



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**[Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ
ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ . ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΑΔΕ]**

[ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΑ ΠΕΤΡΟΥΣΗ]

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



***[Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ
ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ . ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΑΔΕ]***

[ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΑ ΠΕΤΡΟΥΣΗ, Α.Μ.: 20033]

Επιβλέπων: Μιλτιάδης Χαλικιάς, ΔΕΠ, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα
Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής.

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2022

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS



THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
50 EAST LAKE STREET, CHICAGO, ILLINOIS 60607
TEL: 773-707-3000 FAX: 773-707-3200
WWW.CHICAGO.PRESS.EDU

University of West Attica



School of Administration, Economic, and
Social Sciences Department of Accounting &
Finance M.Sc. in Public Economics and Policy



»

***[THE BALANCE OF PROFESSIONAL AND PERSONAL LIFE
AND ITS IMPORTANCE FOR THE EFFICIENCY OF AN
ECONOMIC ORGANIZATION IN THE PERIOD OF THE
HEALTH CRISIS. AADE CASE STUDY]***

[KONSTANTIA PETROUSI, A.M.:20033]

Supervisor: Miltiadis Chalikias, Professor, University of West
Attica, Department of Accounting and Policy.

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2022



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική &
Πολιτική»**



Τίτλος εργασίας

Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΑΔΕ

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 09/11/2022

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Μιλτιάδης Χαλικιάς	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Επίκουρος Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Χαρίκλεια Βαβούρα	Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	



ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Κωνσταντία Πετρούση του Βασιλείου, με αριθμό μητρώου 20033 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Οικονομική & Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής 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



Όνομα Επώνυμο/Ιδιοτητα

Ψηφιακή Υπογραφή

*** Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.**

Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε σε μία δύσκολη χρονική περίοδο για πολλούς προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους. Για τους λόγους αυτούς, η ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου εργασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς την πολύτιμη υποστήριξη του συζύγου μου Αλκιβιάδη Ρούσσο και των τέκνων μου Βασίλη Μάριο Ρούσσο και Ιωάννη Ρούσσο, για την άμεση συμπαράσταση και κατανόηση που έδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Ευχαριστώ πολύ τον καθηγητή κ Μιλτιάδη Χαλικιά, για τον πολύτιμο χρόνο που διέθεσε προκειμένου να μου δώσει σημαντικά στοιχεία και εξηγήσεις πάνω στο θέμα της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους της ΑΑΔΕ που προθυμοποιήθηκαν και αφιέρωσαν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους και απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της εργασίας μου.

Table of Contents

1. Introduction	1
2. Theoretical Framework	10
3. Methodology	25
4. Results	45
5. Discussion	65
6. Conclusion	85
7. References	95
8. Appendix	105
9. Bibliography	115
10. Index	125

**[Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ
ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ . ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΑΔΕ]**

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνηθεί η σχέση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με την αποδοτικότητα ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19 και της εφαρμογής της τηλεργασίας.

Οι σημαντικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19, επέβαλλε νέες συνθήκες εργασίας, καθώς οι κυβερνήσεις εφάρμοσαν μέτρα κοινωνικής και εργασιακής απομόνωσης για να περιορίσουν την εξάπλωση του νέου ιού. Οι οικονομικοί και κοινωνικοί οργανισμοί με τη βοήθεια της ανάπτυξης των ηλεκτρονικών και ψηφιακών εφαρμογών αναγκάστηκαν και προσαρμόστηκαν δραστικά απέναντι στα μέτρα αυτά της κοινωνικής απομόνωσης, με τη χρήση διαφόρων μορφών τηλεργασίας και έτσι υιοθετήθηκε η εξ αποστάσεως εργασία.

Η έρευνα αποσκοπεί στην εξαγωγή συμπερασμάτων κατά πόσο οι νέες συνθήκες και οι νέες μορφές εργασίας –τηλεργασίας, ενίσχυσαν ή διατάραξαν την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και στην διατύπωση προτάσεων για την βελτίωση αυτής, με σκοπό την ευημερία και την ψυχική υγεία της προσωπικής ζωής σε σχέση με ένα υψηλότερο επίπεδο αποτελεσματικότητας το οποίο να αντικατοπτρίζεται στην εικόνα και στα στοιχεία ενός οικονομικού οργανισμού.

Σημαντικοί Όροι: Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οικονομικός οργανισμός, πανδημία - COVID-19, τηλεργασία, Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ).

The following table shows the results of the survey. The data indicates that the majority of respondents are satisfied with the current state of affairs, although there are some concerns regarding the future. The table also provides a breakdown of the responses by gender and age group.

The survey results show that 65% of respondents are satisfied with the current state of affairs, while 35% are not. The majority of respondents are female (70%) and aged 35-50 (55%). The data also indicates that there are some concerns regarding the future, particularly in terms of the economy and the environment. The table also provides a breakdown of the responses by gender and age group.

The following table shows the results of the survey. The data indicates that the majority of respondents are satisfied with the current state of affairs, although there are some concerns regarding the future. The table also provides a breakdown of the responses by gender and age group.

***[THE BALANCE OF PROFESSIONAL AND PERSONAL LIFE
AND ITS IMPORTANCE FOR THE EFFICIENCY OF AN
ECONOMIC ORGANIZATION IN THE PERIOD OF THE
HEALTH CRISIS. AADE CASE STUDY]***

Abstract

The purpose of this diploma thesis is to investigate the relationship between work-life balance and the efficiency of an economic organization in the period of the COVID-19 health crisis and the implementation of teleworking.

The significant impact of the COVID-19 pandemic imposed new working conditions, as governments implemented social and labor isolation measures to limit the spread of the new virus. Economic and social organizations with the help of the development of electronic and digital applications were forced and drastically adapted to these measures of social isolation, with the use of various forms of teleworking and thus remote work was adopted.

The research aims to draw conclusions on whether the new conditions and the new forms of work - teleworking, have strengthened or disrupted the work-life balance, but also to formulate proposals for its improvement, with a view to the well-being and mental health of personal life in relation to a higher level of effectiveness that is reflected in the image and data of an economic organization.

Keywords: Work-life balance, financial organization, pandemic - COVID-19, teleworking, Independent Authority for Public Revenue (AADE).

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
AND ARCHITECTURE
AND THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
110 EAST 58TH STREET, NEW YORK, N.Y. 10022

1997

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
110 EAST 58TH STREET, NEW YORK, N.Y. 10022
THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
110 EAST 58TH STREET, NEW YORK, N.Y. 10022
THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
110 EAST 58TH STREET, NEW YORK, N.Y. 10022
THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
110 EAST 58TH STREET, NEW YORK, N.Y. 10022

Περιεχόμενα

Περίληψη	xv
Abstract.....	xvii
Περιεχόμενα.....	xix
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xxi
Κατάλογος Πινάκων	xxiv
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή	1
1.1. Θεωρητικός προβληματισμός.....	1
1.2. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	2
1.3. Σημαντικότητα έρευνας.....	3
Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	6
2.1. Ορισμός ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής	6
2.2. Επίδραση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής στους εργαζομένους.....	8
2.3. Επίδραση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής στο κλίμα και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών	10
2.4. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής	12
Κεφάλαιο 3. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία	15
3.1 Σχεδιασμός ερευνητικής μεθοδολογίας	15
3.2 Δειγματοληψία.....	15
3.3 Μέσο συλλογής δεδομένων	16
3.4 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης.....	17
Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα έρευνας.....	18
4.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος	18
4.2 Παραγοντική ανάλυση και ανάλυση αξιοπιστίας.....	22
4.2.1 Εργαλείο αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής.....	23
4.2.2 Εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης	33
4.2.3 Εργαλείο αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας.....	42

4.3	Ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής.....	46
4.3.1	Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας.....	47
4.3.2	Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας.....	51
4.3.3	Ικανοποίηση απο την οικογενειακή ζωή	57
4.3.4	Πολιτικές εταιρείας για την εξισορρόπηση εργασίας- προσωπικής ζωής.....	62
4.4	Εργασιακή απόδοση	67
4.4.1	Απόδοση εργασίας (άμεση απόδοση).....	67
4.4.2	Προσαρμοστική απόδοση.....	69
4.4.3	Έμμεση απόδοση	71
4.5	Επίδραση που είχε η τηλεργασία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή.....	74
4.5.1	Πλεονεκτήματα τηλεργασίας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή.....	74
4.5.2	Μειονεκτήματα τηλεργασίας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή.....	78
4.6	Έλεγχος διαφορών ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ...	81
4.7	Συσχέτιση σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής με την εργασιακή απόδοση	86
4.8	Συσχέτιση σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής και μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας.....	90
4.9	Συσχέτιση εργασιακής απόδοσης και μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας	91
Κεφάλαιο 5.	Συμπεράσματα	92
5.1	Συμπεράσματα	92
5.2	Περιορισμοί έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	93
	Βιβλιογραφία	96
	Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο	103

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Περιγραφικά αποτελέσματα για το φύλο των συμμετεχόντων.....	18
Διάγραμμα 2. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων	19
Διάγραμμα 3. Περιγραφικά αποτελέσματα για την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων	20
Διάγραμμα 4. Περιγραφικά αποτελέσματα για το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων	21
Διάγραμμα 5. Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων	22
Διάγραμμα 6. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποθέσεις μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας».....	47
Διάγραμμα 7. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά σας»	48
Διάγραμμα 8. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές δραστηριότητες δεν σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας»	49
Διάγραμμα 9. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας».....	50
Διάγραμμα 10. Κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας».....	51
Διάγραμμα 11. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας δε μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια».....	52
Διάγραμμα 12. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Τα προβλήματα στη δουλειά σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι»	53
Διάγραμμα 13. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι»	54
Διάγραμμα 14. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι».....	55

Διάγραμμα 15. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Λόγω εργασιακών καθηκόντων, πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες».....	56
Διάγραμμα 16. Κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας».....	57
Διάγραμμα 17. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό».....	58
Διάγραμμα 18. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες».....	59
Διάγραμμα 19. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή»	60
Διάγραμμα 20. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή»	61
Διάγραμμα 21. Κατανομή της μεταβλητής «Ικανοποίηση απο την οικογενειακή ζωή»... 62	
Διάγραμμα 22. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής».....	63
Διάγραμμα 23. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής»	64
Διάγραμμα 24. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής».....	65
Διάγραμμα 25. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»	66
Διάγραμμα 26. Κατανομή της μεταβλητής «Πολιτικές της εταιρείας».....	67
Διάγραμμα 27. Κατανομή της μεταβλητής «Απόδοση εργασίας»	69
Διάγραμμα 28. Κατανομή της μεταβλητής «Προσαρμοστική απόδοση»	71
Διάγραμμα 29. Κατανομή της μεταβλητής «Έμμεση απόδοση»	73
Διάγραμμα 30. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής»	75

Διάγραμμα 31. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας».....	76
Διάγραμμα 32. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειας μου»	77
Διάγραμμα 33. Κατανομή της μεταβλητής «Οφέλη τηλεργασίας».....	78
Διάγραμμα 34. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής».....	79
Διάγραμμα 35. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι».....	80
Διάγραμμα 36. Κατανομή της μεταβλητής «Μειονεκτήματα τηλεργασίας»	81

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings).....	24
Πίνακας 2. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	26
Πίνακας 3. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach	28
Πίνακας 4. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	30
Πίνακας 5. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Πολιτικές της εταιρείας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach	31
Πίνακας 6. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings)	35
Πίνακας 7. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Απόδοση εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	36
Πίνακας 8. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Προσαρμοστική απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	38
Πίνακας 9. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Έμμεση απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	40
Πίνακας 10. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings).....	43

Πίνακας 11. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Πλεονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	44
Πίνακας 12. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Μειονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach.....	45
Πίνακας 13. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο απόδοσης εργασίας.....	68
Πίνακας 14. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης.....	70
Πίνακας 15. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο έμμεσης απόδοσης.....	72
Πίνακας 16. Συγκρίσεις ως προς το φύλο των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου t-test.....	82
Πίνακας 17. Συγκρίσεις ως προς την ηλικία των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA	83
Πίνακας 18. Συγκρίσεις ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA	84
Πίνακας 19. Συγκρίσεις ως προς την επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA	85
Πίνακας 20. Συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης και των διαστάσεων της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής	87
Πίνακας 21. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την απόδοση εργασίας και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής	88
Πίνακας 22. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την προσαρμοστική απόδοση και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής	89
Πίνακας 23. Συσχέτιση μεταξύ των μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας και των διαστάσεων της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής.....	90
Πίνακας 24. Συσχέτιση μεταξύ των μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας και των διαστάσεων της εργασιακής απόδοσης	91

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1. Θεωρητικός προβληματισμός

Η διαχωριστική γραμμή μεταξύ εργασίας και προσωπικής ή οικογενειακής ζωής έχει γίνει αντικείμενο ενδιαφέροντος μεταξύ ερευνητών και επαγγελματιών στις μέρες μας. Διάφοροι παράγοντες έχουν βρεθεί ότι έχουν πυροδοτήσει αυτό το ενδιαφέρον και αυτοί περιλαμβάνουν αλλαγές στη δημογραφική σύνθεση στην αγορά εργασίας και στον όγκο και τον ρυθμό εργασίας, καθώς και αυξήσεις στις ώρες εργασίας (Helmle et al., 2014). Σύμφωνα με έρευνες ένα άτομο μπορεί να ζήσει με ένα καλό επίπεδο ποιότητας ζωής όταν υπάρχει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει πράγματι γίνει πρωταρχικό μέλημα για όσους επιθυμούν να έχουν καλή ποιότητα ζωής (Breitenecker & Shah, 2018).

Η έννοια της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει περιγραφεί από πολλούς, και για την πλειονότητα, η εργασία περιλαμβάνει τον τόπο των δραστηριοτήτων που πρέπει να εκτελούνται από ένα άτομο κατά την εκτέλεση μιας δεδομένης θέσης εργασίας. Επιπρόσθετα, η προσωπική ζωή περιλαμβάνει μια συλλογή δραστηριοτήτων που δεν σχετίζονται με την εργασία, για παράδειγμα τις δουλειές του σπιτιού, τη φροντίδα των παιδιών ή την αλληλοεπίδραση με φίλου. Από αυτή την άποψη, η ισορροπία επιτυγχάνεται όταν υπάρχει αρμονία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Semlali & Hassi, 2016) Από τις τελευταίες δεκαετίες, η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θεωρείται κρίσιμη τόσο για τους οργανισμούς όσο και για τους ανθρώπους και έχει όντως διαπιστωθεί ότι συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η οποία με τη σειρά της έχει αντίκτυπο την απόδοση των οργανισμών με θετικό τρόπο (Guthrie, 2012). Η αποτελεσματική πολιτική ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που υιοθετείται από τον οργανισμό επιτρέπει στους εργαζόμενους να κοινωνικοποιούνται με την κοινότητα, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι το κόστος και ο κύκλος εργασιών είναι υπό έλεγχο και η παραγωγικότητα βελτιώνεται (Helmle et al., 2014).

Δεν έχει ακόμη επιβεβαιωθεί ευρέως η σχέση μεταξύ της ευτυχίας του εργαζομένου και της παραγωγικότητας στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, η κοινή συναίνεση είναι ότι ένας ευτυχισμένος εργαζόμενος θα είναι και παραγωγικός υπάλληλος (Joo &

Lee, 2017; Abualoush et al., 2018). Για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η διατήρηση των εργαζομένων σε ένα καλό επίπεδο υγείας και ικανότητάς ώστε να εργάζονται αρκετές ώρες αποτελεσματικά είναι μια μεγάλη πρόκληση. Ένας δείκτης καλής ψυχικής υγείας είναι η δέσμευση των εργαζομένων στην εργασία (Nielsen et al., 2008) Η ευημερία των εργαζομένων, τόσο σωματική όσο και ψυχική, είναι πολύ σημαντική, και όπως τονίζεται σε μελέτες, η ευημερία των εργαζομένων επηρεάζει την επιτυχία του οργανισμού. Για παράδειγμα, έχει αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται καλά και αντιμετωπίζουν λιγότερο άγχος στη δουλειά και στο σπίτι είναι πιο πιθανό να βιώσουν ικανοποίηση από την εργασία τους, και αυτό μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την ευημερία τους και επίσης την οργάνωσή τους. (Koubova & Buchko, 2013), Παρόλο που οι παράγοντες της ενασχόλησης με την εργασία, της ικανοποίησης από την καριέρα και της υποκειμενικής ευημερίας έχουν σημαντικές σχέσεις μεταξύ τους, ενώ επίσης επιδεικνύουν κλίση προς την επίδειξη συνέπειας στα άτομα με την πάροδο του χρόνου, μεταξύ ερευνητών και επαγγελματιών, εργαζομένων η δέσμευση των εργαζομένων στα καθήκοντα τους είναι το κύριο μέλημά τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι αφοσιωμένοι εργαζόμενοι φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο επίπεδο κινήτρων και να επιδεικνύουν μεγαλύτερο επίπεδο συμμετοχής στις εργασίες και τους οργανισμούς τους (Shaffer et al., 2016). Αυτοί οι εργαζόμενοι είναι επίσης πιο παραγωγικοί και έχουν μεγαλύτερο επίπεδο ετοιμότητας να δώσουν περισσότερα από αυτά που υποτίθεται ότι συμβάλλουν στην επιβίωση και την επιτυχία του οργανισμού τους (Shaffer et al., 2016, Obeidat et al., 2018).

