφωτιστική είναι μία σχετική έρευνα που διεξήχθη το καλοκαίρι του 2020 στην Τουρκία σε δείγμα 295 νοσηλευτών. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε μία άρρηκτη σύνδεση μεταξύ της ψυχικής υγείας των νοσηλευτών και της εξισορρόπησης της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής. Σε κάθε περίπτωση, δεν είναι απόλυτα σαφές το ποια εκ των δύο αυτών μεταβλητών επιδρά στην άλλη, δηλαδή το αν η ψυχική υγεία των νοσηλευτών είχε διαμορφωτικές επιδράσεις στην ποιότητα της ζωής τους ή το αντίστροφο (Yayla & Eskiciilgin, 2021).

Σε άλλη σχετική έρευνα στην Ινδία μελετήθηκε ένα δείγμα από 452 νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Στη μελέτη αυτή διαπιστώθηκε πως η συνολικότερη

επαγγελματική ικανοποίηση από πλευράς των νοσηλευτών σχετιζόταν θετικά με τα επίπεδα εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική τους ζωή. Επιπλέον, στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε ότι, κατά παράδοξο τρόπο, οι νοσηλευτές οι οποίοι διαπίστωναν ότι υπήρχαν υψηλότερες απαιτήσεις από το εργασιακό τους περιβάλλον διακρίνονταν και από μεγαλύτερο αίσθημα εξισορρόπησης προσωπικής και οικογενειακής ζωής, κάτι που ενδεχομένως να αποδίδεται σε αλτρουιστικού χαρακτήρα κίνητρα από πλευράς των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Rashmi & Kataria, 2021).

Σε άλλη σχετική έρευνα εξετάστηκε ένα δείγμα από 1.186 επαγγελματίες υγείας στις Ηνωμένες Πολιτείες. Στην έρευνα αυτή εξετάστηκε συγκεκριμένα η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συγκριτικά πριν και μετά την έναρξη της πανδημίας. Όπως διαπιστώθηκε, η περιορισμένη ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ήταν πιο έντονη στις γυναίκες και ιδίως σε όσες είχαν παιδιά. Συνεπώς, η περιορισμένη ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής εντάθηκε για τους επαγγελματίες υγείας οι οποίοι είχαν προϋπάρχοντες παράγοντες που να οδηγούν σε αυξημένη πιθανότητα περιορισμένης ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Matulevicius et al., 2021).

2.5.2 Έρευνες σε εργαζόμενους με τηλεργασία

Η δεύτερη κατηγορία εργαζομένων αφορά αυτούς οι οποίοι βρέθηκαν σε καθεστώς τηλεργασίας μετά την έναρξη της πανδημίας. Διάφορες έρευνες έχουν μελετήσει την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε αυτούς τους εργαζόμενους. Ιδιαίτερα διαφωτιστική είναι μία σχετική έρευνα στην Ινδονησία σε δείγμα 472 εργαζομένων. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε μία θετική αποτίμηση για την τηλεργασία, η οποία οδηγούσε σε αυξημένο αίσθημα εξισορρόπησης προσωπικής και εργασιακής ζωής. Μάλιστα, όσο εντονότερο ήταν το σχετικό αίσθημα εξισορρόπησης, τόσο πιο χαμηλό ήταν το εργασιακό άγχος και η τόσο πιο υψηλή η επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων (Irawanto et al., 2021).

Σε άλλη σχετική μελέτη στην Ισπανία πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με ένα δείγμα 48 συμμετεχόντων που εργάζονταν μέσω τηλεργασίας. Οι συμμετέχοντες της συγκεκριμένης έρευνας ήταν γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντίθετα προς την ανωτέρω μελέτη, σε αυτή την έρευνα διατυπώθηκαν σημαντικοί προβληματισμοί από

πλευράς των γυναικών ως προς το κατά πόσο η τηλεργασία μπορεί να διασφαλίσει την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Gálvez et al., 2020).

Σε επιπρόσθετη σχετική μελέτη στην Ισπανία εξετάστηκε ένα δείγμα 35.765 εργαζομένων κατά την περίοδο της πανδημίας. Και σε αυτή την έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες διακρίνονταν από περιορισμένη εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε επίσης πως οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι δυνατότητα για μερική τηλεργασία διασφάλιζε την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, κάτι όμως που δεν ισχύει στις περιπτώσεις όπου η τηλεργασία εφαρμοζόταν ως κατεξοχήν εργασιακό μοντέλο (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

Κεφάλαιο 3.Μεθοδολογία

3.1 Σκοπός

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν η διερεύνηση της επίδρασης των μέτρων για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

3.2 Σχεδιασμός μελέτης

Η συγκεκριμένη έρευνα βασίστηκε στην ποιοτική προσέγγιση. Από μεθοδολογικής απόψεως, οι έρευνες αυτής της κατηγορίας ενδείκνυνται για την εις βάθος εξέταση ενός φαινομένου κατά τρόπο με τον οποίο αναδεικνύεται το βίωμα και η προσωπική εμπλοκή των συμμετεχόντων σε αυτό (Christensen, 2004). Καθώς στη συγκεκριμένη έρευνα επιδιώχθηκε η εξέταση του προσωπικού βιώματος των συμμετεχόντων όσον αφορά την εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής κατά τη διάρκεια της πανδημίας, κρίθηκε αναγκαία η χρήση της ποιοτικής προσέγγισης.

3.3 Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν οκτώ (8) άτομα του οικείου διαπροσωπικού περιβάλλοντος. Το μοναδικό κριτήριο για την εισαγωγή στην έρευνα ήταν το να εργάζονταν οι συμμετέχοντες κατά την έναρξη της πανδημίας και για ένα χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι (6) μηνών μετά την έναρξη αυτής, ώστε να μπορεί να εξεταστεί πράγματι η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε αυτή την περίοδο. Το προφίλ του εξεταζόμενου δείγματος παρουσιάζεται ακολούθως. Το δείγμα αποτελούταν από τέσσερεις άντρες και τέσσερεις γυναίκες. Δύο εκ των συμμετεχόντων τέθηκαν σε αναστολή και μόλις δύο δεν εργάστηκαν σε καθόλου με τηλεργασία. Περαιτέρω πληροφορίες για τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας παρουσιάζονται στον Πίνακα 1..

Πίνακας 1. Προφίλ συμμετεχόντων

Φύλο	Άντρας	Γυναίκα	Γυναίκα	Γυναίκα	Άντρας	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας
Ηλικία	31	47	24	53	34	27	52	32
Οικογενειακή κατάσταση	Αρραβωνιασμένος	Άγαμη	Έγγαμη	Έγγαμη	Άγαμος	Άγαμος που συζεί	Έγγαμη	Άγαμος
Αριθμός παιδιών	1	0	0	2	0	0	2	0
Αναστολή εργασίας	Όχι	Όχι	Όχι	Όχι	Ναι	Ναι	Όχι	Όχι
Τηλεργασία	Εν μέρει	Εν μέρει	Όχι	Εν μέρει	Ναι	Όχι	Ναι	Εργαζόταν ήδη ως ένα βαθμό μέσω τηλεργασίας
Επίπεδο εκπαίδευσης	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	Πτυχίο ΤΕΙ	Προπτυχιακή φοιτήτρια	Απόφοιτη ιδιωτικής σχολής	Πτυχίο ΑΕΙ	Προπτυχιακός φοιτητής	Ιδιωτική σχολή	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών

3.4 Εργαλεία μέτρησης

Η επικοινωνία με τα υποκείμενα της μελέτης έγινε με τη χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις αυτού του τύπου βασίζονται στη χρήση ενός οδηγού συνέντευξης (βλ. Παράρτημα I) ο οποίος επιδέχεται αναδιαμόρφωση με στόχο την πληρέστερη εξέταση ενός ζητήματος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Επιλέγονται συνήθως όταν υπάρχει ένας όγκος γνώσης σε σχέση με ένα εξεταζόμενο ζήτημα ώστε να είναι εφικτή η διαμόρφωση ενός οδηγού συνέντευξης, αλλά και το να επιδιώκει τη διερεύνηση νέων διαστάσεων αυτού του φαινομένου (Christensen, 2004). Καθώς στη συγκεκριμένη περίπτωση εκτιμήθηκε ότι υπήρχε ένας σχετικός όγκος γνώσης σχετικά με το βίωμα της πανδημίας κατά το σχεδιασμό της, η χρήση είναι ημι-δομημένων συνεντεύξεων προτιμήθηκε προκειμένου να προκύψουν νέες διαστάσεις σε σχέση με το εξεταζόμενο φαινόμενο. Η συνέντευξη αποτελείται από εννέα (9) επιμέρους άξονες. Για κάθε άξονα υπάρχει ένα κεντρικό εξεταζόμενο αντικείμενο και επιμέρους ενδεικτικές ερωτήσεις που εστιάζουν σε αυτό. Η συνέντευξη βασίστηκε σε ένα πρωτόκολλο που αναπτύχθηκε ένα σχετικό ερευνητικό πρόγραμμα που αφορούσε την εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής (Πρωτόκολλο ημι-δομημένων συνεντεύξεων, 2016). Μετά την ολοκλήρωση της κατασκευής του ερευνητικού πρωτοκόλλου συνάχθηκε η σχετική ερευνητική πρόταση, η οποία υποβλήθηκε στην αρμόδια Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του ΠαΔΑ προς έγκριση [Αριθμό Έγκρισης ΕΗΔΕ ΠαΔΑ: 44557/06-05-2022] (βλ. Παράρτημα II).

3.5 Διαδικασία

Οι συμμετέχοντες της έρευνας στρατολογήθηκαν από το επαγγελματικό και διαπροσωπικό περιβάλλον της ερευνήτριας. Η πρόσκληση για συμμετοχή στην έρευνα πραγματοποιήθηκε κατόπιν τηλεφωνικής ή δια ζώσης επαφής. Στους συμμετέχοντες παρουσιάστηκαν αναλυτικά οι στόχοι της έρευνας, παρασχέθηκαν επαρκείς διαβεβαιώσεις για τη διαφύλαξη της ανωνυμίας και της ασφάλεια των προσωπικών τους δεδομένων και τους δόθηκε αντίγραφο του πρωτοκόλλου συνέντευξης προκειμένου να το μελετήσουν (βλ. Παράρτημα I). Στην περίπτωση όπου επιθυμούσαν να συμμετάσχουν, καλούνταν να υπογράψουν το σχετικό Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης (βλ. Παράρτημα III) και προγραμματιζόταν μία νέα συνάντηση κατά την οποία λάμβανε χώρα η συνέντευξη.

Οι συνεντεύξεις διεξάχθηκαν ατομικά και δια ζώσης σε χώρο που συμφωνήθηκε από κοινού μεταξύ συμμετέχοντα/συμμετέχουσας και ερευνήτριας και ηχογραφήθηκε με τη χρήση ειδικής συσκευής ηχογράφησης (voice recorder), ώστε να διασφαλιστεί ότι παρουσιάζονται ορθά και πλήρως οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Οι απομαγνητοφωνήσεις και τα έντυπα Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης ανωνυμοποιήθηκαν για την προστασία των συμμετεχόντων ως εξής: Συμμετέχων 1, Συμμετέχων 2 κλπ.. Για τη διαφύλαξη της ανωνυμίας και της προσταστασίας των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών στην έρευνα, ανώνυμα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της πτυχιακής εργασίας και δεν επισυνάπτονται στο κείμενο τα πλήρη transcripts των συνεντεύξεων.

3.6 Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω θεματικής ανάλυσης περιεχομένου, στρατηγική κατάλληλη για την ανάλυση δεδομένων που συλλέγονται μέσω προσωπικών συνεντεύξεων (Christensen, 2004). Αναλυτικότερα, η ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων βασίστηκε στην προσέγγιση των Braun και Clarke (2006), οι οποίοι προτείνουν η ανάλυση να γίνεται σε έξι διαφορετικά μεταξύ τους στάδια. Με τον τρόπο αυτόν, οι ερευνητές αντιμετωπίζουν την ανάλυση ως μία δυναμική και όχι γραμμική διαδικασία, καθώς επιστρέφουν στα δεδομένα επιδιώκοντας τη διαβεβαίωση της ορθότητας των κωδικοποιήσεων και των αναλύσεων στις οποίες προχώρησαν. Τα βήματα που ακολουθούνται με βάση τη συγκεκριμένη τεχνική και χρησιμοποιήθηκαν στη συγκεκριμένη έρευνα είναι τα κάτωθι:

- 1) **Εξοικείωση με τα προς ανάλυση δεδομένα:** στο συγκεκριμένο στάδιο ο αναλυτής κάνει σε μία προσεκτική ανάγνωση του συνόλου των συλλεχθέντων δεδομένων της μελέτης, με στόχο να αποκτήσει μια βασική κατανόηση των ζητημάτων που αναδεικνύονται. Με τον τρόπο αυτόν ξεκινά να αντιλαμβάνεται το νόημα των δεδομένων, καθώς παράλληλα προχωρά και σε αντιπαραβολή με το κοινωνικο-δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων.
- 2) **Κωδικοποίηση:** στο στάδιο αυτό αποδίδονται στα δεδομένα επιμέρους κωδικοί. Ένα τμήμα του κειμένου λαμβάνει μπορεί να λάβει περισσότερους τους ενός κωδικούς ανάλογα με τα διαφορετικά νοήματα που εντοπίζονται. Οι εν λόγω κωδικοί αποτελούν ένα πρώτο βασικό

επίπεδο ανάλυσης, κατώτερο από τα θέματα, τα οποία αποτελούν ένα υψηλότερο επίπεδο ανάλυσης.

3) **Ανάπτυξη Θεμάτων:** οι κωδικοί στους οποίους κατέληξε ο αναλυτής οδηγούν στην απόδοση θεματικών, οι οποίες είναι στην ουσία ομάδες δεδομένων με συναφές ή ταυτόσημο νόημα.

4) **Τροποποίηση Θεμάτων:** στη φάση αυτή τα αναπτυχθέντα θέματα επανεξετάζονται και τροποποιούνται, ώστε να βελτιωθούν, με στόχο να αποφευχθούν οι αλληλεπικαλυπτόμενες κατηγορίες.

5) **Ονοματοδοσία Θεμάτων:** στο συγκεκριμένο βήμα ο αναλυτής διακρίνεται πλέον από μία ικανή γνώση όσον αφορά το εξεταζόμενο ζήτημα, δίνοντας το σχετικό θέμα με βάση το συγκεκριμένο όνομα που επινοεί. Ο ερευνητής συγγράφει επίσης την αναλυτική περιγραφή του εκάστοτε εκ των θεμάτων της μελέτης

6) **Συγγραφή αποτελεσμάτων:** Έχοντας προχωρήσει στην ολοκλήρωση του συνόλου των παραπάνω βημάτων, ο ερευνητής μπορεί πλέον να γράψει τα συνολικά αποτελέσματα της έρευνας.

Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα- Ευρήματα

Μία πρώτη θεματική που αναδύεται από την ανάλυση των δεδομένων έχει να κάνει με το άγχος το οποίο αναφέρεται από πλευράς των συμμετεχόντων. Όπως διαπιστώνεται, η πανδημία αποτέλεσε έναν παράγοντα ο οποίος οδήγησε σε μία νέα μορφή άγχους λόγω του άγνωστου ως το 2020 κορονοϊού. Χαρακτηριστικά, ο πρώτος συμμετέχοντας όταν ρωτάται για την εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής λόγω του lockdown αναφέρεται στο άγχος προσβολής της συντρόφου του από την COVID-19. Ειδικότερα αναφέρει τα εξής: «*Η σύντροφός μου ήταν τότε 3 μηνών και από ότι καταλαβαίνετε τα έπαθα όλα! Αγχωνόμουν τόσο πολύ τι επιπτώσεις θα χει αυτό στη διάρκεια της κύησης, τι θα γίνει αν το κολλήσει, ανγχωνόμουν για το πώς να τη προστατέψω και ένιωθα ανήμπορος. Ανίκανος. Ειδικά μέχρι να μάθουμε τι είναι ο κορονοϊός, πως μεταδίδεται και πως αντιμετωπίζεται, είχα τρομάξει. Εννοείται στην αρχή αρνιόμουν να πηγαίνω στη δουλειά από κοντά για να μη κολλήσω, μετά όμως από 1 εβδομάδα που κάπως βρήκαμε έναν μπούσουλα πήγα κανονικά. Πρόσεχα απίστευτα κι εγώ και η γυναίκα μου γιατί δε ξέραμε τι γίνεται*». Παρόμοια είναι και η τοποθέτηση του δεύτερου συμμετέχοντα της έρευνας, ο οποίος αναφέρει: «*Εννοείται τρόμαξα πάρα πολύ. Δε ξέραμε ειδικά στις αρχές πως κολλάει αυτό το πράγμα και αν το κολλήσεις τι κατάληξη θα έχει*». Συνεπώς, μία σχετική θεματική θα μπορούσε να λάβει τον τίτλο "το άγχος προσβολής από τον κορονοϊό".