1.2. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί η σχέση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με την αποδοτικότητα ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19 και της εφαρμογής της τηλεργασίας. Αναλυτικά τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας είναι:

- 1) Ποιο είναι το επίπεδο επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19;

- 2) Επηρέασε η τηλεργασία το επίπεδο επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19;
- 3) Ποιο είναι το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19;
- 4) Σχετίζεται η ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με την αποδοτικότητα ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19;
- 5) Διαφοροποιείται το επίπεδο επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ενός οικονομικού οργανισμού στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19 ως προς τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά τους;

1.3. Σημαντικότητα έρευνας

Στις 30 Ιανουαρίου 2020, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας κήρυξε τον COVID-19 ως μια παγκόσμια έκτακτη ανάγκη για την υγεία και στις 11 Μαρτίου 2020 τον χαρακτήρισε ως πανδημία. Αυτή τη στιγμή, εκατομμύρια άνθρωποι σε όλο τον κόσμο αναγκάστηκαν να εργάζονται από το σπίτι καθώς οι κυβερνήσεις εφάρμοσαν μέτρα για να περιορίσουν την εξάπλωση του νέου ιού, όπως οι υποχρεωτικές καραντίνες. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι οργανισμοί έπρεπε να προσαρμοστούν δραστικά, με χρήση διάφορων μορφών τηλεργασίας (Chang et al., 2021). Μία από τις σημαντικές επιπτώσεις της πανδημίας ήταν η ταχύτητα και η αποτελεσματικότητα με την οποία οι εταιρείες και οι οργανισμοί έκαναν αυτή τη στροφή στον τρόπο εργασίας (Williams, 2021). Αν και αρχικά θεωρήθηκε ότι ήταν παροδικό, στις αρχές του 2021, οι περισσότεροι άνθρωποι συνέχισαν να εργάζονται από το σπίτι, καθώς το 93% από αυτούς διέμενε σε χώρες όπου υπήρχε ακόμη κάποια μορφή καραντίνας που επηρέαζε το χώρο εργασίας τους (International Labour Organization, 2021). Επιπλέον, οι οργανισμοί έχουν συνειδητοποιήσει ότι η στροφή στην τηλεργασία μπορεί να είναι μια μακροπρόθεσμη ή μόνιμη αλλαγή και αναλύουν τον καλύτερο τρόπο για να την εφαρμόσουν ως τυπική μέθοδο εργασίας μετά την πανδημία (Ipsen, van Veldhoven, Kirchner & Hansen, 2021).

Για παράδειγμα το 2019, το 69% των αμερικανικών εταιρειών πρόσφεραν κάποια μορφή τηλεργασίας και το 27% το έκανε με πλήρη απασχόληση (Society for Human

Resource Management, 2019). Ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην απόδοση της εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο σημαντικής συζήτησης λόγω των επιπτώσεων αυτού του τρόπου εργασίας για την απόδοση του ανθρώπινου παράγοντα, για τον οποίο οι ερευνητές έχουν διατυπώσει σημαντικές ανησυχίες (Golden & Gajendran, 2019). Τα τελευταία χρόνια, οι ερευνητές έχουν αρχίσει να ενδιαφέρονται να κατανοήσουν τα οφέλη της τηλεργασίας, αλλά δεν έχει βρεθεί συναίνεση. Η βιβλιογραφία έχει επικεντρωθεί στη μελέτη της σχέσης μεταξύ της τηλεργασίας και ορισμένων μεταβλητών, όπως η εργασιακή απόδοση, η εργασιακή ικανοποίηση, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και η οικογενειακή υποστηρικτική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ τηλεργασίας και εργασιακής απόδοσης, ορισμένες μελέτες έχουν βρει ότι η τηλεργασία αυξάνει την παραγωγικότητα, καθώς είναι δυνατό κάποιος να εργάζεται από τον προσωπικό του χώρο (Thulin, Vilhelmson & Johansson., 2019). Ωστόσο, άλλες μελέτες εντόπισαν ότι η τηλεργασία δεν βελτιώνει απαραίτητα την παραγωγικότητα ή την εργασιακή ικανοποίηση λόγω οικογενειακών διαταραχών και κοινωνικής απομόνωσης (Jackson & Fransman, 2018). Όσον αφορά τον αντίκτυπο της τηλεργασίας στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προηγούμενες μελέτες βρήκαν μια θετική σχέση. Ομοίως, η τηλεργασία έχει γίνει μια ελκυστική επιλογή για όσους θέλουν να επιτύχουν καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής, κάτι που είναι ένας από τους λόγους για την πολύ ταχεία ανάπτυξη αυτού του τρόπου εργασίας τα τελευταία χρόνια (Ko & Kim, 2018; Thulin et al., 2019; Vilhelmson & Thulin, 2016). Δεδομένου ότι η τηλεργασία δημιουργεί αυτονομία και ευελιξία, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να αφιερώσουν χρόνο σε προσωπικά θέματα, συντονίζοντας έτσι αυτές τις δύο σημαντικές πτυχές της ζωής τους (εργασία και προσωπική ζωή) χωρίς η μία να επιβάλλει την άλλη (Gálvez, Tirado & Martínez., 2020). Αυτό, με τη σειρά του, δημιουργεί δέσμευση, η οποία σχετίζεται θετικά με την απόδοση τους και τη συνολική απόδοση ενός οργανισμού (Iddagoda & Opatha, 2020). Παρά τα ευρήματα αυτά, η τηλεργασία μπορεί επίσης να οδηγήσει σε ασάφεια των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, με αποτέλεσμα την ανισορροπία και την αυξημένη σύγκρουση μεταξύ τους (Sarbu, 2018).

Στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία οι έρευνες που έχουν γίνει με σκοπό να εξετάσουν τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής με την απόδοση των εργαζομένων και κατ' επέκταση με την απόδοση ενός οργανισμού την περίοδο του

COVID-19, που χαρακτηρίζεται ως «περίοδος τηλεργασίας», είναι περιορισμένες. Με βάση τα παραπάνω και με δεδομένο ότι η πανδημία του COVID-19 συνετέλεσε στην αύξηση της τηλεργασίας και επέφερε σημαντικές αλλαγές στην καθημερινότητα των εργαζομένων, είναι ακόμα απαραίτητο να διευκρινιστεί η άμεση σχέση μεταξύ τηλεργασίας και ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής και εργασιακής απόδοσης.

Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1. Ορισμός ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής

Οι έννοιες της εργασίας και της προσωπικής ζωής είναι οι κύριοι παράγοντες για την ανάλυση του ζητήματος της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Καθώς τα όρια μεταξύ των δύο συνθηκών δεν είναι ξεκάθαρα, έχει γίνει πιο δύσκολο να διαχωριστούν. Όπως υποστήριξε ο Lewis (2003), σε πολλές περιπτώσεις το επίπεδο των προθέσεων, των κινήτρων ή των συναισθημάτων ικανοποίησης του ατόμου μέσα στον εργασιακό χώρο καθορίζουν εάν η δραστηριότητα θεωρείται εργασία ή ψυχαγωγία. Η σχέση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, όπως εκφράζεται ως ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένα βασικό ζήτημα στις συζητήσεις σήμερα σε πολιτικό, επαγγελματικό και ακαδημαϊκό επίπεδο.

Στο ίδιο πλαίσιο, οι Breitenecker και Shah (2018) υποστηρίζουν ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένα επίκαιρο θέμα σε ακαδημαϊκό επίπεδο και στις πολιτικές συζητήσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μια κατάσταση στην οποία η επαγγελματική και η προσωπική ζωή έχουν χαμηλότερη σύγκρουση σε επίπεδο απαιτήσεων. Οι Koubova και Buchko (2013) παρουσιάζει την ισορροπία σε αυτό το σημείο, όπου κάποιος μπορεί φυσικά, ψυχολογικά και κοινωνικά να πειθαρχήσει για να διαχειριστεί όλα τα προβλήματα που προκύπτουν από τη σχέση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Εξετάζοντας τη σχετική βιβλιογραφία, μπορεί να αναφερθεί ότι οι ερευνητές δεν έχουν ακόμη συμφωνήσει σε έναν κοινά αποδεκτό ορισμό της ισορροπίας της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (work-life balance). Διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν αρκετοί ορισμοί που στοχεύουν στην παροχή μιας ερμηνείας της σημασίας αυτής της ισορροπίας (Wasay, 2013). Σύμφωνα με τον Vasumathi (2018), η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής ορίζεται ως η κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τον πλήρη έλεγχο της εργασίας τους και ως εκ τούτου δεν υπάρχει κανένα περιθώριο σύγχυσης με την προσωπική τους ζωή. Επιπλέον, σε έναν παλαιότερο ορισμό των Greenhaus, Collins και Shaw (2003), υποστηρίζεται ότι η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής μπορεί να οριστεί στο βαθμό που ένας εργαζόμενος καταφέρνει να μοιράσει εξίσου τη δέσμευση και την πίστη του μεταξύ της επαγγελματικής και της

προσωπικής του ζωής, ενώ, όπως αναφέρεται από τους Talukder Vickers και Khan (2018), η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής μπορεί να επιτευχθεί όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να εξισορροπήσουν τις απαιτήσεις εργασίας και προσωπικής και οικογενειακής ζωής. Από τους παραπάνω ορισμούς γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία ένας εργαζόμενος καταφέρνει να επιτύχει τη σωστή ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής του ζωής, έτσι ώστε ο πρώτος τομέας να μην παρεμβαίνει στο δεύτερο, και αντίστροφα. Ως αποτέλεσμα, ένας εργαζόμενος μπορεί να διαχωρίσει με επιτυχία την εργασία από τις προσωπικές υποχρεώσεις και να φτάσει σε μια ισορροπία που τον κάνει ευτυχισμένο.

Σύμφωνα με τους Greenhaus et al. (2003), η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής έχει τρεις διαστάσεις, η πρώτη από τις οποίες είναι η ισορροπία χρόνου, η δεύτερη είναι η ισορροπία συμμετοχής και η τρίτη είναι η ισορροπία ικανοποίησης. Η πρώτη διάσταση αναφέρεται στο γεγονός ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να μοιράζεται το χρόνο του εξίσου μεταξύ των εργασιακών και των υποχρεώσεων στη προσωπική ζωή του. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στο γεγονός ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να δεσμευτεί και να αφοσιωθεί εξίσου μεταξύ των εργασιακών και των προσωπικών υποχρεώσεων του. Η τρίτη διάσταση αναφέρεται στο γεγονός ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να βιώσει ίση ικανοποίηση από την εργασιακή και προσωπική ζωή του.

Διαπιστώθηκε ότι η έννοια της ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής έχει προσελκύσει αυξανόμενο ενδιαφέρον από ερευνητές στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, δεδομένης της ανάγκης των σύγχρονων εργαζομένων να βρουν μια βέλτιστη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και ως αποτέλεσμα των αλλαγών που έχουν λάβει θέση στις σύγχρονες κοινωνίες (Wasay, 2013). Μια σημαντική κοινωνική αλλαγή που οδήγησε στην ανάγκη να δημιουργηθούν εκείνες οι συνθήκες που επιτρέπουν την επίτευξη αυτής της ισορροπίας είναι η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Μέχρι πρόσφατα, οι γυναίκες δεν είχαν θέση στον οικονομικό στίβο, και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να αφιερώνουν χρόνο στις οικογένειές τους. Ωστόσο, αυτή η κατάσταση έχει αλλάξει και οι γυναίκες αποτελούν πλέον αναπόσπαστο μέρος της οικονομικής ζωής. Ως εκ τούτου, απαιτείται να επιτύχουν μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής (Vasumathi, 2018).

Μια δεύτερη κοινωνική αλλαγή, που έχει κάνει τη μελέτη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επιτακτική ανάγκη, αναφέρεται στον μεταβαλλόμενο ρόλο του σύγχρονου πατέρα. Στο παρελθόν, ο πατέρας ήταν μέλος της οικογένειας που εργαζόταν για να καλύψει τις υλικές ανάγκες της οικογένειάς του, χωρίς να εμπλέκεται στην ανατροφή των παιδιών ή στις συναισθηματικές ανάγκες των τελευταίων. Στις μέρες μας, ο πατέρας διαδραματίζει βασικό ρόλο στην οικογενειακή ζωή και αυτό απαιτεί από αυτούς να διασφαλίσουν ότι έχουν τον απαραίτητο χρόνο διαθέσιμο για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Gregory & Milner, 2011). Αναμφίβολα, οι κοινωνικές αλλαγές που έχουν συμβεί ανάγκασαν τη διοίκηση των οργανισμών να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες, ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες εργαζόμενοι να συνδυάζουν την επαγγελματική και την προσωπική ζωή, με τέτοιο τρόπο ώστε η πρώτη να μην παρεμβαίνει στη δεύτερη.

2.2. Επίδραση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής στους εργαζομένους

Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει, αναμφίβολα, διάφορες επιπτώσεις στην καθημερινή ζωή, την κοινωνική ζωή και την υγεία των εργαζομένων. Έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες για τη διερεύνηση των επιπτώσεων της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στη ζωή των εργαζομένων, και αυτές οι επιπτώσεις φαίνεται να είναι άκρως ενδιαφέρουσες. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις έρευνες που διεξήγαγαν οι Nigade και Bholia (2016), και οι Muda et al. (2022), αποδείχθηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, με βάση τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι που διασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορούν επίσης να απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής τόσο σε ψυχικό όσο και σε σωματικό επίπεδο. Επιπλέον, από την έρευνα των John et al. (2020), καθώς και η έρευνα των Yang et al. (2018), προκύπτει ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει θετική επίδραση στην ευημερία των εργαζομένων και στα συναισθήματα για τη ζωή. Η έρευνα των Mensah and Adjei (2020), η οποία διεξήχθη σε συνολικό αριθμό 32.275 εργαζομένων

από 30 ευρωπαϊκές χώρες, οδήγησε σε εξαιρετικά χρήσιμα αποτελέσματα, τα οποία αναφέρονταν στον αντίκτυπο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην υγεία των εργαζομένων, όπως την αντιλαμβάνονται οι τελευταίοι. Πιο αναλυτικά, ανακαλύφθηκε ότι όσοι εργαζόμενοι αποτυγχάνουν να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, πιστεύουν ότι τους λείπει ένα καλό επίπεδο σωματικής και ψυχικής κατάστασης. Πρέπει να τονιστεί ότι αυτή η συσχέτιση δεν φαίνεται να είναι τόσο ισχυρή στις Σκανδιναβικές χώρες, αλλά και στις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι η συσχέτιση μεταξύ αυτών των 2 μεταβλητών ήταν ισχυρότερη σε χώρες της Κεντρικής και Νότιας Ευρώπης, καθώς και στους άνδρες.

Η έρευνα που διεξήχθη από τους An et al. (2020) σε 27.383 συνολικά υπαλλήλους με έδρα την Κορέα, προκειμένου να διερευνηθεί η επίδραση της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής στην πιθανότητα τραυματισμού και στην πιθανότητα ταλαιπωρίας από μυοσκελετικό πόνο. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι όσοι εργαζόμενοι μπορούν να συνδυάσουν με επιτυχία την προσωπική ζωή και την εργασία τους έχουν επίσης σημαντικά μικρότερη πιθανότητα να υποστούν τραυματισμό στην εργασία, καθώς και να αισθανθούν έντονο σωματικό πόνο. Από την άλλη πλευρά, η πιθανότητα να αισθανθεί κάποιος σωματικό πόνο ή να έχει ένα ατύχημα είναι υψηλότερη, σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι δεν πιστεύουν ότι έχουν πετύχει ένα βέλτιστο επίπεδο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Επιπλέον, μέσω της έρευνας των Hämmig και Bauer (2009), ανακαλύφθηκε ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συσχετίζεται θετικά με την καλή ψυχική υγεία, καθώς οι εργαζόμενοι που επιτυγχάνουν αυτή την ισορροπία είναι πολύ λιγότερο πιθανό να αναπτύξουν αρνητικά συναισθήματα, καθώς και συμπτώματα κατάθλιψης, διαταραχές ύπνου, συναισθήματα απαισιοδοξίας και κακή στάση και ενέργεια για τη ζωή. Ομοίως, από την έρευνα των Sprung και Rogers (2019), διαπιστώθηκε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ψυχικών διαταραχών. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι νέοι εργαζόμενοι που έχουν εξασφαλίσει το απαιτούμενο επίπεδο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δεν αναπτύσσουν εύκολα αγχώδεις και στρες διαταραχές ή/και συμπτώματα κατάθλιψης. Ως εκ τούτου, διαπιστώνεται από τα παραπάνω ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί η καλή ψυχική υγεία

των εργαζομένων, είναι απαραίτητο να επιτευχθεί ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

2.3. Επίδραση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής στο κλίμα και την αποτελεσματικότητα των οργανισμών

Οι επιπτώσεις της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο οργανωτικό κλίμα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων είναι πολυάριθμες και εξίσου σημαντικές. Όπως έχει ήδη γίνει σαφές στην προηγούμενη ενότητα, οι εργαζόμενοι που καταφέρνουν να επιτύχουν μια βέλτιστη ισορροπία επαγγελματικής ζωής, καταφέρνουν επίσης να απολαμβάνουν ευημερία και ψυχική ευεξία, και αυτά τα συναισθήματα έχουν θετική επίδραση και στην επαγγελματική τους συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Wasay (2013), οι εργαζόμενοι που καταφέρνουν να επιτύχουν μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής, βιώνουν επίσης υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης και αφοσίωσης στην εργασία τους. με αποτέλεσμα να εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο αποτελεσματικότητας, το οποίο αντικατοπτρίζεται και στην εικόνα και τα οικονομικά στοιχεία του οργανισμού που τους απασχολεί.

Σε αρκετές έρευνες που έχουν διεξαχθεί για τη διερεύνηση της σημασίας της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους εργαζόμενους και τους οργανισμούς, συνάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ αυτού και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται σαφές ότι, όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να επιτύχουν μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής, παράγουν επίσης πιο συνεπή εργασία και θετικά αποτελέσματα (Bataneh, 2019; Wolor et al., 2020). Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα μιας έρευνας που διεξήχθη από τον Rao (2015), όταν επιτυγχάνεται η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι εργαζόμενοι δείχνουν μια πολύ καλή στάση απέναντι στην εργασία τους, η οποία συμβάλλει στη δημιουργία ενός ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσα από την ίδια έρευνα, παρατηρείται ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συσχετίζεται αρνητικά με την απουσία από την εργασία, ενώ οι εργαζόμενοι δείχνουν επίσης την πρόθεση να αφήσουν τη δουλειά τους και να βρουν άλλη που μπορεί να τους βοηθήσει να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στις προσωπικές και εργασιακές τους υποχρεώσεις. Μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ ισορροπίας επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής και της πρόθεσης των εργαζομένων να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους επιβεβαιώνεται επίσης από έρευνα που διεξήχθη από τους Suifan et al. (2016), καθώς και από τους Lazar et al. (2010). Επιπλέον, μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ του WLB και της απουσίας στον χώρο εργασίας διαπιστώνεται επίσης σε μια έρευνα που διεξήχθη από τους Antai et al. (2015), και από αυτό που διεξήχθη από τους Lazar et al. (2010).

Επιπλέον, πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι τα ερευνητικά δεδομένα υποστηρίζουν το γεγονός ότι όσοι εργαζόμενοι καταφέρνουν να επιτύχουν μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής, είναι λιγότερο ευάλωτοι στην ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης. Όπως διαπιστώθηκε χαρακτηριστικά στην έρευνα που διεξήχθη από τον Tugsal (2017), οι εργαζόμενοι που μπορούν να επιτύχουν ένα καλό επίπεδο ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι λιγότερο πιθανό να αναπτύξουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε αντίθεση με εκείνους τους εργαζόμενους που αποτυγχάνουν να επιτύχουν τη σωστή ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Στην ίδια γραμμή, οι Gragnano et al. (2020) υποστηρίζουν ότι όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να δημιουργήσουν την απαιτούμενη ισορροπία και να ελαχιστοποιήσουν οποιαδήποτε πίεση και σύγκρουση που μπορεί να βιώσουν, σπάνια υποφέρουν από τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες είναι πολύ αρνητικές τόσο για αυτούς όσο και για τις εταιρείες στις οποίες εργάζονται.

Τα παραπάνω ευρήματα διευκρινίζουν το γεγονός ότι είναι κρίσιμο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις, να είναι σε θέση να διασφαλίσουν την επίτευξη ισορροπίας επαγγελματικής ζωής. Τα διευθυντικά στελέχη των εταιρειών θα πρέπει να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να δημιουργήσουν πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να ανταποκριθούν εξίσου στις εργασιακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους, καθώς και να επιδεικνύουν τη σωστή στάση εργασίας εντός της εταιρείας, θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχωρίζουν την εργασία τους από την προσωπική τους ζωή και να μην αισθάνονται ότι η πρώτη εμποδίζει την τελευταία. Σε αυτό το πλαίσιο, τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε εταιρείες θα πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν τις κοινωνικές υποχρεώσεις των υπαλλήλων τους και να μην τους φορτώνουν με καθήκοντα εκτός των ωρών εργασίας, γεγονός που θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυτών των εργαζομένων (Yang et al., 2018). Επιπλέον, οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι μπορούν να κάνουν

χρήση ευέλικτων μοντέλων απασχόλησης, προκειμένου να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να αισθάνονται ότι μπορούν να επιτύχουν τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ορισμένα από αυτά τα ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης αναφέρονται στην εργασία με μερική απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό εξυπηρετεί τις ανάγκες των εργαζομένων, εκτός από την τηλεργασία, η οποία επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελούν τα καθήκοντά τους από το σπίτι και να μην χάνουν χρόνο σε περιττά ταξίδια από και προς την εργασία (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

2.4. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής

Είναι προφανές ότι αρκετοί παράγοντες του οργανωσιακού περιβάλλοντος, καθώς και προσωπικοί παράγοντες, επηρεάζουν την ισορροπία που μπορεί να επιτύχουν οι εργαζόμενοι, όσον αφορά την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Η υποστήριξη στο περιβάλλον εργασίας είναι ένας από εκείνους τους οργανωτικούς παράγοντες που φαίνεται να έχουν θετική επίδραση στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Για να είμαστε πιο ακριβείς, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του Vakta (2014), φάνηκε ξεκάθαρα ότι οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν ένα κοινωνικό δίκτυο υποστήριξης στο εργασιακό τους περιβάλλον βιώνουν επίσης μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής και επομένως βιώνουν αρμονία μεταξύ αυτών των δύο διαφορετικών πτυχών της ζωής τους. Επιπλέον, οι Talukder et al. (2018) υποστηρίζουν ότι η υποστήριξη και η συμπεριφορά των προϊσταμένων είναι πρόσθετοι παράγοντες που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό εάν οι εργαζόμενοι θα καταφέρουν να επιτύχουν αυτή την ισορροπία επαγγελματικής ζωής ή όχι. Πιο συγκεκριμένα, όπως υποστηρίζουν οι συγγραφείς, ο βαθμός πίεσης από προϊσταμένους, στο πλαίσιο των καθηκόντων που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά το εν λόγω ισοζύγιο.

Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η παροχή υποστήριξης τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τον διευθυντή δεν πρέπει να αναφέρεται μόνο σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι εργάζονται σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από άτυπες και επίσημες σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, καθώς και των υφισταμένων και των διευθυντών. Για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να συνδυάσουν με επιτυχία την προσωπική ζωή και την

εργασία τους, θα πρέπει να αισθάνονται ότι μπορούν να βρουν υποστήριξη στο περιβάλλον εργασίας τους για προβλήματα που φαίνεται να είναι αδύνατο να αντιμετωπιστούν (Wong & Low, 2018).

Το έντονο εργασιακό άγχος που βιώνει ένας αριθμός εργαζομένων είναι μια άλλη σοβαρή παράμετρος που μπορεί να επηρεάσει την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ως αποτέλεσμα εκτεταμένης έρευνας που έχει διεξαχθεί, προκειμένου να διερευνηθούν οι παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είτε θετικά είτε αρνητικά, έχει αποδειχθεί ότι το εργασιακό άγχος είναι ένας από αυτούς τους παράγοντες. Πιο αναλυτικά, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν έντονο εργασιακό στρες υφίστανται συνεχείς πιέσεις, όχι μόνο στη δουλειά, αλλά και όταν επιστρέφουν στο σπίτι με ως αποτέλεσμα, να μη μπορούν να επιτύχουν τη βέλτιστη ισορροπία. Αντίθετα, είναι ευκολότερο για εκείνους τους εργαζόμενους που δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους να χειριστούν την πίεση που νιώθουν και να φτάσουν σε μια βέλτιστη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Zaheer et al., 2016).

Ένας άλλος οργανωτικός παράγοντας που φαίνεται να έχει επίδραση στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι οι ώρες εργασίας. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά από τους Yang et al. (2018), οι εργαζόμενοι που εργάζονται περισσότερες ώρες από μια τυπική εβδομάδα 40 ωρών στον χώρο εργασίας τους, αποτυγχάνουν να εξασφαλίσουν μια ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής. Επιπλέον, η απόσταση που πρέπει να διανύσουν οι εργαζόμενοι από το σπίτι στη δουλειά και πίσω, και ως εκ τούτου, ο χρόνος που χρειάζονται για να φτάσουν στη δουλειά και να επιστρέψουν στο σπίτι, είναι ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να σχετίζεται με την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση μεταξύ σπιτιού και εργασίας, τόσο περισσότερος είναι ο χρόνος ταξιδιού και τόσο πιο δύσκολο είναι να επιτευχθεί ένα καλό επίπεδο ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Roshani & Bagrecha, 2017).

Επιπλέον, όμως, εκτός από τους οργανωτικούς παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν το επίπεδο ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής μέσω της βιβλιογραφίας παρατηρείται ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Η συναισθηματική νοημοσύνη των εργαζομένων είναι ένας προσωπικός παράγοντας που επηρεάζει την

ικανότητά τους να συνδυάζουν επιτυχώς την προσωπική τους ζωή με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Μία από τις έρευνες που επιχείρησαν να διερευνήσουν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής διεξήχθη από τους Vasumathi et al. (2019). Αυτή η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο ακαδημαϊκό προσωπικό τριών διαφορετικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι όσοι εργαζόμενοι έχουν αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη, καταφέρνουν να εφαρμόζουν πιο αποτελεσματικό σχεδιασμό για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Το φύλο είναι ένα από εκείνα τα χαρακτηριστικά που φαίνεται να επηρεάζουν την επίτευξη ενός καλού επιπέδου ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Πιο αναλυτικά, με βάση τα ευρήματα διαφόρων ερευνών, υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δυσκολεύονται να επιτύχουν το επιθυμητό επίπεδο ισορροπίας, καθώς έχουν πολύ περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις σε σύγκριση με τους άνδρες ομολόγους τους (John et al., 2020; Yang et al., 2018). Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες, υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται να συνδυάσουν επιτυχώς την προσωπική τους ζωή με την εργασία, λόγω των αυξημένων καθηκόντων, ευθυνών, υποχρεώσεων που έχουν στο πλαίσιο της υιοθέτησης του ρόλου της συζύγου και της μητέρας. .

Η οικογενειακή κατάσταση είναι ένα άλλο δημογραφικό χαρακτηριστικό που επηρεάζει την ικανότητα των σύγχρονων εργαζομένων να επιτύχουν μια ισορροπία επαγγελματικής ζωής. Παρατηρείται, ειδικότερα, ότι οι έγγαμοι υπάλληλοι δεν καταφέρνουν να επιτύχουν το απαιτούμενο επίπεδο ισορροπίας τόσο εύκολα όσο οι άγαμοι συνάδελφοί τους, λόγω του ότι έχουν πολύ περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις (Noronha & Aithal, 2019).

Κεφάλαιο 3. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία

3.1 Σχεδιασμός ερευνητικής μεθοδολογίας

Μια ερευνητική φιλοσοφία αφορά τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να γίνει η έρευνα και πώς η εξήγηση της έρευνας (η θεωρία) και οι παρατηρήσεις (πληροφορίες ή δεδομένα) συνδέονται μεταξύ τους (Blumberg, Schindler & Cooper, 2008). Οι Saunders Lewis και Thornhill (2012,) υποστήριξαν ότι η ανάπτυξη της γνώσης συνδέεται με την ερευνητική φιλοσοφία. Σύμφωνα με τους ίδιους συγγραφείς, επικρατούν δύο ερευνητικές φιλοσοφίες: ο θετικισμός και ο ερμηνευτισμός. Μαζί με τις δύο πιο σημαντικές σχολές ερευνητικής φιλοσοφίας: την οντολογία, που αναφέρεται στην ουσία της πραγματικότητας και την επιστημολογία, η οποία αναφέρεται στην αποδεκτή γνώση (Blumberg et al., 2008).

Η προοπτική του θετικισμού δηλώνει ότι η γνώση αφορά μόνο περιστατικά που μπορούν να παρατηρηθούν και να μετρηθούν από έναν αντικειμενικό ερευνητή. Ο ερμηνευτισμός ισχυρίζεται ότι η γνώση αποκτάται με την παρατήρηση και την ερμηνεία των κοινωνικών κατασκευών, στις οποίες ανήκει ο ερευνητής (Blumberg et al., 2008).

Η πλειοψηφία των ερευνητών για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής έχει χρησιμοποιήσει ως μεθοδολογικό πλαίσιο το θετικισμό σε συνδυασμό με την ποσοτική μέθοδο για τη συλλογή των σχετικών δεδομένων. Στην παρούσα έρευνα υιοθετήθηκε, δηλαδή η φιλοσοφία της έρευνας μπορεί να χαρακτηριστεί από το θετικισμό ενώ θα πραγματοποιηθεί μια ποσοτική μέθοδος για τη συλλογή των δεδομένων.

3.2 Δειγματοληψία

Ο πληθυσμός της έρευνας ορίστηκε να είναι το σύνολο των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Από το σύνολο του πληθυσμού επιλέχθηκε δείγμα 119 εργαζομένων. Η βασική πρόθεση της δειγματοληψίας είναι να πραγματοποιηθεί μια επιλογή ανάμεσα σε υποσύνολα

ατόμων σε έναν πληθυσμό, έτσι ώστε να είναι σε θέση να σχηματίσει εκτιμήσεις των χαρακτηριστικών του πληθυσμού (Collis & Hussey, 2009).

Στην παρούσα έρευνα, η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την επιλογή του δείγματος θα είναι η βολική δειγματοληψία, έτσι ώστε τα άτομα που θα προσκληθούν να συμμετάσχουν στην έρευνα να έχουν το χαρακτηριστικό της πιο εύκολης προσέγγισης από τον ερευνητή (Saunders et al., 2012). Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η βολική δειγματοληψία μπορεί να είναι ο λιγότερο αξιόπιστος ερευνητικός σχεδιασμός, λόγω της αδυναμίας εξασφάλισης ακρίβειας και λόγω των περιορισμών στη γενίκευση, αν και είναι ένας από τους φθηνότερους και απλούστερους τρόπους διεξαγωγής μιας έρευνας (Blumberg et al., 2008).

3.3 Μέσο συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε κατάλληλο ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που θα διανεμηθεί στους εργαζομένους. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα έγινε καταγραφή των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας και η θέση εργασίας.

Στη δεύτερη ενότητα οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν αντλήθηκαν από ερωτηματολόγια παρόμοιων ερευνών (Nitzsche, Jung, Kowalski & Pfaff, 2014; Zhang et al., 2011). Οι ερωτήσεις που διατυπώθηκαν ήταν σε κλίμακα Likert από 1=Διαφωνώ απόλυτα έως 5=Συμφωνώ απόλυτα.

Στη τρίτη ενότητα οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με το πως αξιολογούν την εργασιακή απόδοσή τους. Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν αντλήθηκαν από την κλίμακα εργασιακής απόδοσης των Pradhan και Jena (2017). Η κλίμακα περιλαμβάνει 19 ερωτήσεις σε κλίμακα 1=Διαφωνώ απόλυτα έως 5=Συμφωνώ απόλυτα, που δημιουργούν τρεις διαστάσεις της εργασιακής απόδοσης:

- Ερωτήσεις 1-6: Απόδοση εργασίας (Task Performance)

- Ερωτήσεις 7-12: Προσαρμοστική Απόδοση (Adaptive Performance)
- Ερωτήσεις 13-19: Συμφραζόμενη απόδοση ή έμμεση απόδοση (Contextual Performance)

Στην τέταρτη ενότητα οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με το πως η τηλεργασία επηρέασε την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και τα οφέλη ή τα μειονεκτήματα της. Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν είναι διατυπωμένες σε κλίμακα 1=Διαφωνώ απόλυτα έως 5=Συμφωνώ απόλυτα.

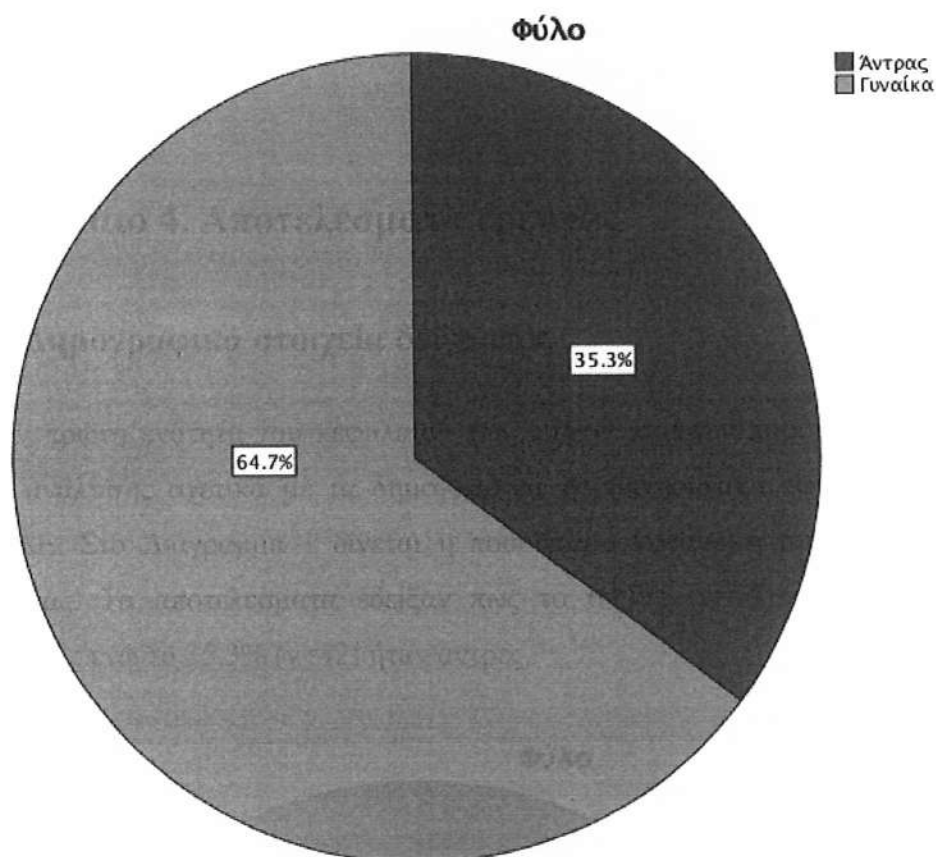
3.4 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης

Η ανάλυση δεδομένων θα πραγματοποιηθεί στο λογισμικό στατιστικής επεξεργασίας SPSS version 26. Για το σκοπό της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν δείκτες περιγραφικής στατιστικής (μέση τιμή, τυπική απόκλιση, συχνότητα και ποσοστό) και κριτήρια επαγωγικής στατιστικής (συντελεστής συσχέτισης Pearson, γραμμική παλινδρόμηση, t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα και ανάλυσης διακύμανσης one-way ANOVA). Επιπρόσθετα, η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της έρευνας αξιολογήθηκε μέσω της διερευνητικής ανάλυσης παραγόντων (exploratory factors analysis) και του συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach. Το επίπεδο σημαντικότητας θα οριστεί $\alpha=0.05$.

Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα έρευνας

4.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

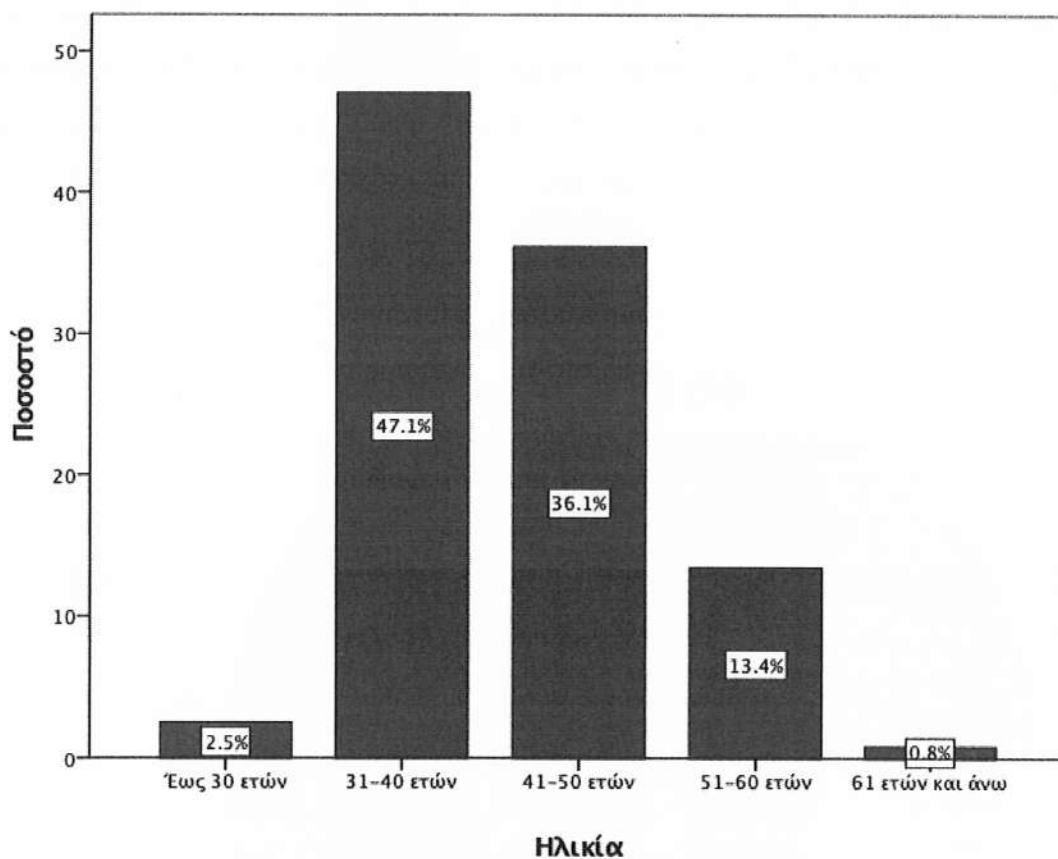
Στην πρώτη ενότητα του κεφαλαίου των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται τα ευρήματα της ανάλυσης σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των 119 εργαζομένων της ΑΑΔΕ. Στο Διάγραμμα 1 δίνεται η ποσοστιαία κατανομή του φύλου στο δείγμα της έρευνας. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το 64.7% (n=77) των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες ενώ το 35.3% (n=42) ήταν άντρες.



Διάγραμμα 1. Περιγραφικά αποτελέσματα για το φύλο των συμμετεχόντων

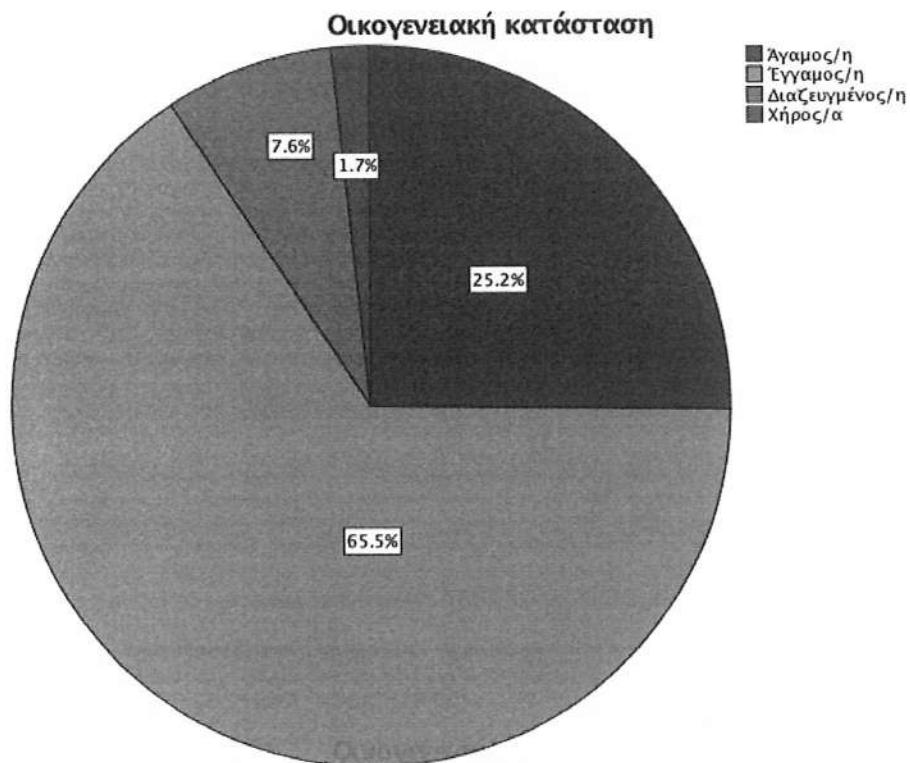
Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για την ηλικιακή κατανομή του δείγματος. Από το Διάγραμμα 2 προκύπτει ότι το 2.5% (n=3) των συμμετεχόντων ήταν ηλικίας έως 30 ετών, το 47.1% (n=56) ήταν ηλικίας 31 έως 40 ετών και το 36.1% (n=43) ήταν ηλικίας 41 έως 50 ετών. Συγκεντρωτικά το 85.7% του δείγματος ήταν ηλικίας

μικρότερης των 50 ετών. Μικρότερη συμμετοχή παρατηρήθηκε από εργαζόμενους της ΑΑΔΕ ηλικίας άνω των 50 ετών ($n=17$, 14.3%).



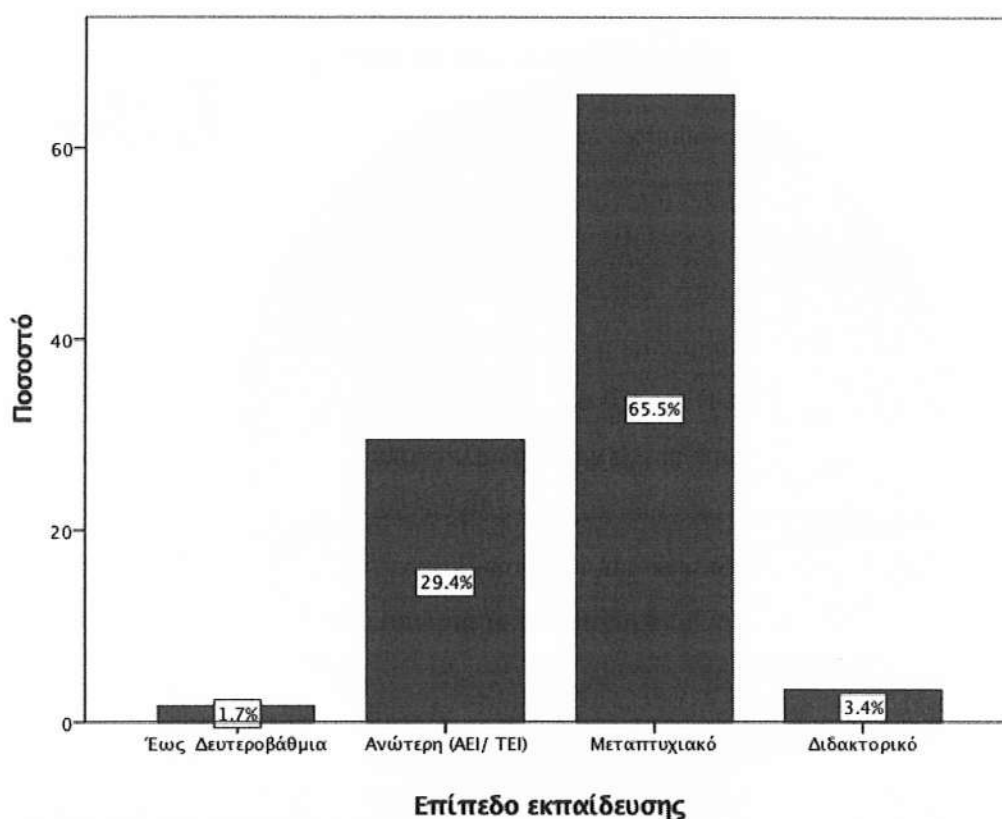
Διάγραμμα 2. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων

Στο Διάγραμμα 3 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στο δείγμα. Από τα ευρήματα προκύπτει ότι το 65.5% ($n=78$) ήταν έγγαμοι ενώ το 25.2% ($n=30$) ήταν άγαμοι. Μικρότερο ποσοστό συμμετοχής παρατηρήθηκε από διαζευγμένους ($n=9$, 7.6%) ή χήρους ($n=2$, 1.7%).



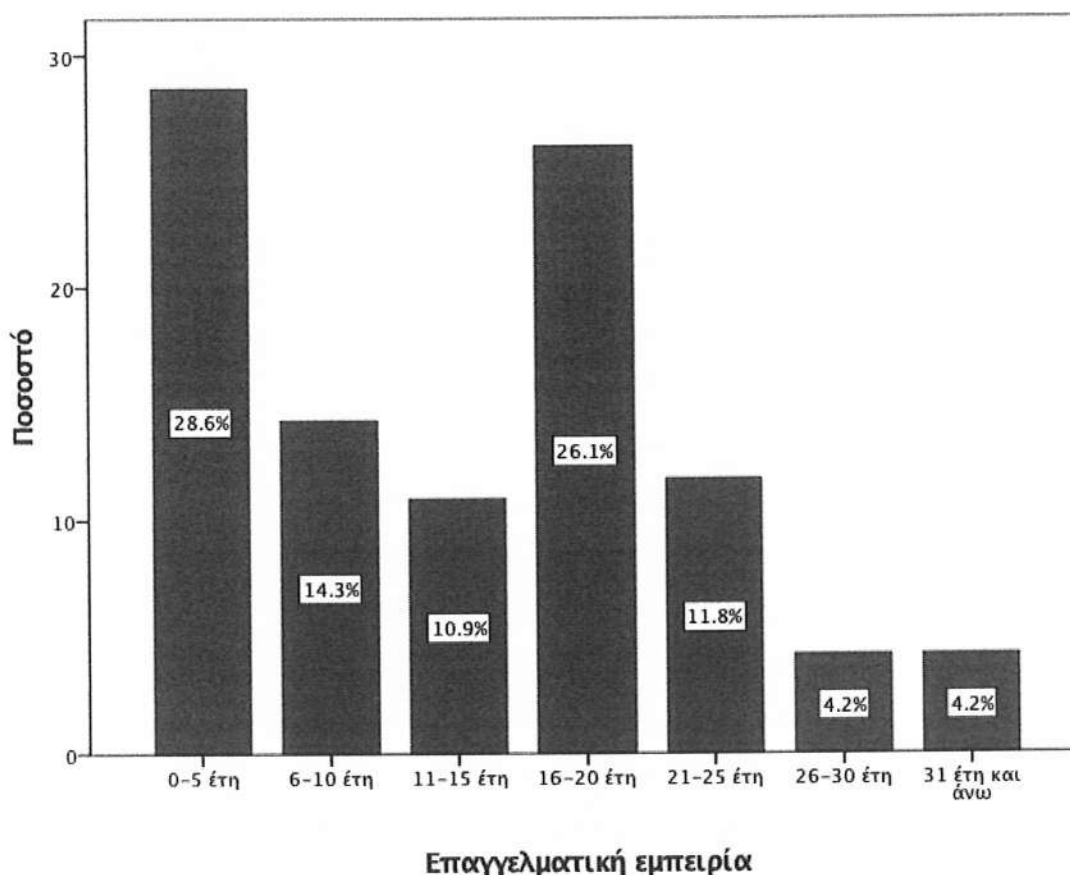
Διάγραμμα 3. Περιγραφικά αποτελέσματα για την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για την ποσοστιαία κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου δείγματος. Από το Διάγραμμα 4 προκύπτει ότι το 1.7% ($n=2$) των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι έως και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αντίστοιχα, το 29.4% ($n=35$) των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ ΤΕΙ) και το 65.5% ($n=78$) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Τέλος, το 3.4% ($n=4$) των συμμετεχόντων ανέφεραν πως έχουν διδακτορικό τίτλο.



Διάγραμμα 4. Περιγραφικά αποτελέσματα για το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

Τέλος, στο Διάγραμμα 5 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με την επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων στο δείγμα. Από τα ευρήματα προκύπτει ότι το 28.6% (n=34) του δείγματος είχαν επαγγελματική εμπειρία μικρότερη των 5 ετών ενώ το 14.3% (n=17) είχαν επαγγελματική εμπειρία από 6 έως 10 έτη. Επιπρόσθετα, το 10.9% (n=13) των συμμετεχόντων είχαν επαγγελματική εμπειρία από 11 έως 15 έτη, το 26.1% (n=31) των συμμετεχόντων είχαν επαγγελματική εμπειρία από 16 έως 20 έτη και το 11.8% (n=14) των συμμετεχόντων είχαν επαγγελματική εμπειρία από 21 έως 25 έτη. Μικρότερο ποσοστό δήλωσαν επαγγελματική εμπειρία μεγαλύτερη από 25 έτη (n=10, 8.4%).



Διάγραμμα 5. Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων

4.2 Παραγοντική ανάλυση και ανάλυση αξιοπιστίας

Στη δεύτερη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα ευρήματα της παραγοντικής ανάλυσης και της ανάλυσης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου. Η παραγοντική ανάλυση βασίστηκε στις παραγοντικές φορτίσεις (factor loadings). Σύμφωνα με τους Saunders et al. (2012) ερωτήσεις που εμφανίζουν παραγοντική φόρτιση άνω του 0.6 σε έναν παράγοντα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σε αυτόν. Αντίστοιχα, η ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου βασίστηκε στο συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach και τη συνάφεια μεταξύ των ερωτήσεων που αποτελούν έναν παράγοντα. Σύμφωνα με τους Saunders et al. (2012) παράγοντες με συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach άνω του 0.7 θεωρούνται αρκετά αξιόπιστοι. Παρόμοια, παράγοντες που αποτελούνται από ερωτήσεις με υψηλό βαθμό συνάφειας (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5) χαρακτηρίζονται από υψηλή εγκυρότητα.

4.2.1 Εργαλείο αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής

Στον Πίνακα 1 δίνονται τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής. Η παραγοντική ανάλυση έδειξε ότι οι 17 ερωτήσεις ομαδοποιούνται σε τέσσερις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό
- Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες
- Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή
- Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή

Και αξιολογεί το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από την οικογενειακή τους ζωή.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.
- Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πώς να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Και αξιολογεί το κατά πόσο στην ΑΑΔΕ υιοθετούνται πρακτικές που βελτιώνουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Οι οικογενειακές υποθέσεις δε μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας
- Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα δεν σας αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά σας
- Οι οικογενειακές δραστηριότητες δε σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας

- Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δε μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας

Και αξιολογεί το κατά πόσο οι οικογενειακές δραστηριότητες επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων, δηλαδή αξιολογούν το επίπεδο σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας.

Ο τέταρτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Η δουλειά σας δε μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια
- Τα προβλήματα στη δουλειά δε σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι
- Η δουλειά σας δε περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι
- Η δουλειά σας δε καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι
- Λόγω εργασιακών καθηκόντων, δε πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες

Και αξιολογεί το κατά πόσο οι εργασιακές υποχρεώσεις επηρεάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων, δηλαδή αξιολογούν το επίπεδο σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας.