Οι συμμετέχοντες της μελέτης αναφέρονται μάλιστα σε μία ευρύτερη αποδιοργάνωση του ρυθμού και του τρόπου ζωής λόγω της πανδημίας και του lockdown. Ιδιαίτερα διαφωτιστικός ως προς αυτό το ζήτημα είναι ο όγδοος συμμετέχοντας της μελέτης, ο οποίος επισημαίνει «*Αλλάξανε [σ.σ. οι ισορροπίες επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λόγω του lockdown] ναί. Εργαζόμουν ως σύμβουλος επιχειρήσεων την ίδια δουλειά που κάνω και τώρα και άλλαξαν οι ισορροπίες .αλλάξανε γιατί εργαζόμουν πλέον μόνο από το σπίτι και λόγω του ότι μόνο από το σπίτι εργάζονταν όλοι πλέον και λόγω του ότι όλοι οι φίλοι μου άλλαξαν τον τρόπο που εργάζονταν υπήρξε μία γενικότερη αποδιοργάνωση οι συνεργάτες και οι υπόλοιποι και αυτό με επηρέασε και στην προσωπική μου ζωή στις σχέσεις με τους γονείς μου με τον αδερφό μου είχε μία επίδραση δεν θα έλεγα πως δεν είχε*». Παρόμοια είναι και η τοποθέτηση του έβδομου συμμετέχοντα, που αναφέρει τα εξής: «*Σίγουρα άλλαξαν οι ισορροπίες μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής μου ζωής κατά την περίοδο του lockdown, κυρίως διότι αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας στην νέα μου δουλειά και δεν προλάβαινα να κάνω τα πράγματα που θέλω για τον εαυτό μου, όπως επίσης δεν προλάβαινα*

να συναναστρέφομαι και με τους ανθρώπους μου όσο θα ήθελα». Συνεπώς, θα μπορούσε να αναπτυχθεί μία σχετική θεματική με τίτλο «η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής λόγω της πανδημίας».

Μελετώντας εις βάθος τις συνεντεύξεις των συμμετεχόντων, φαίνεται ότι προκύπτει μία σύνδεση ανάμεσα στο άγχος το οποίο υπήρξε και στην απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ο όγδοος συμμετέχοντας της έρευνας αναφέρεται στο ζήτημα των συγκρούσεων που προέκυψαν με τα μέλη της οικογένειας λόγω των μέτρων πρόληψης για τη διασπορά του κορονοϊού και του lockdown. Χαρακτηριστικά, επισημαίνει τα παρακάτω «Νοιώσαμε άγχος πολύ γιατί ξυπνούσαν το πρωί δεν είχαν τι να κάνουν και τώρα ένας άνθρωπος που είναι σε παραγωγική ηλικία και ξυπνάει το πρωί και δεν έχει τι να κάνει νιώθει άγχος εκεί μιλάγαμε και με εμένα που δεν συνηθιζόταν να μιλάμε το πρωί οπότε και μία κουβέντα παραπάνω θα λέγαμε λίγη ένταση θα υπήρχε και το στιδήποτε». Παρομοίως, ο πρώτος συμμετέχοντας επισημαίνει «Αυτό που σας είπα. Πολλοί έχασαν τα λογικά τους, ή άλλοι που είχαν προδιάθεση για επιθετική και αποκλίνουσα συμπεριφορά το έφτασαν στο τέρμα. Τρομακτικά πράγματα. Αυξήθηκε η ενδοοικογενειακή βία, μάθαμε για απάνθρωπες συμπεριφορές. Ένα χάος γενικότερα. Σε κάνει να απορείς σε τι κόσμο ζεις. Πολλοί απέκτησαν ψυχολογικά προβλήματα, ψυχοσωματικά, έχασαν τον ύπνο τους. Όχι ότι πριν την πανδημία τα πράγματα ήταν όλα ρόδινα, αλλά με τη φοβία ότι υπάρχει ένας ιός που μπορεί ανά πάσα ώρα και στιγμή να σε σκοτώσει καταλαβαίνετε ότι τα πράγματα διογκώθηκαν προς το χειρότερο». Κατά τρόπο πιο περιφραστικό, ο δεύτερος συμμετέχοντας αναφέρει «Όταν κάποιος δε μπορεί να διαχειριστεί το στρες κλονίζονται οι διαπροσωπικές του σχέσεις». Ως εκ τούτου, φαίνεται ότι το άγχος λόγω του κορονοϊού ήταν υπεύθυνο για την απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, μία απορρύθμιση η οποία ενδεχομένως να ήταν ως ένα βαθμό ανεξάρτητη από αντικειμενικούς παράγοντες και δυναμικές που επικρατούσαν στο επαγγελματικό περιβάλλον των συμμετεχόντων. Με αφετηρία τα ανωτέρω θα μπορούσε να αναδυθεί μία ακόμα σχετική θεματική με τίτλο «η επίδραση του άγχους στην έλλειψη εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής».

Μία άλλη θεματική που αναδύεται από τα δεδομένα της έρευνας έχει να κάνει με την αντιμετώπιση της σχετικής ανισορροπίας από το οικείο περιβάλλον των συμμετεχόντων. Και σε αυτή την περίπτωση φαίνεται ότι το σχετικό άγχος εκείνης της περιόδου οδήγησε σε μία παρεμφερή αντιμετώπιση που αύξησε τις συγκρούσεις από πλευράς των υπολοίπων μελών της οικογένειας των συμμετεχόντων. Χαρακτηριστικά, ο τέταρτος συμμετέχοντας της μελέτης αναφέρει τα εξής: «Δε τους επηρέασε κάπου [σ.σ. τα άλλα μέλη της οικογένειας]. Μόνο που βοήθησαν στην ανακαίνιση του χώρου για το γραφείο που σας είπα. Βέβαια, τι

τράβηξα με αυτές τις εξεταστικές. Να δίνουν μάθημα και εμένα να χτυπάει το τηλέφωνο και να μιλάω με πελάτες. Να κολλάει το Internet και να παθαίνουν πανικό. Τι να πω όμως. Τα καταλάβαινα απόλυτα. Ευτυχώς και αυτό το αντιμετωπίσαμε, αλλά τα νεύρα τότε ήταν 100%! Σε γενικότερες γραμμές δεν υπήρξαν θέματα πάντως. Έχω μεγάλα παιδιά. Δεν είναι μωρά για να μη καταλαβαίνουν».. Συνεπώς, θα μπορούσε να αναδυθεί μία ακόμα θεματική με τίτλο «το άγχος ως παράγοντας απορρύθμισης και για τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας».

Οι συμμετέχοντες της έρευνας αναφέρονται επίσης τόσο σε θετικά, όσο και σε αρνητικά στοιχεία τα οποία εντόπισαν εκείνη την περίοδο. Οι συμμετέχοντες αναδεικνύουν κατά μήκος του χρόνου μία επικράτηση των θετικών στοιχείων εις βάρος των αρνητικών. Χαρακτηριστικά, ο έκτος συμμετέχοντας της μελέτης επισημαίνει τα εξής: *«Ε τώρα βλέποντας τα δύο χρόνια μετά μπορώ να πω ότι οι αλλαγές αυτές ήταν θετικές, ίσως να σώθηκα και από κάτι που θα γινόταν έτσι κι αλλιώς και τώρα πραγματικά είμαι πιο ευτυχισμένος στην κατάσταση που είμαι. Αλλά τότε ήταν πολύ δύσκολα για να πω την αλήθεια και όταν βρεθήκαμε όλοι μέσα στο σπίτι με αυτή την κατάσταση του πανικό που ανέφερα προηγουμένως είχα δύο προβλήματα να αντιμετωπίσω και ίσως ήταν πιο δύσκολο από άλλους ανθρώπους». Παρόμοια είναι και η τοποθέτηση από πλευράς του δεύτερου συμμετέχοντα που επισημαίνει «Κοίταξε αρχικά ήμουν σε σοκ, την πρώτη εβδομάδα. Έλεγα πως θα τη παλέψουμε με τη καραντίνα, τι κακό μας βρήκε. Μετά κούλαρα και ήμουν οκ». Στο ίδιο μήκος κύματος, ο τέταρτος συμμετέχοντας επισημαίνει «Εγώ είπα από μέσα μου ότι οκ αυτή είναι η κατάσταση και πρέπει να τη δεχτώ και να βγει κάτι καλό από αυτό. Ψάχτηκα για κάτι πράγματα στη δουλειά που πριν δεν είχα χρόνο να το κάνω αφοσιώθηκα στη σχολή μου. Πολύ καλά σε γενικές γραμμές. Βρήκα αυτό που βοήθησε εμένα. Να κάνω θετικές σκέψεις και να επωφεληθώ από αυτή τη κατάσταση και αυτό είναι κάτι που συμβούλευα τους γύρω μου να κάνουν». Συνεπώς, μία σχετική θεματική θα μπορούσε να λάβει τον τίτλο «η προοδευτική υποχώρηση των αρνητικών και η κυριαρχία των θετικών συναισθημάτων κατά μήκος του χρόνου».*

Μία επιπρόσθετη θεματική έχει να κάνει με τους χειρισμούς από πλευράς των ίδιων των συμμετεχόντων για τη διαχείριση των στρεσογόνων ερεθισμάτων. Οι συμμετέχοντες της έρευνας φαίνεται πως υιοθέτησαν αποφευκτικές στρατηγικές και πως απέφυγαν να αντιπαρατεθούν ευθέως με τα στρεσογόνα ερεθίσματα της περιόδου του lockdown. Χαρακτηριστικά, ο δεύτερος συμμετέχοντας επισημαίνει τα εξής *«Την ισορροπία την βρήκα με το να επικεντρωθώ στον εαυτό μου. Έκανα πολλή γυμναστική, διάβασα ένα σωρό βιβλία, έκανα ανακαίνιση όλο το σπίτι. Γέμισα δημιουργικά τον χρόνο μου. Έφυγα από τον έντονο ρυθμό της καθημερινότητας κάτι που το είχα ανάγκη».* Παρόμοια είναι και η τοποθέτηση του