Πίνακας 1. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings)

	Αριθμός παραγόντων			
	1	2	3	4
Οι οικογενειακές υποθέσεις δε μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας			.708	
Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπών την προσοχή από τη δουλειά σας			.760	
Οι οικογενειακές δραστηριότητες δε σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας			.768	
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δε μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας			.706	
Η δουλειά σας δε μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια				.739
Τα προβλήματα στη δουλειά δε σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι				.826

Η δουλειά σας δε περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι	.754
Η δουλειά σας δε καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι	.624
Λόγω εργασιακών καθηκόντων, δε πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες	.727
Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό	.769
Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες	.847
Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή	.882
Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή	.896
Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	.853
Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.	.865
Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	.854
Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	.663

Στον Πίνακα 2 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.781$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 4 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 4 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» δε θα βελτίωνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 2. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.781	.782	4

	Οι οικογενειακές υποθέσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας	Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπών την προσοχή από τη δουλειά σας	Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας δεν εμποδίζουν να κοιμάστε όσο θα θέλατε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας
Οι οικογενειακές υποθέσεις μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας	1.000	.559	.505	.586
Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας αποσπών την προσοχή από τη δουλειά σας	.559	1.000	.556	.535
Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας	.505	.556	1.000	.594
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας	.586	.535	.594	1.000

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Οι οικογενειακές υποθέσεις μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας	7.420	5.873	.610	.398	.715
Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά σας	7.580	6.178	.561	.354	.741
Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας	7.723	6.168	.652	.463	.694
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας	8.059	6.886	.529	.364	.755

Στον Πίνακα 3 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.783$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 5 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 5 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» δε θα βελτίωνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 3. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.783	.783	5

	Η δουλειά σας δεν μειώνει τον χρόνο που έχετε για να περάσετε με την οικογένεια	Τα προβλήματα στη δουλειά σας δεν σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι	Η δουλειά σας δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι	Η δουλειά σας δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορείτε να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι	Λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες
Η δουλειά σας μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια	1.000	.692	.626	.521	.519
Τα προβλήματα στη δουλειά σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι	.292	1.000	.691	.508	.548
Η δουλειά σας περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι	.626	.691	1.000	.543	.584
Η δουλειά σας καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι	.521	.508	.543	1.000	.555
Λόγω εργασιακών καθηκόντων, πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες	.519	.548	.584	.555	1.000

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η δουλειά σας μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια	10.983	10.593	.637	.450	.716
Τα προβλήματα στη δουλειά σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι	10.832	12.243	.388	.261	.795
Η δουλειά σας περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι	10.798	9.705	.669	.498	.702
Η δουλειά σας καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι	11.059	10.734	.658	.466	.712
Λόγω εργασιακών καθηκόντων, πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες	10.782	11.511	.461	.264	.774

Στον Πίνακα 4 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.898$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 4 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 4 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή» δε θα βελτίωνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 4. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.898	.898	4

	Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό	Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες	Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή	Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή
Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό	1.000	.686	.671	.594
Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες	.686	1.000	.758	.668
Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή	.671	.758	1.000	.752
Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή	.594	.668	.752	1.000

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------	----------------------------------

Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό	9.866	7.338	.719	.530	.888
Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες	9.866	7.016	.796	.643	.860
Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή	9.387	7.002	.831	.700	.847
Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή	9.580	7.093	.748	.594	.877

Τέλος, στον Πίνακα 5 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Πολιτικές της εταιρείας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.833$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 4 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 4 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Πολιτικές της εταιρείας» δε θα βελτιώνει σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 5. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Πολιτικές της εταιρείας» του εργαλείου αξιολόγησης της σύγκρουσης εργασιακής και προσωπικής ζωής: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
	Based on Standardized Items	N of Items
.833	.878	4

	Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής ής και προσωπικής ζωής.	Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής ής και της ιδιωτικής τους ζωής.	Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	1.000	.885	.779	.595
Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.	.885	1.000	.799	.512
Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	.779	.799	1.000	.580
Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	.595	.512	.580	1.000

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------	----------------------------------

Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	7.538	6.590	.865	.811	.799
Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.	7.546	6.657	.836	.818	.812
Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	7.689	7.199	.810	.677	.824
Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	8.613	9.188	.492	.282	.932

4.2.2 Εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης

Στον Πίνακα 6 δίνονται τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης. Η παραγοντική ανάλυση έδειξε ότι οι 19 ερωτήσεις ομαδοποιούνται σε τρεις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας
- Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία
- Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου
- Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων
- Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως

- Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι

Και αξιολογεί το επίπεδο απόδοσης εργασίας (άμεση απόδοση) των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί
- Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες
- Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα
- Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου
- Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους
- Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας μου
- Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.

Και αξιολογεί το επίπεδο έμμεσης απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση
- Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία
- Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι
- Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι
- Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται
- Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές

Και αξιολογεί το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Πίνακας 6. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings)

	1	2	3
Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας	.648		
Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	.734		
Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	.586		
Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	.801		
Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	.690		
Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι	.632		
Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση			.720
Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία			.553
Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι			.642
Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι			-.791
Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται			.845
Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές			.858
Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί		.804	
Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες		.550	
Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα		.618	
Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου		.754	
Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους		.654	
Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας μου		.721	

Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.

.748

Στον Πίνακα 7 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Απόδοση εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.797$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 6 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 6 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Απόδοση εργασίας» δε θα βελτίωνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 7. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Απόδοση εργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
	Based on Standardized Items	N of Items
.797	.813	6

						Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι			
Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας	1	Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	0.565	Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	0.557	Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	0.578	Συνηθώς ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	0.567
Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας									0.626

Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	0.565	1	0.525	0.675	0.580	0.575
Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	0.557	0.525	1	0.603	0.545	0.375
Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	0.578	0.675	0.603	1	0.622	0.569
Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	0.567	0.580	0.545	0.622	1	0.597
Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι	0.626	0.575	0.375	0.569	0.597	1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας	19.756	7.610	.585	.359	.770
Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	20.160	6.203	.594	.368	.757
Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	20.697	6.314	.493	.299	.790
Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	20.160	6.457	.643	.418	.744
Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	19.857	7.225	.590	.355	.762
Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι	20.126	7.094	.516	.350	.774

Στον Πίνακα 8 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Προσαρμοστική απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.789$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 6 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 6 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Προσαρμοστική απόδοση» δε θα βελτιώνει σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 8. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Προσαρμοστική απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.789	.787	6

	Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση	Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία	Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι	Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι	Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται	Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές
Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση	1	0.608	0.671	0.514	0.717	0.521
Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία	0.608	1	0.731	0.666	0.531	0.652

Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι	0.671	0.731	1	0.579	0.71	0.628
Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι	0.514	0.666	0.579	1	0.77	0.554
Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται	0.717	0.531	0.71	0.770	1	0.462
Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές	0.521	0.652	0.628	0.554	0.462	1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση	19.345	5.821	.589	.453	.619
Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία	19.109	6.641	.543	.338	.648
Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι	18.782	6.986	.381	.170	.687
Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι	19.798	5.908	.433	.457	.677

Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται	19.487	5.896	.677	.608	.599
Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές	19.529	7.302	.149	.105	.765

Στον Πίνακα 9 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Εμμεση απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης. Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.829$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 7 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 7 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Εμμεση απόδοση» δε θα βελτιώνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 9. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Εμμεση απόδοση» του εργαλείου αξιολόγησης της εργασιακής απόδοσης: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.829	.846	7

Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί	Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες	Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα	Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου	Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους	Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας μου	Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.
1	0.736	0.558	0.648	0.535	0.693	0.649
0.736	1	0.734	0.65	0.77	0.621	0.597
0.558	0.734	1	0.581	0.76	0.638	0.654
0.648	0.65	0.581	1	0.586	0.748	0.587
0.535	0.77	0.76	0.586	1	0.676	0.607
0.693	0.621	0.638	0.748	0.676	1	0.693
0.649	0.597	0.654	0.587	0.607	0.693	1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί	24.454	9.419	.581	.459	.807
Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες	25.538	8.963	.376	.204	.850

Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα	24.765	8.470	.703	.532	.785
Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου	25.008	8.703	.519	.347	.817
Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους	24.765	8.283	.708	.548	.783
Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας μου	24.563	9.333	.640	.528	.800
Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.	24.756	8.999	.647	.519	.796

4.2.3 Εργαλείο αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας

Στον Πίνακα 10 δίνονται τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Η παραγοντική ανάλυση έδειξε ότι οι 5 ερωτήσεις ομαδοποιούνται σε δύο παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής
- Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας
- Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειάς μου

Και αξιολογεί τη θετική επίδραση (πλεονεκτήματα) της τηλεργασίας στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

- Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής
- Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι

Και αξιολογεί την αρνητική επίδραση (μειονεκτήματα) της τηλεργασίας στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Πίνακας 10. Αποτελέσματα παραγοντικής ανάλυσης για το εργαλείο αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: αριθμός παραγόντων και παραγοντικές φορτίσεις (factors loadings)

	1	2
Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής	.865	
Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής		.754
Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	.713	
Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι		.629
Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειας μου	.694	

Στον Πίνακα 11 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Πλεονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας». Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.768$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 3 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5). Τέλος, από την ανάλυση προέκυψε πως η εξαίρεση οποιασδήποτε από τις 3 ερωτήσεις από τον παράγοντα «Πλεονεκτήματα τηλεργασίας» δε θα βελτίωνε σημαντικά το επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα (στήλη Cronbach's Alpha if Item Deleted)

Πίνακας 11. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Πλεονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.768	.768	3

	Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής	Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειάς μου
Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής	1.000	.554	.559
Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	.554	1.000	.562
Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειάς μου	.559	.562	1.000

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής	5.983	2.610	.651	.424	.630

Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	6.185	2.813	.578	.341	.715
Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειάς μου	6.319	3.050	.579	.346	.713

Στον Πίνακα 12 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με το επίπεδο αξιοπιστίας της διάστασης «Μειονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας». Η ανάλυση έδειξε ότι η συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζει αρκετά καλό επίπεδο αξιοπιστίας ($\alpha=0.683$). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλή συνάφεια μεταξύ των 2 ερωτήσεων (συντελεστής συσχέτισης άνω του 0.5).

Πίνακας 12. Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας για τη διάσταση «Μειονεκτήματα τηλεργασίας» του εργαλείου αξιολόγησης της επίδρασης της τηλεργασίας: συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach

Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.683	.685	2

	Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής		Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι
	Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής	1.000	.521
	Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι	.521	1.000

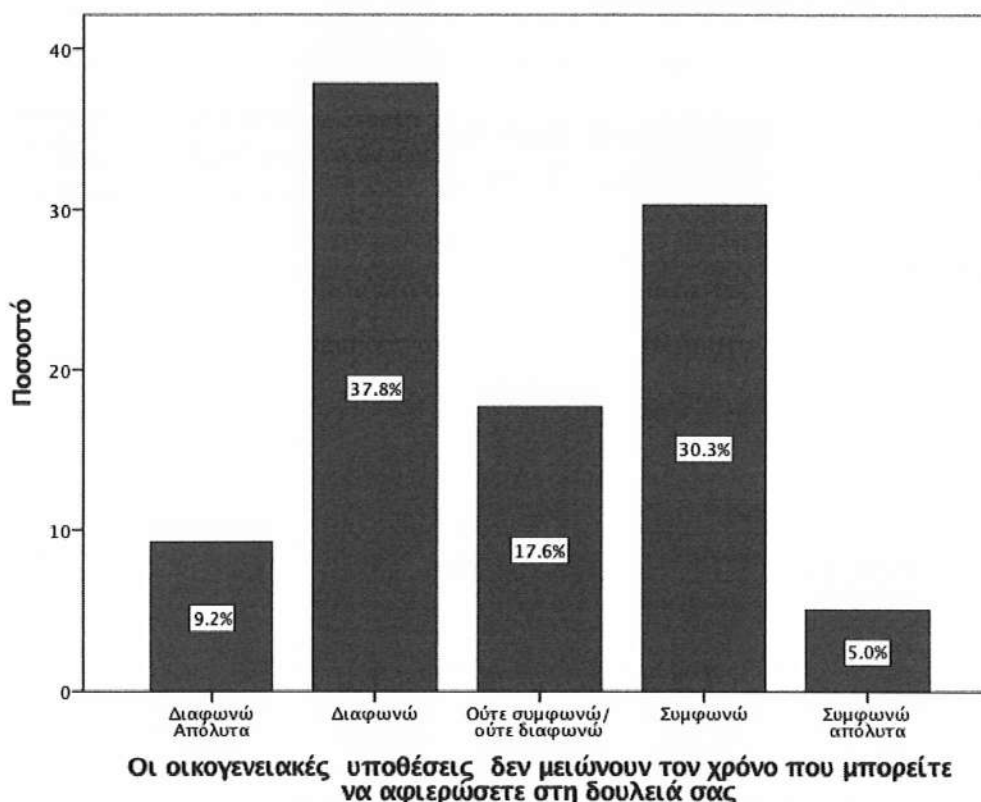
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής	2.975	1.160	.521	.272	.
Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι	2.630	.930	.521	.272	.

4.3 Ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής

Στην τρίτη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανά παράγοντα του ερωτηματολογίου καταγραφής της ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής

4.3.1 Σύγκριση οικογένειας-εργασίας

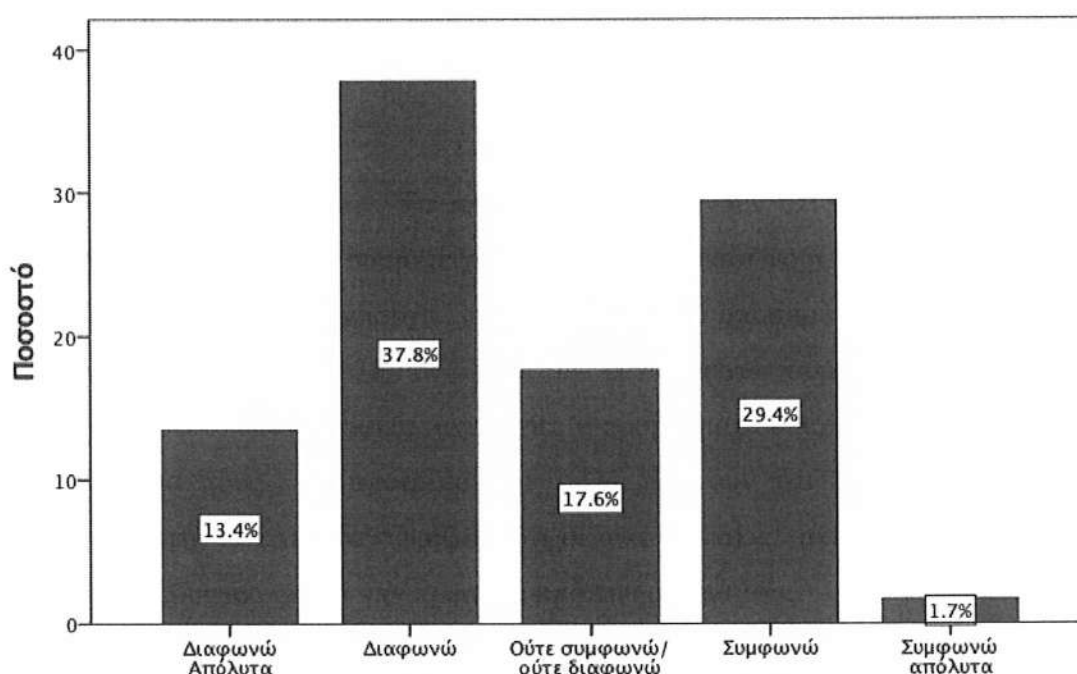
Στο Διάγραμμα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποθέσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 47.1% (n=56) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές υποθέσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που μπορούν να αφιερώσουν στη δουλειά τους. Αντίστοιχα, το 35.3% (n=42) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές υποθέσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που μπορούν να αφιερώσουν στη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι περίπου 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποθέσεις μειώνουν τον χρόνο που μπορούν να αφιερώσουν στη δουλειά τους.



Διάγραμμα 6. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποθέσεις μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας»

Στο Διάγραμμα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπούν την

προσοχή από τη δουλειά σας». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 51.3% (n=61) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα δεν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά τους. Αντίστοιχα, το 31.1% (n=27) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα δεν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι περίπου 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα που αντιμετωπίζουν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά τους

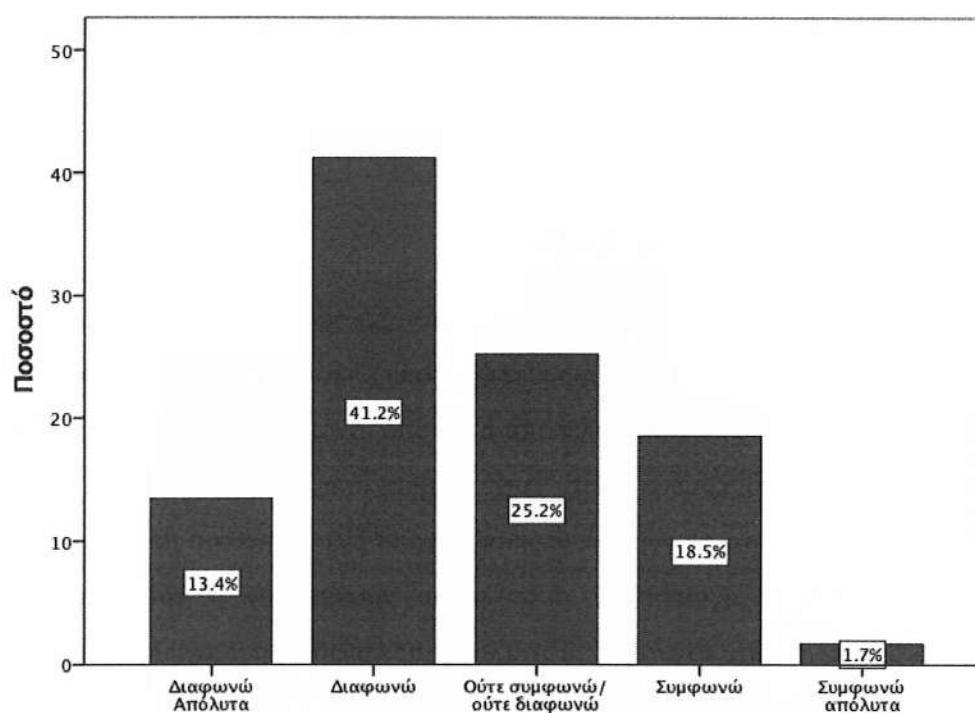


Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά σας

Διάγραμμα 7. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπούν την προσοχή από τη δουλειά σας»

Στο Διάγραμμα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας δεν σας εμποδίζουν να κοιμάστε όσο θα θέλατε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 54.6% (n=65) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές δραστηριότητες τους δεν τους εμποδίζουν

να κοιμούνται όσο θα ήθελαν για να κάνουν καλά τη δουλειά τους. Αντίστοιχα, το 20.2% (v=24) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές δραστηριότητες τους δεν τους εμποδίζουν να κοιμούνται όσο θα ήθελαν για να κάνουν καλά τη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι περίπου 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι οικογενειακές δραστηριότητες τους, τους εμποδίζουν να κοιμούνται όσο θα ήθελαν για να κάνουν καλά τη δουλειά τους.