πέμπτου συμμετέχοντα που υιοθέτησε αποφευκτικές στρατηγικές κατά τις αλληλεπιδράσεις με τους κύκλους του για να περιορίσει τις εντάσεις και να βρει μία ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής: *«Αυτό που έκανα εγώ ώστε να βρω μία ισορροπία στην προσωπική και επαγγελματική μου ζωή είναι ότι προσπαθούσα στον ελεύθερο μου χρόνο και τα Σαββατοκύριακα που ευτυχώς δεν δούλευα να συναναστρέφομαι όσο περισσότερο γινόταν με τους οικείους μου»*. Στο ίδιο μήκος κύματος, ο πρώτος συμμετέχοντας αναφέρει *«Βγαίναμε με τη γυναίκα μου για περπάτημα, έβγαίνα και μόνος μου πήγαινα έκανα τη γυμναστική μου ή τα απαραίτητα ψώνια για το σπίτι»*. Συνεπώς, οι αποφευκτικές στρατηγικές φαίνεται πως εφαρμόστηκαν ευρύτερα από τους συμμετέχοντες στην περίοδο του lockdown για τη διαχείριση των ψυχοπιεστικών ερεθισμάτων. Κατά συνέπεια, μία ακόμα σχετική θεματική θα μπορούσε να λάβει τον τίτλο «η χρήση αποφευκτικών στρατηγικών από πλευράς των συμμετεχόντων για τη διαχείριση των στρεσογόνων ερεθισμάτων».

Μία επιπλέον θεματική αφορά τις προεκτάσεις στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στο μέλλον λόγω των μεταβολών που προκλήθηκαν στην περίοδο του lockdown. Οι αποκρίσεις από πλευράς των συμμετεχόντων παρουσιάζουν οπωσδήποτε μεγάλη μεταξύ τους ετερογένεια. Αυτό ωστόσο στο οποίο φαίνεται να συμφωνούν είναι πως θα υπάρξουν αλλαγές στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στο μέλλον λόγω των θεμελίων που τέθηκαν στην περίοδο της πανδημίας. Ο όγδοος συμμετέχοντας της μελέτης είναι ιδιαίτερα διαφωτιστικός ως προς αυτό το ζήτημα, επισημαίνοντας τα παρακάτω όταν ρωτάται για πιθανές σχετικές αλλαγές στο μέλλον: *«Ναι το βλέπω και σε μένα αυτό και σε άλλους ανθρώπους, σε φίλους μου δηλαδή, ότι επειδή έμεινε η τηλεργασία κάποιοι άνθρωποι συνεχίζουν να δουλεύουν έτσι και κάποιοι όχι. Οπότε ένα ζευγάρι ας πούμε ότι είναι πολύ δύσκολο να πάει πια διακοπές μαζί, κάποιος θα πρέπει να ανοίγει τον υπολογιστή και κάποιος δεν χρειάζεται. Κάποιος έχει ωράριο και κάποιος όχι, άρα δεν είναι όπως παλιά που όλοι πήγαιναν με μία γραμμή και δούλευαν με τον ίδιο τρόπο. Το γεγονός ότι πλέον κάποιοι δουλεύουν έτσι και κάποιοι άλλοι αλλιώς έχει αλλάξει και τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών»*. Μάλιστα, ο πρώτος συμμετέχοντας επισημαίνει αναφερόμενος σε τυχόν μακροπρόθεσμες επιδράσεις *«Φοβάμαι ότι είναι συνθήκες που θα μείνουν για ένα διάστημα. Μεγάλο»*. Επομένως, μια ακόμα θεματική θα μπορούσε να λάβει τον τίτλο «Η πανδημία ως θεμέλιο μιας ευρύτερης απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής».

Τέλος, μία επιπρόσθετη θεματική έχει να κάνει με τις προτάσεις από πλευράς των συμμετεχόντων για το πώς θα μπορούσαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να διαχειριστούν μία τέτοια

κρίση κατά το βέλτιστο δυνατό τρόπο. Οι συμμετέχοντες της έρευνας φαίνεται να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαχείριση του άγχους με στόχο την εύρεση μιας ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής. Χαρακτηριστικά, όταν ο όγδοος συμμετέχοντας της μελέτης ρωτάται για το σχετικό ζήτημα αναφέρει τα εξής «τι θα μπορούσαμε αλήθεια να κάνουμε δεν είμαι ειδικός να σου πω, το σίγουρο είναι ότι κάπως πρέπει να διαχειριστούν τον εργασιακό πανικό, ας το πούμε έτσι, επικράτησε ένας πανικός. Απλώς έφερε άλλα προβλήματα και αυτά με τη σειρά τους έφεραν άλλα προβλήματα. Ήταν θέμα ψυχικό, αν μπορούσαν να κάνουν κάτι θα έλεγα πως θα έπρεπε να είναι προς αυτήν την κατεύθυνση. Δεν ξέρω να σου πω ακριβώς, αλλά θα έπρεπε να ήταν προς τα εκεί». Παρόμοιες είναι και οι τοποθετήσεις άλλων συμμετεχόντων της μελέτης. Ως εκ τούτου, μία σχετική θεματική θα μπορούσε να λάβει τον τίτλο «η διαχείριση του άγχους ως αναγκαία προϋπόθεση για τη βελτίωση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην πανδημία».

Συνοψίζοντας, οι θεματικές που αναδύθηκαν από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα. Ο επανέλεγχος των θεματικών δεν οδήγησε και σε αναγκαιότητα τροποποίησης αυτών.

Πίνακας 2. Οι θεματικές της μελέτης

Το άγχος προσβολής από τον κορονοϊό
Η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής λόγω της πανδημίας
Η επίδραση του άγχους στην έλλειψη εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
Το άγχος ως παράγοντας απορρύθμισης και για τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας
Η προοδευτική υποχώρηση των αρνητικών και η κυριαρχία των θετικών συναισθημάτων κατά μήκος του χρόνου
Η χρήση αποφευκτικών στρατηγικών από πλευράς των συμμετεχόντων για τη διαχείριση των στρεσογόνων ερεθισμάτων
Η πανδημία ως θεμέλιο μιας ευρύτερης απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
Η διαχείριση του άγχους ως αναγκαία προϋπόθεση για τη βελτίωση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην πανδημία

Κεφάλαιο 5. Συζήτηση

Αναμφίβολα, οι δυναμικές οι οποίες αναπτύχθηκαν από την τρέχουσα πανδημία ήταν τέτοιες που δυνητικά να οδηγούν σε μία σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι αρνητικές αυτές επιδράσεις της πανδημίας μελετήθηκαν διεθνώς ήδη από την πρώιμη περίοδο, οδηγώντας ένα σημαντικό προβληματισμό ως προς τις διαστάσεις που συνεπάγεται για την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων, την προσωπική τους ζωή και γενικότερα για τις ανθρώπινες κοινωνίες (Schwab & Malleret, 2020).

Στη συγκεκριμένη μελέτη εξετάστηκε μέσω συνεντεύξεων με ένα δείγμα 8 συμμετεχόντων μία πιθανή έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής λόγω των μέτρων που ελήφθησαν στην πρώιμη φάση της πανδημίας για τον περιορισμό της διασποράς του κορονοϊού. Με βάση τη σχετική θεματική ανάλυση περιεχομένου που πραγματοποιήθηκε, μπορούν να προκύψουν οι εξής κεντρικές διαπιστώσεις:

1) η πανδημία οδήγησε σε ένα σημαντικό άγχος λόγω του φόβου προσβολής από τον άγνωστο κατά την πρώιμη φάση της κορονοϊό

2) ανεξαρτήτως του επαγγέλματος των εργαζομένων, η πανδημία οδήγησε σε μία σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

3) φαίνεται ότι η απορρύθμιση αυτή οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο άγχος και όχι στις ίδιες τις δυναμικές των μέτρων που ελήφθησαν (π.χ. τηλεργασία)

4) κατά μήκος του χρόνου υπήρξε υποχώρηση των αρνητικών συναισθημάτων και κυριαρχία περισσότερο θετικών

5) οι εργαζόμενοι απέφευγαν να αντιπαρατεθούν ευθέως με τα στρεσογόνα γεγονότα, υιοθετώντας αποφευκτικές στρατηγικές για τη μείωση του άγχους

6) η πανδημία θέτει τα θεμέλια για μία ευρύτερη απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθώς ορισμένες εκ των μεταβολών της, όπως η τηλεργασία, ενδεχομένως να διατηρηθούν και στο μέλλον