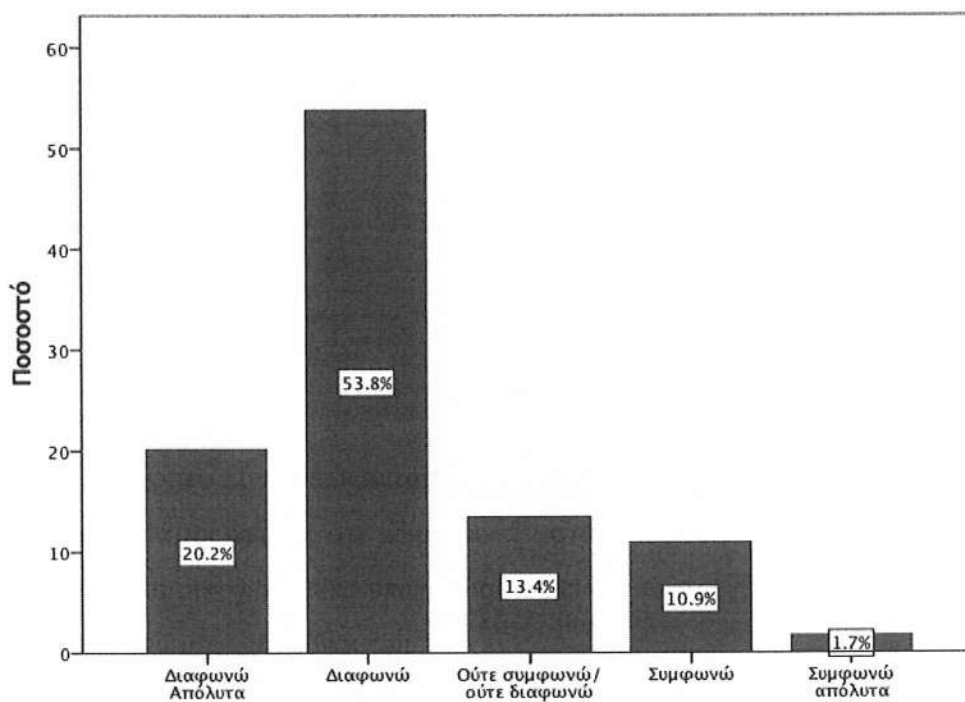


Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας δεν σας εμποδίζουν να κοιμάστε όσο θα θέλατε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας

Διάγραμμα 8. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές δραστηριότητες δεν σας εμποδίζουν να κοιμάστε την ποσότητα που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας»

Στο Διάγραμμα 9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 73.9% (v=88) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζονται για να χαλαρώσουν ή να μείνουν μόνοι τους. Αντίστοιχα, το 12.6% (v=15) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις

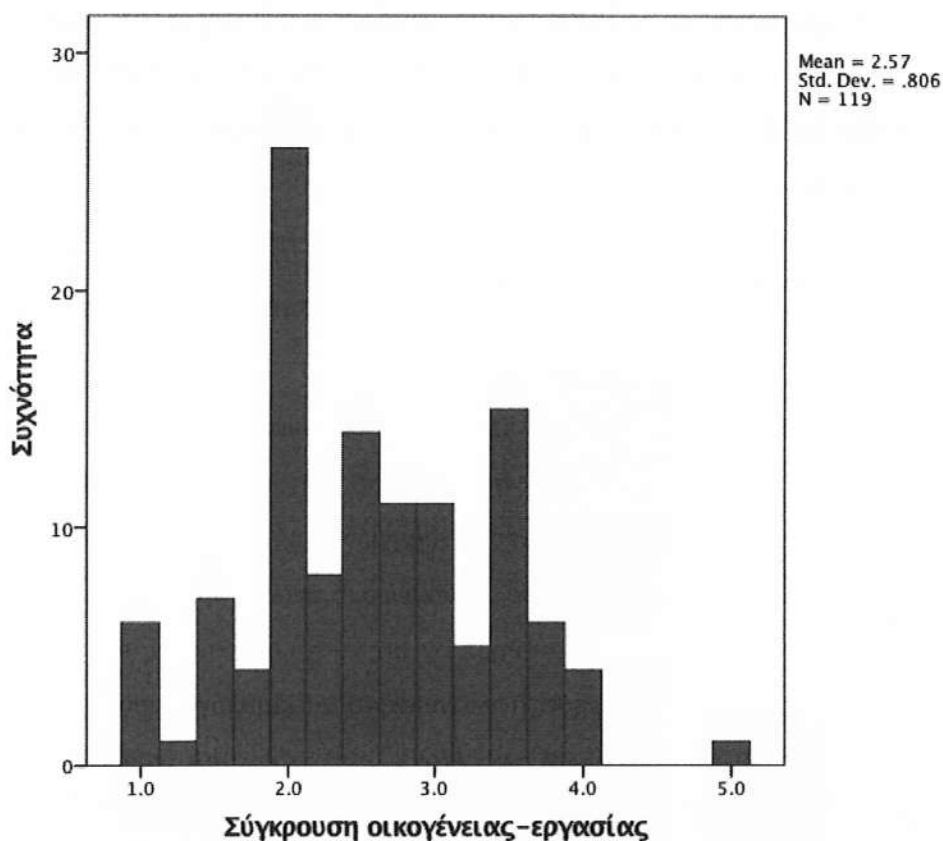
δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζονται για να χαλαρώσουν ή να μείνουν μόνοι τους. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι περίπου 7 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μειώνουν τον χρόνο που χρειάζονται για να χαλαρώσουν ή να μείνουν μόνοι τους.



Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας

Διάγραμμα 9. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας»

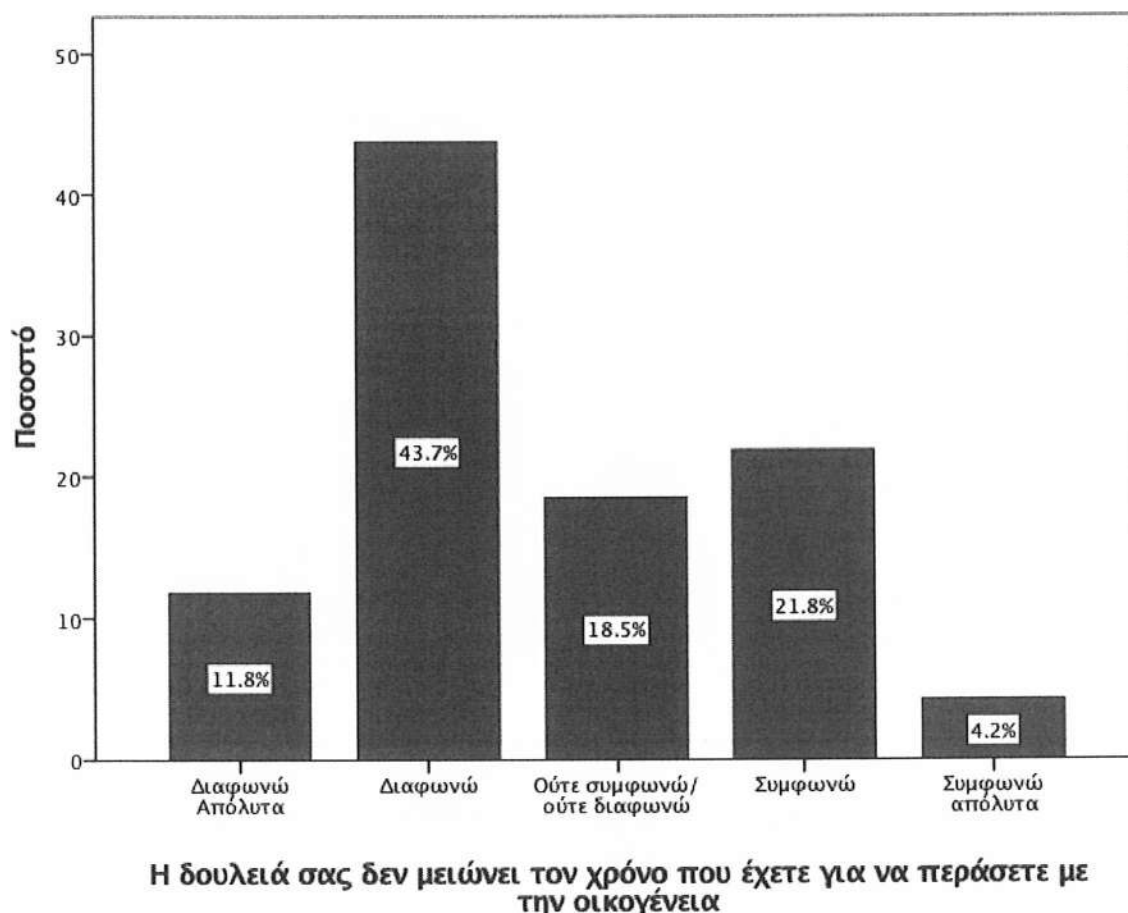
Τέλος, στο Διάγραμμα 10 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας» είναι ίσο με 2.57.



Διάγραμμα 10. Κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας»

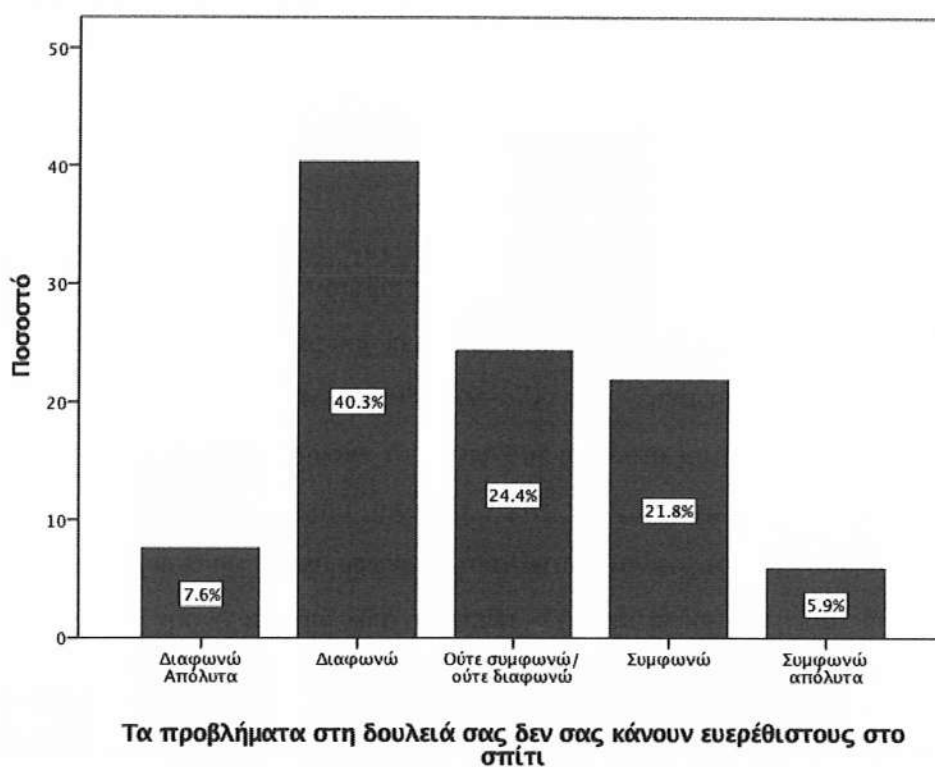
4.3.2 Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας

Στο Διάγραμμα 11 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η δουλειά σας δεν μειώνει τον χρόνο που έχετε για να περάσετε με την οικογένεια». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 55.5% (v=66) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν μειώνει τον χρόνο που έχουν για να περάσουν με την οικογένεια τους. Αντίστοιχα, το 26% (v=31) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν μειώνει τον χρόνο που έχουν για να περάσουν με την οικογένεια του. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι περίπου 6 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ θεωρούν ότι η δουλειά τους μειώνει τον χρόνο που έχουν για να περάσουν με την οικογένεια τους.



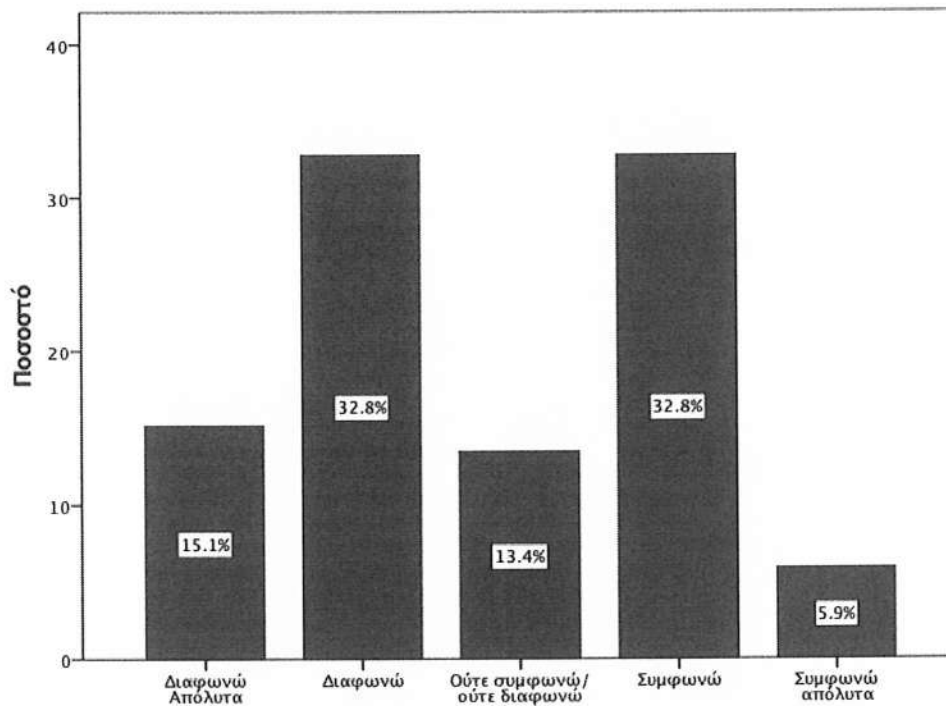
Διάγραμμα 11. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας δε μειώνει τον χρόνο που μπορείτε να περάσετε με την οικογένεια»

Στο Διάγραμμα 12 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Τα προβλήματα στη δουλειά σας δεν σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 47.9% (n=57) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι τα προβλήματα στη δουλειά τους δεν τους κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι. Αντίστοιχα, το 27.7% (n=33) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι τα προβλήματα στη δουλειά τους δεν τους κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ θεωρούν ότι τα προβλήματα στη δουλειά τους, τους κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι.



Διάγραμμα 12. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Τα προβλήματα στη δουλειά σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι»

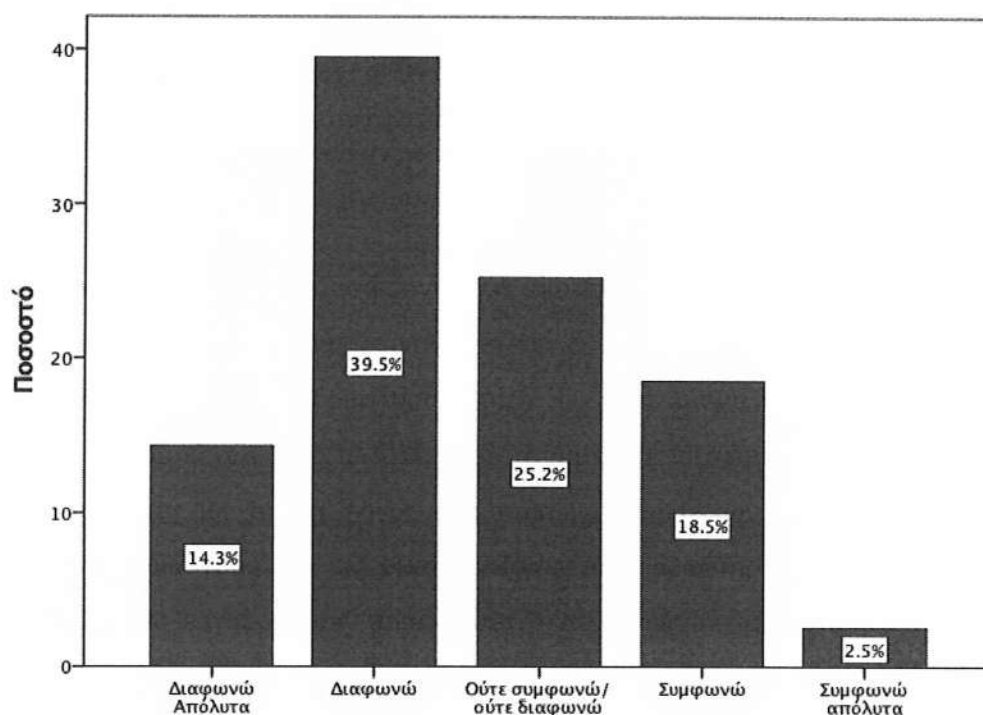
Στο Διάγραμμα 13 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η δουλειά σας δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 47.9% ($n=57$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι. Αντίστοιχα, το 38.7% ($n=46$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η δουλειά τους περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι.



Η δουλειά σας δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι

Διάγραμμα 13. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι»

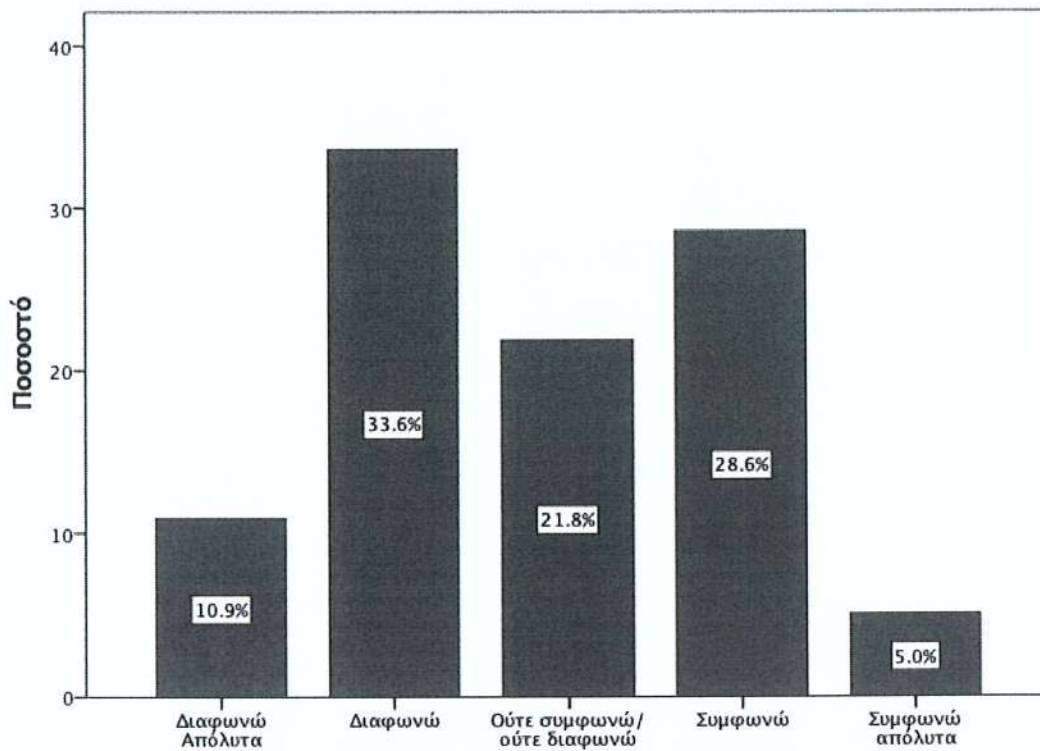
Στο Διάγραμμα 14 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η δουλειά σας δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορείτε να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 53.8% (n=64) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορούν να κάνουν πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι. Αντίστοιχα, το 21% (n=25) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η δουλειά τους δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορούν να κάνουν πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η δουλειά τους καταναλώνει ενέργεια που επηρεάζει τα πράγματα που χρειάζονται να κάνουν στο σπίτι.



Η δουλειά σας δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορείτε να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι

Διάγραμμα 14. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η δουλειά σας καταναλώνει τόση ενέργεια που δεν νιώθετε έτοιμοι να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι»

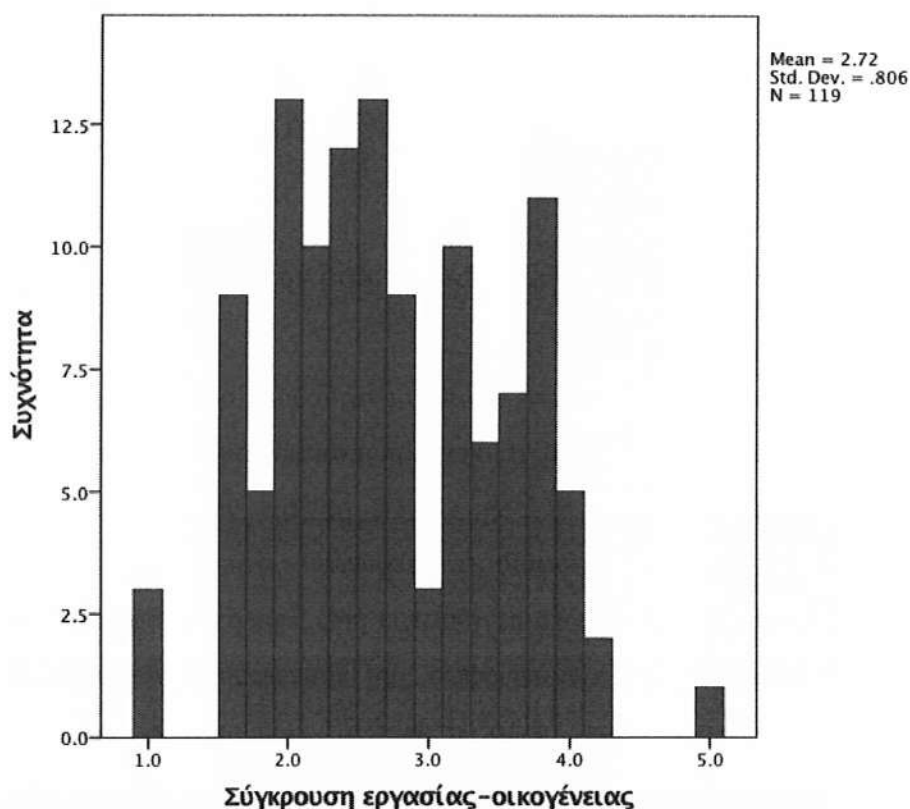
Στο Διάγραμμα 15 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 53.8% (n=64) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνουν αλλαγές στα σχέδιά τους για τις οικογενειακές τους δραστηριότητες. Αντίστοιχα, το 33.6% (n=40) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνουν αλλαγές στα σχέδιά τους για τις οικογενειακές τους δραστηριότητες. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι λόγω εργασιακών καθηκόντων πρέπει να κάνουν αλλαγές στα σχέδιά τους για τις οικογενειακές τους δραστηριότητες.



Λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες

Διάγραμμα 15. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Λόγω εργασιακών καθηκόντων, πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες»

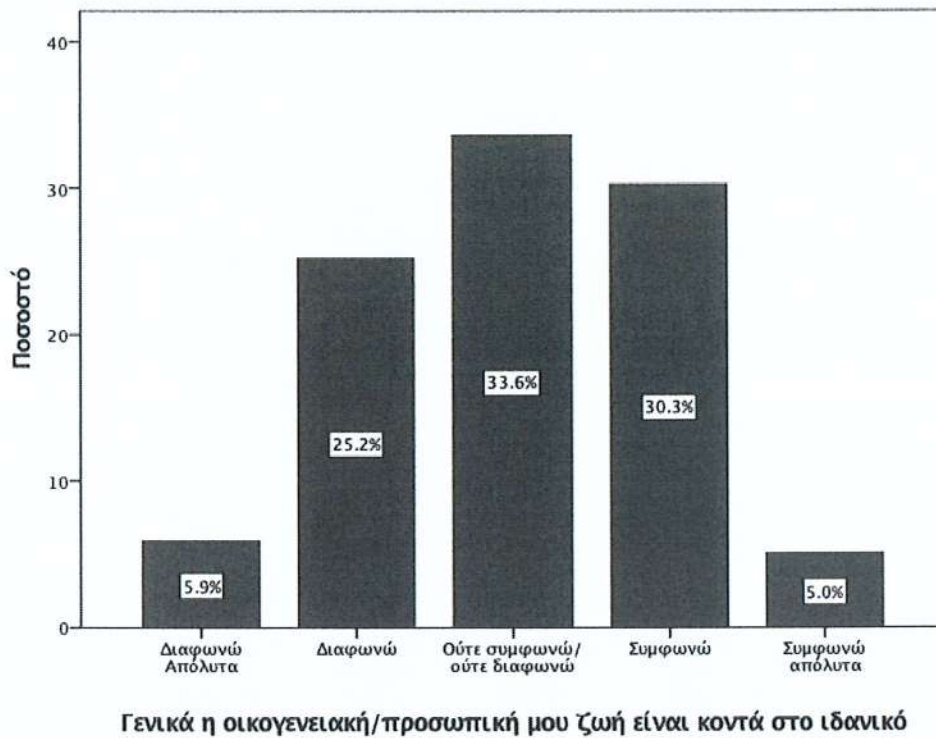
Τέλος, στο Διάγραμμα 16 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας» είναι ίσο με 2.72.



Διάγραμμα 16. Κατανομή της μεταβλητής «Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας»

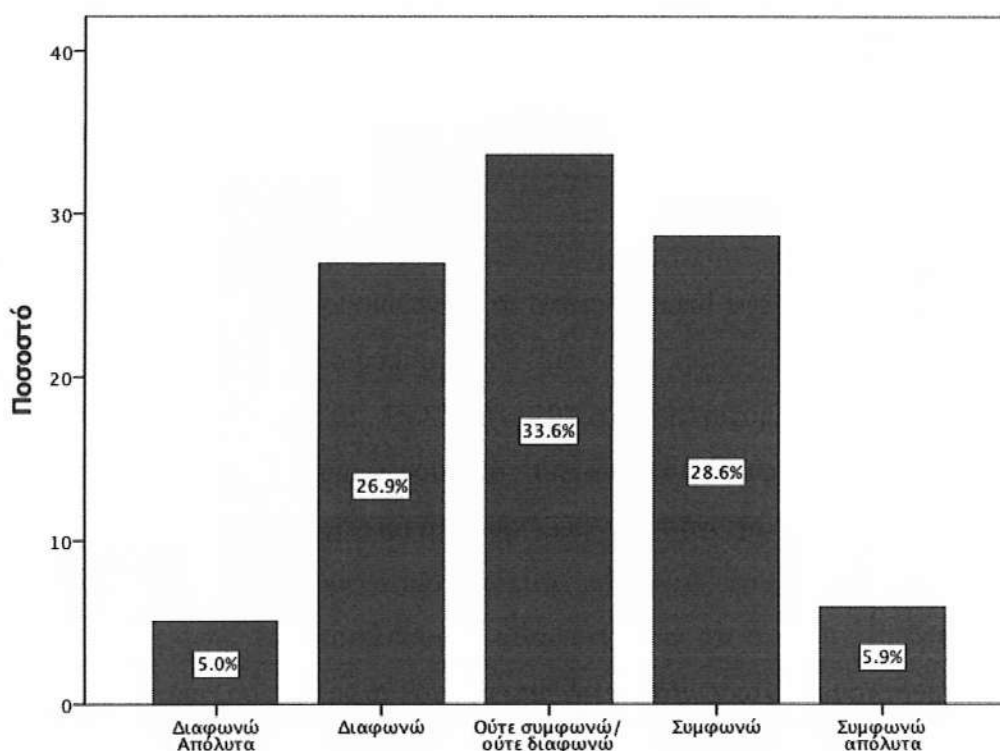
4.3.3 Ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή

Στο Διάγραμμα 17 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 31.1% (v=37) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι γενικά, η οικογενειακή/προσωπική τους ζωή είναι κοντά στο ιδανικό. Αντίστοιχα, το 35.3% (v=42) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι γενικά, η οικογενειακή/προσωπική τους ζωή είναι κοντά στο ιδανικό. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η οικογενειακή/προσωπική τους ζωή δεν είναι κοντά στο ιδανικό ενώ περίπου 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η οικογενειακή/προσωπική τους ζωή είναι κοντά στο ιδανικό.



Διάγραμμα 17. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό»

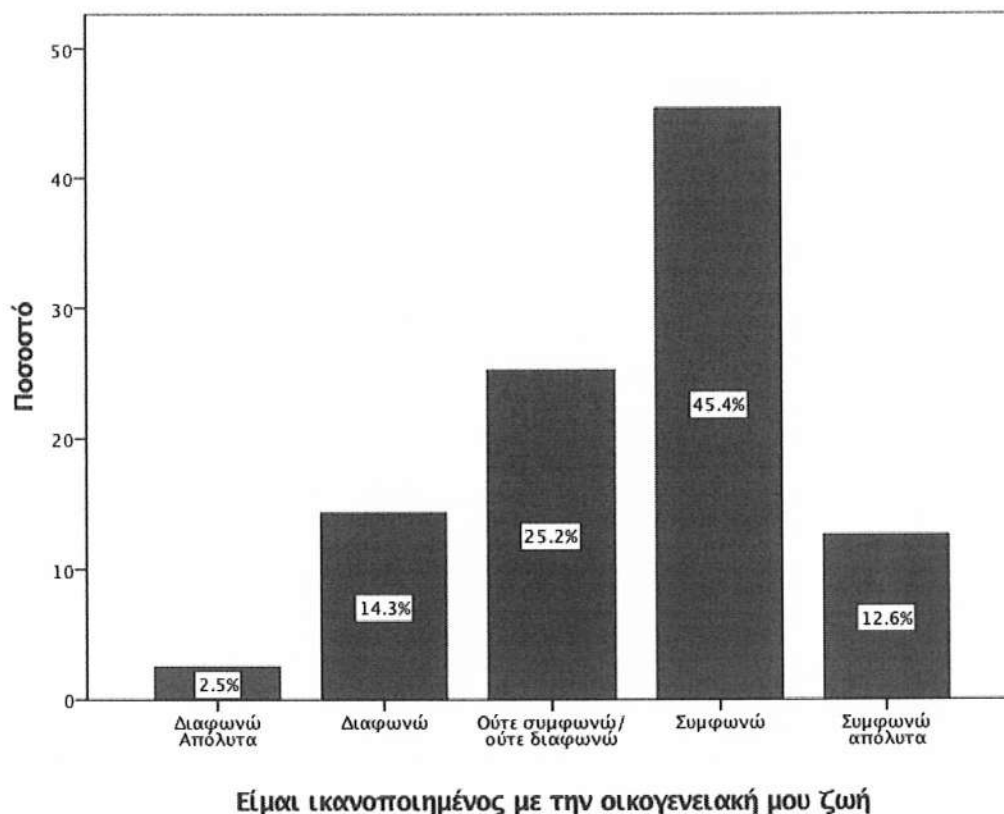
Στο Διάγραμμα 18 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 31.9% (n=38) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής είναι άριστες. Αντίστοιχα, το 33.6% (n=40) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής είναι άριστες. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής δεν είναι άριστες ενώ 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής είναι άριστες.



Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες

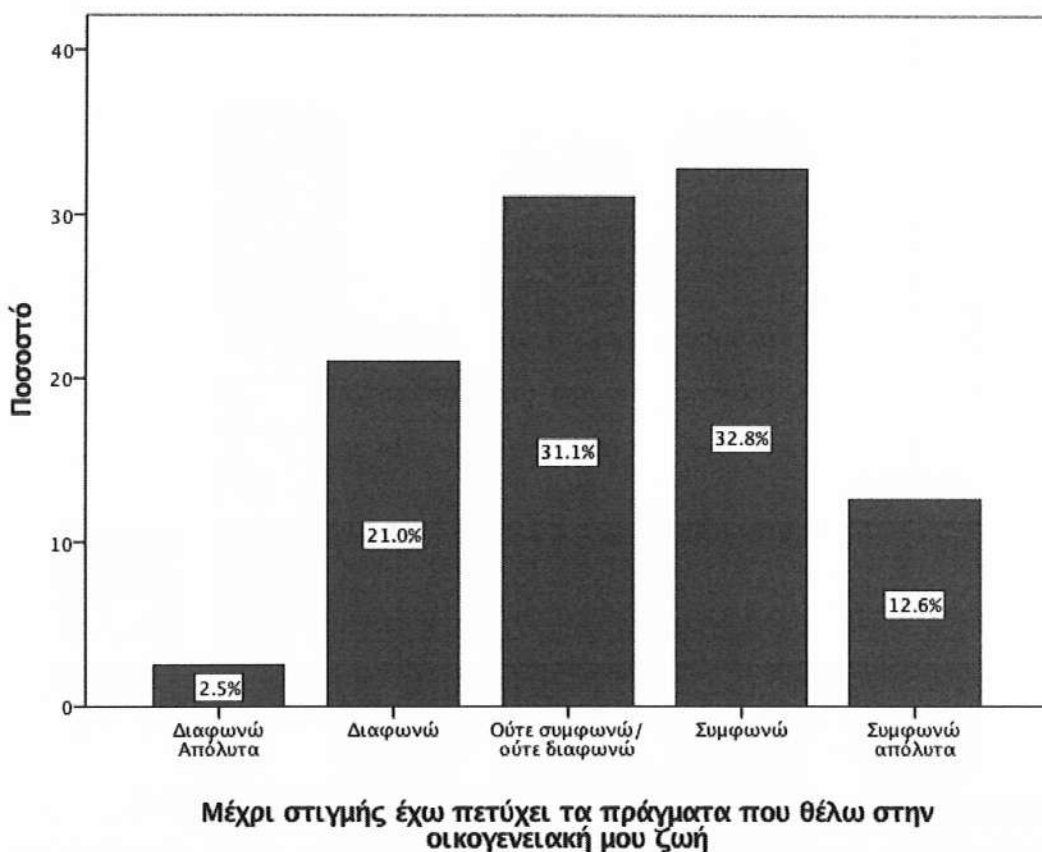
Διάγραμμα 18. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες»

Στο Διάγραμμα 19 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 16.8% ($n=20$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι είναι ικανοποιημένοι με την οικογενειακή τους ζωή. Αντίστοιχα, το 58% ($n=69$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι είναι ικανοποιημένοι με την οικογενειακή τους ζωή. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 6 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι είναι ικανοποιημένοι με την οικογενειακή τους ζωή ενώ 2 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με την οικογενειακή τους ζωή.



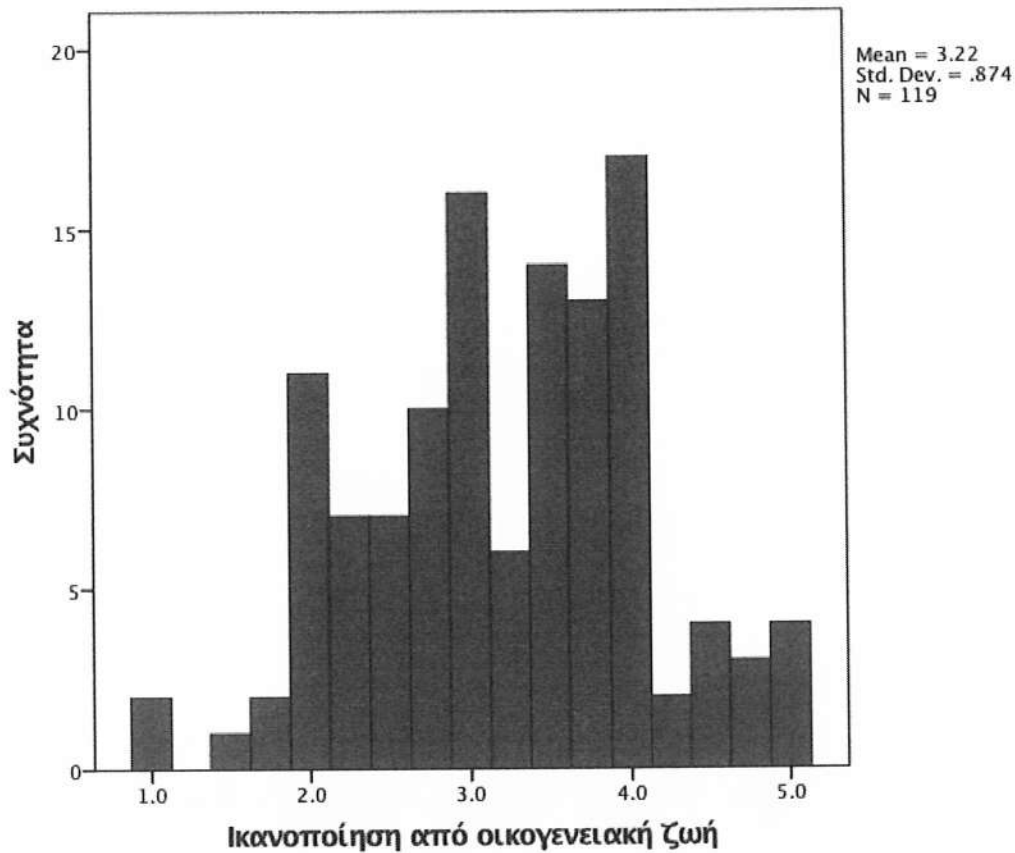
Διάγραμμα 19. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή»

Στο Διάγραμμα 20 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 23.5% ($n=28$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το έχουν πετύχει τα πράγματα που θέλουν στην οικογενειακή τους ζωή. Αντίστοιχα, το 55.4% ($n=55$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το έχουν πετύχει τα πράγματα που θέλουν στην οικογενειακή τους ζωή. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 6 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι έχουν πετύχει τα πράγματα που θέλουν στην οικογενειακή τους ζωή ενώ 2 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι δεν έχουν πετύχει τα πράγματα που θέλουν στην οικογενειακή τους ζωή.