7) οι εργαζόμενοι θεωρούν πως η διαχείριση του άγχους είναι αναγκαία για τη βελτίωση της ανισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, χωρίς όμως να υπάρχει

μία συμφωνία μεταξύ τους ως προς τον τρόπο με τον οποίο κάτι τέτοιο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί

Σαφώς, πέραν από τη διαπίστωση μιας σημαντικής απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής κατά τη διάρκεια της πανδημίας είναι επιβεβλημένο να προκύψει ένας σχετικός θεωρητικός μηχανισμός σχετικά με αυτό το φαινόμενο, δηλαδή να αποδοθεί αιτιακά το γιατί η πανδημία οδήγησε σε μία τέτοια απορρύθμιση. Με βάση τα δεδομένα της έρευνας, αλλά και την προγενέστερη βιβλιογραφία, φαίνεται ότι το άγχος από πλευράς των εργαζομένων είχε σημαντικό ρόλο στη σχετική αυτή απορρύθμιση (Irawantoet al., 2021). Μάλιστα, η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής προκύπτει εν γένει μετά από στρεσογόνα γεγονότα που επηρεάζουν μία κοινωνία και οδηγούν σε καταστάσεις κρίσης. Χαρακτηριστικό είναι το ότι στην περίοδο της οικονομικής κρίσης της χώρας μας το άγχος που προκλήθηκε οδήγησε σε σημαντική απορρύθμιση της ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ανεξάρτητα από το αν εντάθηκε ή όχι η πίεση στο περιβάλλον εργασίας, που ως παράγοντας θα μπορούσε πράγματι να οδηγήσει σε μία σχετική απορρύθμιση (Chatrakul Na Ayudhya et al., 2019). Φαίνεται επομένως ότι το ίδιο το κοινωνικά προσδιορισμένο άγχος κατά τη διάρκεια κρίσεων όπως η οικονομική κρίση ή η τρέχουσα πανδημία μπορεί να οδηγήσει σε απορρύθμιση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Με βάση την ανωτέρω απόδοση, ενδεχομένως η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής να μην είναι τόσο συνάρτηση παραγόντων που σχετίζονται άμεσα με τη μεταβολή των εργασιακών συνθηκών, αλλά με την αντίληψη των εργαζομένων περί μιας τέτοιας μεταβολής. Συνεπώς, δεν πρόκειται τόσο για τις αντικειμενικές συνθήκες της μεταβολής του εργασιακού περιβάλλοντος από το γραφείο στο σπίτι, όσο για το αίσθημα απειλής που οδηγεί σε μία σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μία απόδοση σύμφωνα με τη θεωρία της εξελικτικής ψυχολογίας. Με βάση τη συγκεκριμένη προσέγγιση, ο άνθρωπος αναπτύσσει προσαρμοστικές συμπεριφορές έναντι των απειλών του εξωτερικού περιβάλλοντος και ακόμα και διαστάσεις της συμπεριφοράς που φαίνονται αρκετά δυσλειτουργικές ενδεχομένως να έχουν μία προσαρμοστική χρησιμότητα (Rellihan, 2012). Στη συγκεκριμένη περίπτωση θα μπορούσε επομένως να θεωρηθεί ότι το αίσθημα απειλής έναντι της εργασιακής σταθερότητας και ασφάλειας οδηγεί σε περικοπή των πόρων που αναλώνει ο άνθρωπος, δηλαδή της ενέργειας και της ενασχόλησης που αφορά την οικογένεια, οδηγώντας έτσι σε μία προσαρμοστικού χαρακτήρα απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής με στόχο την προστασία της ίδιας της θέσης εργασίας.

Συνεπώς, αν και η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συνιστά οπωσδήποτε ένα σημαντικό πρόβλημα, ενδεχομένως να αποτελεί μία διαδικασία προσαρμογής από πλευράς των εργαζομένων στις απειλές του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο συνηγορεί υπέρ αυτής της απόδοσης έχει να κάνει με το ότι η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συναντάται στη συγκεκριμένη έρευνα στο σύνολο των συμμετεχόντων. Οι προγενέστερες μελέτες έχουν αναδείξει μία σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε εργαζόμενους που οι συνθήκες εργασίας τους μεταβλήθηκαν άρδην λόγω της τηλεργασίας (Gálvez et al., 2020· Irawanto et al., 2021). Ωστόσο, η συγκεκριμένη μελέτη αναδεικνύει μία τέτοια απορρύθμιση για όλους τους εργαζόμενους, οδηγώντας έτσι στη διαπίστωση πως συνιστά ένα φαινόμενο με ευρύτερες διαστάσεις από αυτές της τηλεργασίας.

Η απόδοση της απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στο άγχος και όχι στις ίδιες τις μεταβολές της τηλεργασίας διαπιστώνεται άλλωστε και από μελέτες οι οποίες έχουν επικεντρωθεί στην εξέταση του φαινομένου αποκλειστικά και μόνο σε εργαζόμενους με τηλεργασία. Ιδιαίτερα διαφωτιστική είναι μία σχετική έρευνα στην Ινδονησία στην οποία μελετήθηκε η απορρύθμιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε σχέση με το εργασιακό άγχος. Όπως διαπιστώθηκε, το άγχος και το αίσθημα εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής παρουσίαζαν μία αρνητική συσχέτιση (Irawanto et al., 2021). Κατά συνέπεια, και η μελέτη αυτή οδηγεί στη διαπίστωση πως δεν ήταν οι αντικειμενικές αυτές συνθήκες της τηλεργασίας που επέδρασαν στη σχετική απορρύθμιση, αλλά το αντιλαμβανόμενο άγχος από πλευράς των συμμετεχόντων.

Με αφετηρία όλα τα ανωτέρω, η συγκεκριμένη μελέτη υποστηρίζει πως η ανισορροπία της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι ως ένα βαθμό ανεξάρτητη από τις δυναμικές της τηλεργασίας και αποτέλεσε μία προσαρμοστική απόκριση από πλευράς των εργαζομένων, εστιάζοντας στο πώς μπορούσαν να δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στην εργασία τους να διασφαλίσουν τον εργασιακό τους ρόλο σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον διαρκώς εντεινόμενων απειλών.

Κεφάλαιο 6. Συμπεράσματα

6.1 Κεντρικά συμπεράσματα

Η έλλειψη εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό πρόβλημα στην περίοδο της πανδημίας. Το πρόβλημα αυτό έχει επισημανθεί ήδη από την πρώιμη φάση της και αποτέλεσε αντικείμενο προβληματισμού και έρευνας στη συγκεκριμένη μελέτη. Στην έρευνα που υλοποιήθηκε πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με ένα δείγμα 8 συμμετεχόντων που εργάζονταν κατά την πρώιμη περίοδο της πανδημίας. Οι συνεντεύξεις αυτές εστίασαν στην πιθανή ανισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων. Το κύριο συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι η ανισορροπία ήταν συνάρτηση περισσότερο του άγχους που προκλήθηκε από την πανδημία και σε μικρότερο βαθμό της τηλεργασίας ή άλλων σχετικών μέτρων. Κατά συνέπεια, όπως επισημαίνουν και οι ίδιοι οι συμμετέχοντες της μελέτης, αυτό το οποίο απαιτείται είναι η ανάπτυξη προγραμμάτων διαχείρισης του άγχους, τα οποία δυνητικά θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Συνεπώς, η συγκεκριμένη μελέτη αναδεικνύει τη σχετική αναγκαιότητα προς όσους χαράσσουν σχετικές πολιτικές.

6.2 Πρακτικές προεκτάσεις

Βάσει των ευρημάτων προτείνεται μια σειρά τρόπων αντιμετώπισης του ζητήματος επίτευξης της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην περίοδο της πανδημίας. Στη συγκεκριμένη χρονική περίοδο κυριάρχησε η ανάπτυξη προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας μέσω του διαδικτύου, τα οποία μπορούν να απευθύνονται σε πολύ μεγάλες ομάδες του πληθυσμού, οδηγώντας σε σημαντικά ευεργετήματα για την ψυχική τους υγεία (DiCarlo et al., 2021). Καθώς στη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώνεται πως το άγχος της πανδημίας αποτελεί τον κατεξοχήν παράγοντα που οδήγησε στην ανισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής η ευρεία χρήση τέτοιων προγραμμάτων θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντικό κατευνασμό του άγχους και κατά συνέπεια σε επαναφορά της ομοιόστασης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων.

Επιπλέον, και οι διοικήσεις των επιχειρήσεων ενδεχομένως να μπορούν να εντοπίζουν την ανισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και να δρουν σχετικώς.

Όπως επισημαίνουν οι Hugner και Wheelen (2004) η διασφάλιση της ψυχικής υγείας και της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων είναι επιβεβλημένη για τον πολλαπλασιασμό της παραγωγικότητάς τους. Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων θα μπορούσαν επομένως να προάγουν και αυτές σχετικές παρεμβάσεις ψυχολογικής υποστήριξης στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να αντιμετωπίζεται το σημαντικό πρόβλημα της απορρύθμισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Επιπλέον, διοικητικού χαρακτήρα παρεμβάσεις που έχουν να κάνουν με τα ωράρια και τις συνθήκες εργασίας θα μπορούσαν επίσης να οδηγήσουν σε αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος.

6.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Σε κάθε περίπτωση, η συγκεκριμένη μελέτη διακρίνεται από μία σειρά περιορισμών, οι οποίοι οφείλουν να αναφερθούν. Ένας πρώτος περιορισμός έχει να κάνει με το μέγεθος του εξεταζόμενου δείγματος. Στη συγκεκριμένη έρευνα συμπεριλήφθηκαν μόλις 8 συμμετέχοντες. Ως εκ τούτου, ορισμένες μη συνήθεις απαντήσεις από πλευράς ενός και μόνο συμμετέχοντα θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μία σημαντική διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων της μελέτης, κάτι που δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με τόσο μεγάλη ευκολία σε ένα μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος. Συνεπώς, το μικρό μέγεθος δείγματος της συγκεκριμένης μελέτης οδήγησε ένα σημαντικό σχετικό περιορισμό.

Ένας δεύτερος περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας έχει να κάνει με την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος ως προς τον ευρύτερο πληθυσμό-στόχο. Ακόμα και αν στις ποιοτικές έρευνες στόχος δεν είναι η γενίκευση (Φίλιας, 2007), η σχετική μελέτη δεν είχε ως αυτοσκοπό την εξέταση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε ένα σύνολο οκτώ εργαζομένων, αλλά την εξαγωγή μιας ευρύτερης συμπερασματολογίας περί αυτού του φαινομένου στην ελληνική πραγματικότητα. Προϋπόθεση για να μπορεί να προκύψει η γενίκευση είναι το να είχε ο εκάστοτε εκ των πιθανών συμμετεχόντων ενός πληθυσμού-στόχου μία ισότιμη πιθανότητα συμπερίληψης στην έρευνα (Christensen, 2004). Ωστόσο, η μελέτη αυτή πραγματοποιήθηκε κατόπιν της συμπερίληψης συμμετεχόντων από το άμεσο διαπροσωπικό, επαγγελματικό και φιλικό περιβάλλον της ερευνήτριας. Μία πιθανή απόκλιση των χαρακτηριστικών αυτών των συμμετεχόντων από τα χαρακτηριστικά του ευρύτερου πληθυσμού-στόχου οπωσδήποτε πλήττει τη δυνατότητα για γενίκευση των σχετικών διαπιστώσεων.

Ένας άλλος περιορισμός έχει να κάνει με την ποιότητα των αποκρίσεων ορισμένων εκ των συμμετεχόντων της έρευνας. Όπως αναφέρει ο Φίλιας (2007), μία βασική για τις ποιοτικές έρευνες απειλή είναι οι συμμετέχοντες οι οποίοι τοποθετούνται πολύ συνοπτικά επί ενός ζητήματος, αλλά και οι συμμετέχοντες που τοποθετούνται ιδιαίτερα εκτενώς, αναφέροντας δηλαδή ζητήματα που δεν είναι άμεση συνάρτηση του ενδιαφέροντος της μελέτης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση παρατηρούνται και τα δύο αυτά φαινόμενα, καθώς ένας συμμετέχοντας τοποθετήθηκε ιδιαίτερα εκτενώς και ένας πολύ περιληπτικά. Ως εκ τούτου, ο σχετικός περιορισμός διακρίνει τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης.

Με αφετηρία τη στόχευση, τα αποτελέσματα και τους περιορισμούς της συγκεκριμένης μελέτης, μπορεί να πραγματοποιηθεί και μία σειρά προτάσεων για τις μελλοντικές έρευνες. Μία πρώτη σχετική πρόταση έχει να κάνει με τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στην απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής μεταξύ των όσων εργάζονταν με τηλεργασία και των όσων δεν εργάζονταν με τηλεργασία. Η σχετική μελέτη καταλήγει στη διαπίστωση πως η απορρύθμιση αυτή είναι ευρύτερη και δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους με τηλεργασία. Συνεπώς, μία σχετική συγκριτική έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει το αν προκύπτουν ή όχι σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο αυτών ομάδων εργαζομένων.

Μία δεύτερη πρόταση για τη μελλοντική έρευνα έχει να κάνει με τη διερεύνηση των πιθανών επιδράσεων στις οποίες οδήγησε η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής λόγω της πανδημίας. Με βάση μία σχετική μελέτη στις Ηνωμένες Πολιτείες, η απορρύθμιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής κατά την περίοδο του κορονοϊού οδηγεί σε μεγαλύτερη πιθανότητα ανάπτυξης κατάθλιψης (Wright et al., 2022). Είναι ωστόσο αμφίβολο αν κάτι ανάλογο ισχύει στη χώρα μας, καθώς ενδεχομένως οι επιδράσεις στην ψυχική υγεία σε μία κοινωνία με ισχυρές συλλογικές ταυτότητες κατά τη διάρκεια μιας κρίσης να είναι λιγότερο έντονες σε σύγκριση με κοινωνίες στις οποίες οι συλλογικές ταυτότητες είναι αρκετά πιο αδύναμες, ένα φαινόμενο που έχει προταθεί πως παρατηρείται και στην περίοδο της πανδημίας (Louvardi et al., 2020). Συνεπώς, απαιτείται από μελλοντικές έρευνες να διερευνήσουν αν στην Ελλάδα υπήρξαν ανάλογες επιδράσεις της απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην ψυχική υγεία των εργαζομένων με αυτές που καταγράφονται σε διεθνείς έρευνες ή αν στη χώρα μας δεν διαπιστώθηκαν σχετικές επιδράσεις. Με βάση τις διαπιστώσεις της παρούσας έρευνας, φαίνεται να υπάρχουν ορισμένες τέτοιες ενδείξεις, παρότι δεν μπορεί να εξαχθεί μία σχετική συμπερασματολογία. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαία η διεξαγωγή μιας έρευνας με αυτή τη στόχευση.

Μία τρίτη σχετική πρόταση έχει να κάνει με η διερεύνηση του ζητήματος της απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής από πλευράς των υπολοίπων ατόμων των οικογενειών όπου παρατηρήθηκε σημαντική απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής την περίοδο της COVID-19. Πράγματι, το σχετικό ζήτημα εξετάστηκε από την οπτική των ίδιων των εργαζομένων. Ωστόσο, ενδεχομένως τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας να διαφοροποιούνται ως προς την πρόσληψη του σχετικού φαινομένου. Μάλιστα, ενδεχομένως να είναι αναγκαία η μελέτη της αντίληψης των παιδιών για την απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των γονέων τους και την πιθανή ανεπάρκεια ανταπόκρισης στο γονεϊκό τους ρόλο. Γενικότερα, η πανδημία φαίνεται πως έχει οδηγήσει σε ιδιαίτερα σημαντικές αρνητικές επιδράσεις στην ψυχική υγεία των παιδιών (Pelekasis, 2021). Κατά συνέπεια, ενδεχομένως να είναι αναγκαία η εξέταση του κατά πόσο γίνεται από πλευράς τους αντιληπτή η απορρύθμιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των γονέων τους και κατά πόσο προκύπτουν σχετικές αρνητικές επιδράσεις στην ψυχική τους υγεία εξαιτίας αυτής.

Βιβλιογραφία

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411–420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414–435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*, 345–376.
- Anaton, L. (2013). A proposed conceptual framework of work-family/family-work facilitation (WFF/FWF) approach in inter-role conflict. *Journal of Global Management, 6*, 89–100.
- Aziz, A., & Chang, A. (2013). Work-family balance: the 3-way interaction effect of role demands, collectivism value, and ethnicity. *Journal of Global Management, 6*, 22–39.
- Beham, B., Prag, P., & Drobnic, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management, 23*, 3725–3741.
- Bharathi, S. V., & Mala, E. P. (2016). A study on the determinants of work–life balance of women employees in information technology companies in India. *Global Business Review, 17*(3), 665–683.
- Blazovich, J. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2014). Employee-friendly companies and work-life balance: is there an impact on financial performance and risk level? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 18*, 1–13.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77–101.

- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life* (pp. 181–202). Dordrecht: Springer.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287–302.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54, 239–251.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330–355.
- Chatrakul Na Ayudhya, U., Prouska, R., & Beauregard, T. A. (2019). The impact of global economic crisis and austerity on quality of working life and work-life balance: A capabilities perspective. *European Management Review*, 16(4), 847-862.
- Christensen, L. B. (2004). *Experimental methodology*. NY: Allyn & Bacon.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human relations*, 53, 747–770.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132.
- De Vogli, R. (2014). The financial crisis, health and health inequities in Europe: the need for regulations, redistribution and social protection. *Int J Equity Health*, 25(13), 58.
- Di Carlo, F., Sociali, A., Picutti, E., Pettorruso, M., Vellante, F., Verrastro, V., ...& di Giannantonio, M. (2021). Telepsychiatry and other cutting-edge technologies in COVID-19 pandemic: Bridging the distance in mental health assistance. *International journal of clinical practice*, 75(1).
- Dickers, J. S. E., Geurts, S. A. E., den Dulk, L., & Peper, B. (2001). Work-nonwork culture, utilization of work-nonwork arrangements, and employee-related outcomes in two

- Dutch organizations. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: an international research perspective* (pp. 147–172). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Φίλιας, Β. (2007). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Επιστημών*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 441–456.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability, 12*(9), 3567.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family, 71*, 696–707.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350–370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72–92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist, 44*, 513–524.
- Hofstede, G. H., & Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Los Angeles: Sage Publications.

- Hugner, J.D., & Wheelen, T.L. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Pearson Education.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, *9*(3), 96.
- Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager: lessons from project GLOBE.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, *14*, 323–327.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, *43*, 207–222.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time? *Trends in Organizational Behavior*, *7*, 79–94.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*, 198–215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 139–149.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, *29*(3), 395-403.
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., & Yun, S. (2013). Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological reports*, *113*(2), 619-634.
- Louvardi, M., Pelekasis, P., Chrousos, G. P., & Darviri, C. (2020). Mental health in chronic disease patients during the COVID-19 quarantine in Greece. *Palliative & Supportive Care*, *18*(4), 394-399.

- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S.-F., Chang, T.-T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M. P., Poelmans, S. A. Y., Sanchez, J. I., & Spector, P. E. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: a Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management, 49*, 67–85.
- Lu, L., Gilmour, R., & Kao, S. F. (2001). Culture values and happiness: an east-west dialogue. *Journal of Social Psychology, 141*, 477–493.
- Matulevicius, S. A., Kho, K. A., Reisch, J., & Yin, H. (2021). Academic Medicine Faculty Perceptions of Work-Life Balance Before and Since the COVID-19 Pandemic. *JAMA network open, 4*(6), e2113539-e2113539.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921–936.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 58*, 417–432.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior, 70*, 149–171.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11–37.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements and job satisfaction/ turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 144*, 61–81.
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of sales people and industrial buyers. *Journal of Marketing Research, 25*, 376–383.
- Moen, P., Robison, J., & McClain, D. D. (1995). Caregiving and women's well-being: a life course approach. *Journal of Health and Social Behaviour, 36*, 259–273.
- Netemeyre, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400–410.

- Πρωτόκολλο ημι-δομημένων συνεντεύξεων. (2016). Ανάπτυξη ερευνητικών εργαλείων. Ερευνητικό πρόγραμμα ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας και Ε.Κ.Πο.Σ.Π.Ο. ΝΟΣΤΟΣ. «Ισορροπία Εργασιακής και Προσωπικής ζωής σε Εργαζόμενες Γυναίκες στην Ελλάδα (ΕΟΧ GR07/3672)».
- Pelekasis, P. (2021). Forecasting the Long-Term Effects of the Pandemic on Children: Towards a COVID-Generation. In: F. Gabrielli, & F. Irtelli, *Anxiety, Uncertainty, and Resilience During the Pandemic Period - Anthropological and Psychological Perspectives*. London: Intech Publishing.
- Peltz, J. S., Crasta, D., Daks, J. S., & Rogge, R. D. (2021). Shocks to the system: The influence of COVID-19–related stressors on coparental and family functioning. *Developmental Psychology*, 57(10), 1693–1707.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices* (pp. 141–156). New York: Academic Press.
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). The mediating role of work-life balance on the relationship between job resources and job satisfaction: perspectives from Indian nursing professionals. *International Journal of Organizational Analysis*, [e-pub, published ahead of print]
- Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, 111–136.
- Rellihan, M. (2012). Adaptationism and adaptive thinking in evolutionary psychology. *Philosophical Psychology*, 25(2), 245-277.
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239.
- Rozario, P. A., Howell, N. M., & Hinterlong, J. E. (2004). Role enhancement or role strain: examining the impact of multiple roles on family caregivers. *Research on Aging*, 26, 413–428.
- Schein, E. H. (1984). Culture as an environmental context for careers. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 71–81.

- Schwab, K., & Malleret, T. (2020). *The Great Reset*. In World Economic Forum: Geneva, Switzerland.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, *39*, 567–578.
- Sirgy, M. J. (2002). *The psychology of quality of life*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & O'Driscoll, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, *60*, 805–835.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, *80*, 6–15.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing social contexts. *Psychological Review*, *96*, 506–520.
- Vindegaard, N., & Benros, M. E. (2020). COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, behavior, and immunity*, *89*, 531–542.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, *67*, 822–836.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 108–130.
- Westman, M., & Etzion, D. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: integrating research and career counselling practice. *Career Development Quarterly*, *63*, 44–56.
- Wright, K. B., Riemann, W., & Fisher, C. L. (2022). Work-life-imbalance during the COVID-19 pandemic: exploring social support and health outcomes in the United States. *Journal of Applied Communication Research*, *50*(1), 54–69.
- Yayla, A., & Eskiciilgin, V. (2021). The relationship of nurses' psychological well-being with their coronaphobia and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, *30*(21–22), 3153–3162.

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zhou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: a Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113–123.

Παράρτημα Ι: Οδηγός συνέντευξης

1. Κοινωνικο-δημογραφικά δεδομένα

Μπορείτε να μου πείτε μερικά πράγματα για την προσωπική σας ζωή;

- Ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο
- Πόσων ετών είστε;
- Είστε έγγαμος-η; Έχετε παιδιά; Αν ναι, πόσα;
- Έχετε πραγματοποιήσει σπουδές; Μπορείτε να μου πείτε για αυτές;

2. Η εργασιακή προσαρμογή στην πανδημία

- Εργασιακή κατάσταση στο ξέσπασμα της πανδημίας
- Εργαζόσασταν όταν ξέσπασε η πανδημία;
- Τεθήκατε σε αναστολή ή τηλεργασία;
- Παρούσα εργασιακή κατάσταση
- Τώρα εργάζεστε;
- Αν ναι, στην ίδια δουλειά με τότε;

3. Εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

- Άλλαξαν οι ισορροπίες επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λόγω του lockdown; Αν ναι, πως;
- Υπήρχαν αλλαγές θετικές, αρνητικές ή και τα δύο;
- Όταν αίρονταν τα lockdown, πως ήταν η ισορροπία αυτή; Όπως πριν ή είχε διαταραχθεί;
- Πως άλλαξαν οι ισορροπίες προσωπικής και επαγγελματικής ζωής για τα άλλα μέλη της οικογένειάς σας;

4. Αντιμέτωπιση από το περιβάλλον

- Πως αντιμετώπισαν τα μέλη της οικογένειάς σας την αλλαγή των εργασιακών σας συνθηκών;
- Σας υποστήριξαν στις αλλαγές αυτές;
- Τι θεωρείτε ότι δεν σας βοήθησε;
- Πως πιστεύετε ότι ένοιωθαν;
- Λάβατε υποστήριξη από φίλους σας;

5. Χειρισμοί από πλευράς του ατόμου

- Εσείς τι κάνατε για να βρείτε μια ισορροπία στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή;
- Τι θεωρείτε ότι λειτούργησε;
- Τι όχι;
- Τι θα κάνατε διαφορετικά;
- Τι θα συμβουλευάτε έναν φίλο σας να κάνει σε ανάλογη κατάσταση;

6. Εργοδότης και ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

- Ο εργοδότης σας είχε επίγνωση της απορρύθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής σας ζωής;
- Τι ενέργειες έκανε προς αυτή την κατεύθυνση;
- Τι θεωρείτε ότι θα μπορούσε να κάνει;
- Πως αντιμετώπιζε ανάλογα ζητήματα σε άλλους συναδέλφους;
- Αυτοί πως αντιμετώπιζαν τους χειρισμούς του;

7. Κράτος και ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

- Θεωρείτε πως το κράτος προστάτευσε κατά κάποιο τρόπο την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων;
- Τι πιστεύετε ότι θα μπορούσε να κάνει προς αυτή την κατεύθυνση;

8. Συνέπειες της κατάστασης

- Ποιες ήταν οι γενικότερες συνέπειες αυτής της ανισορροπίας για εσάς τότε;
- Τι μακροπρόθεσμες συνέπειες εκτιμάτε ότι ενδεχομένως να έχει μια τέτοια κατάσταση;
- Ανεξάρτητα από το προσωπικό σας βίωμα, πως θεωρείτε ότι επιδρά μια τέτοια κατάσταση στην ψυχική υγεία;
- Πώς θα λέγατε ότι επιδρά στις διαπροσωπικές σχέσεις με τα μέλη της οικογένειας;
- Εντοπίζετε επιδράσεις και στις σχέσεις με άτομα εκτός της οικογένειας;

9. Χειρισμοί από πλευράς των εργαζομένων και των οικογενειών τους

- Τι πιστεύετε πως θα μπορούσαν να κάνουν οι εργαζόμενοι για να διαχειριστούν μια τέτοια κατάσταση;
- Πως θα μπορούσαν να βοηθήσουν τα μέλη της οικογένειας;

- Ποιος θεωρείτε ότι θα μπορούσε να είναι ο ρόλος της αλληλοϋποστήριξης των εργαζομένων προς αυτή την κατεύθυνση;
- Θεωρείτε ότι στο μέλλον οι εργαζόμενοι θα ήταν πιο έτοιμοι για τη διαχείριση μιας ανάλογης κατάστασης;
- Ποιες οι τελικές σας σκέψεις και προτάσεις για τη διαχείριση του φαινομένου από τους ίδιους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους;

Παράρτημα II: Έγκριση ΕΗΔΕ

ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 49668 - 25/05/2022 Αιγάλεω



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ταχ. Δ/νση: Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: ethics@uniwa.gr

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 24/05/2022

ΘΕΜΑ: Απάντηση σε αίτησή σας

ΠΡΟΣ: κ. Βραϊμάκη Ευτυχία

ΚΟΙΝ: κ. Κοτσυλέου Δήμητρα

Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 19^η/18-05-2022 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής την εποχή της COVID-19**», με αριθμό πρωτοκόλλου 44557/06-05-2022 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Βραϊμάκη Ευτυχία.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεγεμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου. Επιστημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισης.

Η Πρόεδρος της Ε.Η.Δ.Ε.

Anna

Deltsidou

Δρ Άννα Δελτοΐδου

Καθηγήτρια

Digitally signed by Anna
Deltsidou
Date: 2022.05.25 01:03:45
+03'00'

Παράρτημα III: Έντυπο Συγκατάθεσης



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
Τμήμα Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας & Συστημάτων Πληροφόρησης

Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης

Κωδικός Συμμετέχοντα:

Καλείστε να συμμετέχετε σε μια έρευνα που διεξάγεται από την προπτυχιακή φοιτήτρια Δήμητρα Κοτσιλιού, για τις ανάγκες της πτυχιακής της εργασίας, στο πλαίσιο του Προπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του τμήματος Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας & Συστημάτων Πληροφόρησης, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής [Αριθμό Έγκρισης ΕΗΔΕ ΠαΔα: 44557/06-05-2022]. Πρέπει να είστε 18 χρονών (ή μεγαλύτεροι) για να συμμετέχετε στην έρευνα. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης και τον συνημμένο Οδηγό Συνέντευξης. Μπορείτε επίσης να αποφασίσετε να το συζητήσετε με την οικογένεια ή τους φίλους σας. Αντίγραφο αυτού του εντύπου θα σας δοθεί.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σας ζητάμε να συμμετέχετε στην παρούσα έρευνα, σκοπός της οποίας είναι να μελετηθούν τα εξής:

- Τυχόν μεταβολές στην εργασιακή και προσωπική/επαγγελματική ζωή των ατόμων ως συνέπεια των μέτρων που ελήφθησαν για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας COVID-19
- Ο βαθμός ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής κατά τη διάρκεια των lockdowns και μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων
- Ο τρόπος διαχείρισης εκ μέρους του ατόμου της νέας κατάστασης προκειμένου να επιτευχθεί ισορροπία, καθώς και οι ενέργειες του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος
- Οι πρωτοβουλίες που ανέλαβαν οι εργοδότες για τη στήριξη των εργαζομένων
- Προτάσεις των συμμετεχόντων για το τι μπορεί να κάνει η πολιτεία, το στενό περιβάλλον τους, καθώς και οι ίδιοι για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής/οικογενειακής τους ζωής.

Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις της συνέντευξης αποτελούν συγκατάθεση συμμετοχής στην παρούσα έρευνα.

ΕΠΙΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Δεν υπάρχουν προβλέψιμοι κίνδυνοι που προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά την απάντησή σας σε συγκεκριμένες ερωτήσεις, παρακαλούμε μη διατάσετε να ζητήσετε να παραιτηθείτε.

ΕΠΙΔΕΧΟΜΕΝΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν από τους εργοδότες και την πολιτεία για την ανάπτυξη πολιτικών που θα στηρίζουν τους εργαζόμενους προς την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Δεν προβλέπεται χρηματική αποζημίωση ή κάποια άλλη οικονομική απολαβή για τη συμμετοχή στην έρευνα.

ΕΠΙΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση των ερευνητών δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οποιαδήποτε πληροφορίες αποκτηθούν σχετικά με την παρούσα έρευνα και οι οποίες θα μπορούσαν να σας ταυτοποιήσουν προσωπικά, θα παραμείνουν απόρρητες και θα αποκαλυφθούν μόνο με την άδειά σας ή όπως προβλέπεται από τον νόμο. Οι πληροφορίες εκείνες που σας ταυτοποιούν προσωπικά, θα διατηρηθούν ξεχωριστά από τα υπόλοιπα δεδομένα που σας αφορούν.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
Τμήμα Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας & Συστημάτων Πληροφόρησης

Τα δεδομένα θα φυλάσσονται με ευθύνη της ερευνήτριας.

Οι συνεντεύξεις, που θα διεξαχθούν ατομικά και δια ζώσης, θα ηχογραφηθούν, ώστε να διασφαλιστεί ότι παρουσιάζονται ορθά και πλήρως οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Οι ηχογραφήσεις θα απομαγνητοφωνηθούν και τα αρχεία ήχου θα διαγραφούν οριστικά. Οι απομαγνητοφωνήσεις θα ανωνυμοποιηθούν ως εξής: Συμμετέκων 1, Συμμετέκων 2 κλπ. Τα ηλεκτρονικά αρχεία κειμένου που θα παραχθούν από την απομαγνητοφώνηση θα φυλάσσονται σε εξωτερικό σκληρό δίσκο της φοιτήτριας και σε φάκελο που προστατεύεται από κωδικό πρόσβασης. Μετά το πέρας ενός (1) έτους από τη συλλογή των δεδομένων, τα ηλεκτρονικά αρχεία θα διαγραφούν οριστικά με τη χρήση του file eraser προγράμματος Permadelete, με ευθύνη της ερευνήτριας.

Μπορείτε να αρνηθείτε να ηχογραφηθείτε. Καθώς, η ερευνήτρια θα μεταγράψει τις ηχογραφήσεις και μπορεί να σας προμηθεύσει με ένα αντίγραφο του απομαγνητοφωνημένου κειμένου κατόπιν αιτήσής σας. Έχετε το δικαίωμα να ελέγξετε και να επεξεργαστείτε την απομαγνητοφώνηση. Προτάσεις οι οποίες έχετε ζητήσει από την ερευνήτρια να παραληφθούν δεν θα χρησιμοποιηθούν και θα σβηστούν από όλα τα αντίστοιχα αρχεία.

Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευτούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητά σας. Σε περίπτωση που φωτογραφίες σας, βίντεο ή ακουστικές ηχογραφήσεις χρησιμοποιηθούν για εκπαιδευτικούς σκοπούς, η ταυτότητά σας θα προστατεύεται ή θα συγκαλύπτεται.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. Αν συμμετέχετε εθελοντικά σε αυτή την έρευνα, μπορείτε να αποχωρήσετε οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια. Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε να απαντήσετε και να παραμείνετε στην έρευνα. Η ερευνήτρια μπορεί να σας ζητήσει να αποσυρθείτε από την έρευνα, αν ανακλύσουν περιστάσεις που το απαιτούν.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Μπορείτε να αποσυρθείτε τη συγκατάθεσή σας οποιαδήποτε στιγμή και να διακόψετε τη συμμετοχή σας χωρίς να υποστείτε καμία κύρωση.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα μπορούν να υποβάλλουν τυχόν σχόλια ή παρατηρήσεις ηλεκτρονικά, στη διεύθυνση ηλεκτρονικού της ερευνήτριας, προπτυχιακής φοιτήτριας, Δήμητρας Κοτσιλιού (email: lb16044@uniwa.gr).

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας οι συμμετέχοντες μπορούν να απευθύνονται στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ethics@uniwa.gr). Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων μπορούν να απευθύνονται και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Αγιοπετρίτη Ιωάννη (agtop@uniwa.gr). Σε περίπτωση μη επίλυσης του προβλήματός τους, μπορούν να απευθύνονται στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο που βρίσκεται στην ιστοσελίδα αυτής (complaints@dpa.gr).

ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Διάβασα τα παραπάνω και αποδέχομαι

- A) τη συμμετοχή μου στην έρευνα
- B) την ηχογράφηση της συνέντευξής μου
- B) τη χρήση των δεδομένων μου σε άλλη έρευνα με σχετικό περιεχόμενο, πέραν της παρούσας πτυχιακής εργασίας

Όνοματεπώνυμο		Υπογραφή	
Ημερομηνία			