Διάγραμμα 20. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή»

Τέλος, στο Διάγραμμα 21 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή» είναι ίσο με 3.22.

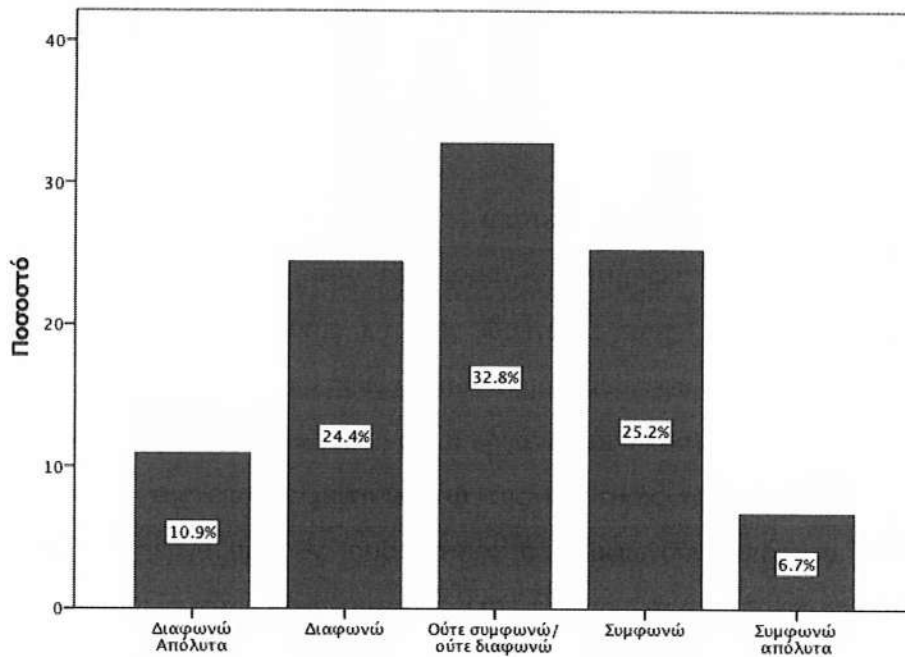


Διάγραμμα 21. Κατανομή της μεταβλητής «Ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή»

4.3.4 Πολιτικές εταιρείας για την εξισορρόπηση εργασίας- προσωπικής ζωής

Στο Διάγραμμα 22 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 35.3% (v=42) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι ο οργανισμός εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντίστοιχα, το 31.9% (v=38) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι ο οργανισμός εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 4 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός δεν εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ

επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενώ 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

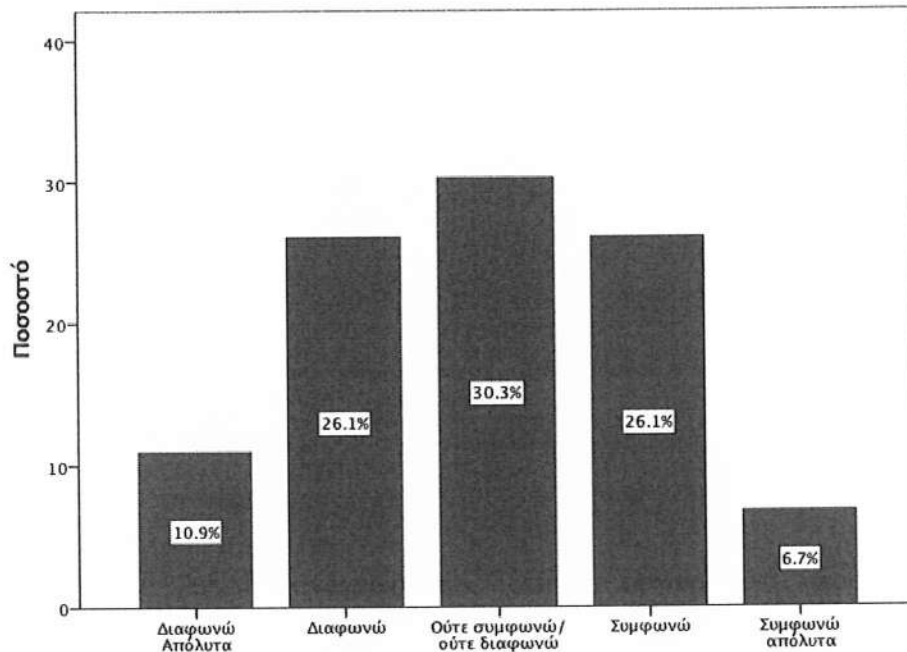


Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Διάγραμμα 22. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»

Στο Διάγραμμα 23 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 37% (n=44) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι ο οργανισμός υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής. Αντίστοιχα, το 32.8% (n=39) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι ο οργανισμός υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 4 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός δεν υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής ενώ 3 στους 10

εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός υποστηρίζει τους εργαζομένους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.

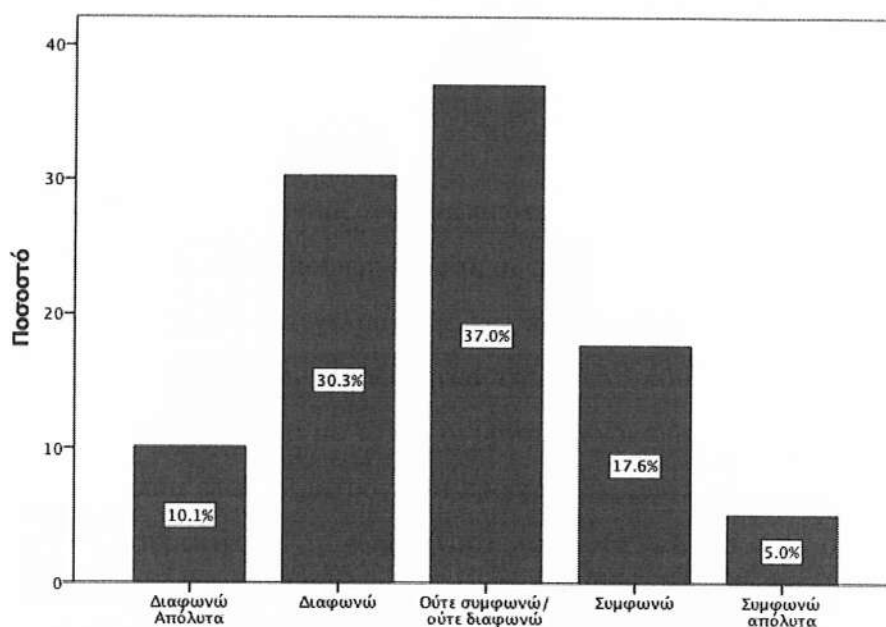


Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζομένους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.

Διάγραμμα 23. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζομένους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής»

Στο Διάγραμμα 24 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 40.3% (v=48) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η διοίκηση του οργανισμού δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντίστοιχα, το 22.6% (v=27) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η διοίκηση του οργανισμού δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 4 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η διοίκηση του οργανισμού δε δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενώ 2 στους 10 εργαζομένους

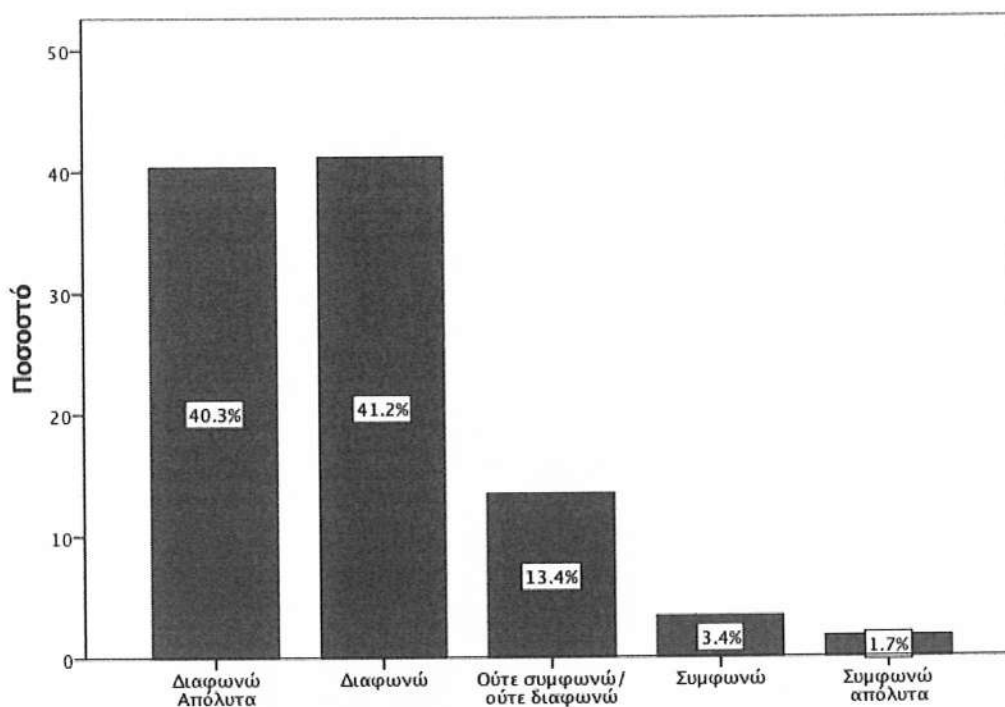
στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η διοίκηση του οργανισμού δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Διάγραμμα 24. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»

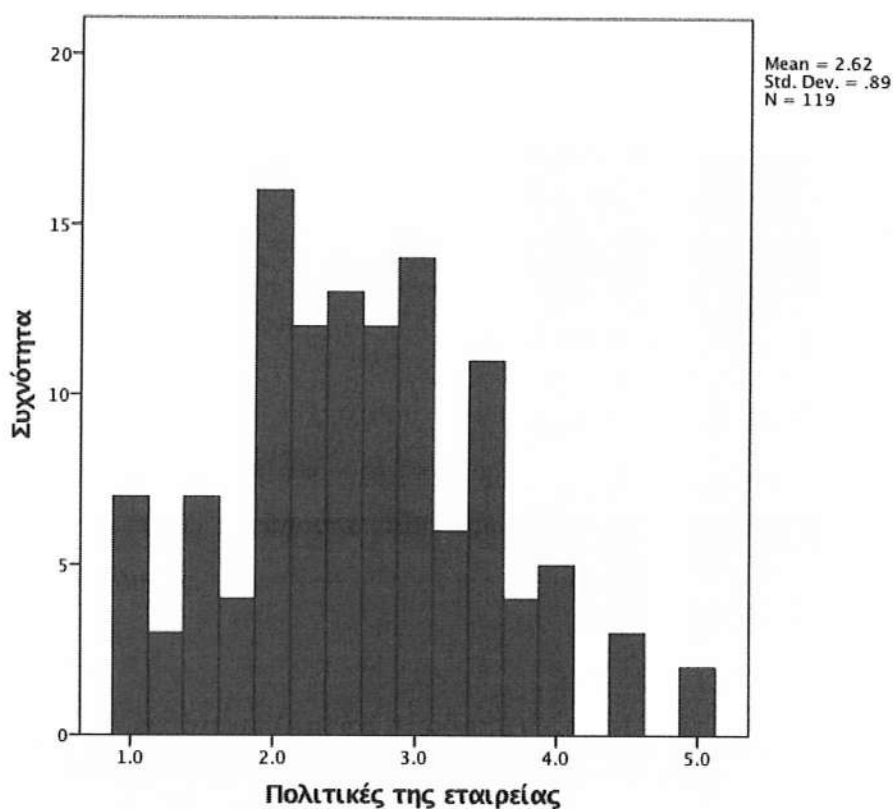
Στο Διάγραμμα 25 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 81.5% (n=97) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντίστοιχα, το 5% (n=6) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 8 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πώς να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Διάγραμμα 25. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πώς να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»

Τέλος, στο Διάγραμμα 26 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Πολιτικές της εταιρείας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Πολιτικές της εταιρείας» είναι ίσο με 2.62. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός σε μέτριο προς μικρό βαθμό υιοθετεί στρατηγικές που ενισχύουν την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής



Διάγραμμα 26. Κατανομή της μεταβλητής «Πολιτικές της εταιρείας»

4.4 Εργασιακή απόδοση

Στην τέταρτη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανά παράγοντα του ερωτηματολογίου καταγραφής του επιπέδου εργασιακής απόδοσης.

4.4.1 Απόδοση εργασίας (άμεση απόδοση)

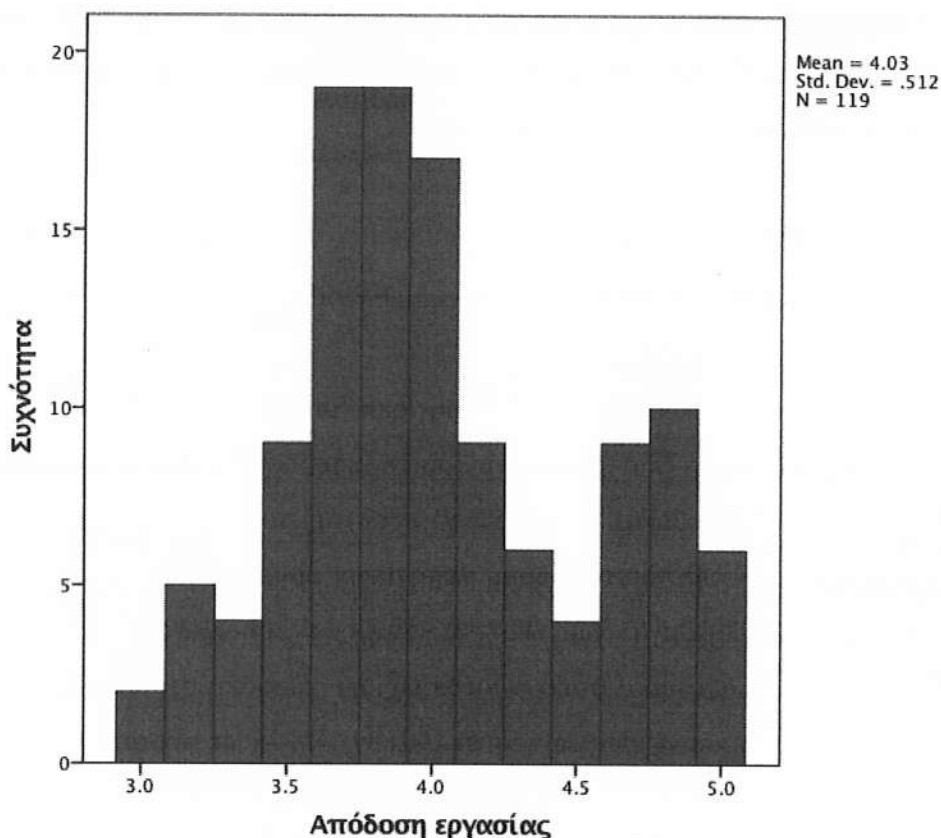
Στον Πίνακα 13 δίνονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις 6 ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 100% (n=119) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συνήθως προσπαθούν για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας, το 95% (n=113) των

εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συνήθως ολοκληρώνουν τις εργασίες/καθήκοντα τους εγκαίρως και το 83.2% (n=104) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι μπορούν να χειριστούν πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων. Επιπρόσθετα, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι είναι ικανοί να χειρίζονται τα καθήκοντα τους χωρίς εποπτεία (n=92, 77.3%) και με το ότι οι συνάδελφοί τους πιστεύουν ότι έχουν υψηλή απόδοση στον οργανισμό (n=93, 78.2%).

Πίνακας 13. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο απόδοσης εργασίας

	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας	0.0%	0.0%	0.0%	60.5%	39.5%
Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	0.0%	6.7%	16.0%	48.7%	28.6%
Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	0.8%	14.3%	36.1%	36.1%	12.6%
Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	0.8%	3.4%	12.6%	62.2%	21.0%
Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	0.0%	0.8%	4.2%	59.7%	35.3%
Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι	0.0%	0.0%	21.8%	53.8%	24.4%

Στο Διάγραμμα 27 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Απόδοση εργασίας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Απόδοση εργασίας» είναι ίσο με 4.03.



Διάγραμμα 27. Κατανομή της μεταβλητής «Απόδοση εργασίας»

4.4.2 Προσαρμοστική απόδοση

Στον Πίνακα 14 δίνονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις 6 ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 95% ($v=119$) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζονται, το 87.4% ($v=104$) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι μπορούν να χειριστούν αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία και το 74.8% ($v=104$) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι θα μπορούσαν να διαχειριστούν πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά τους όποτε

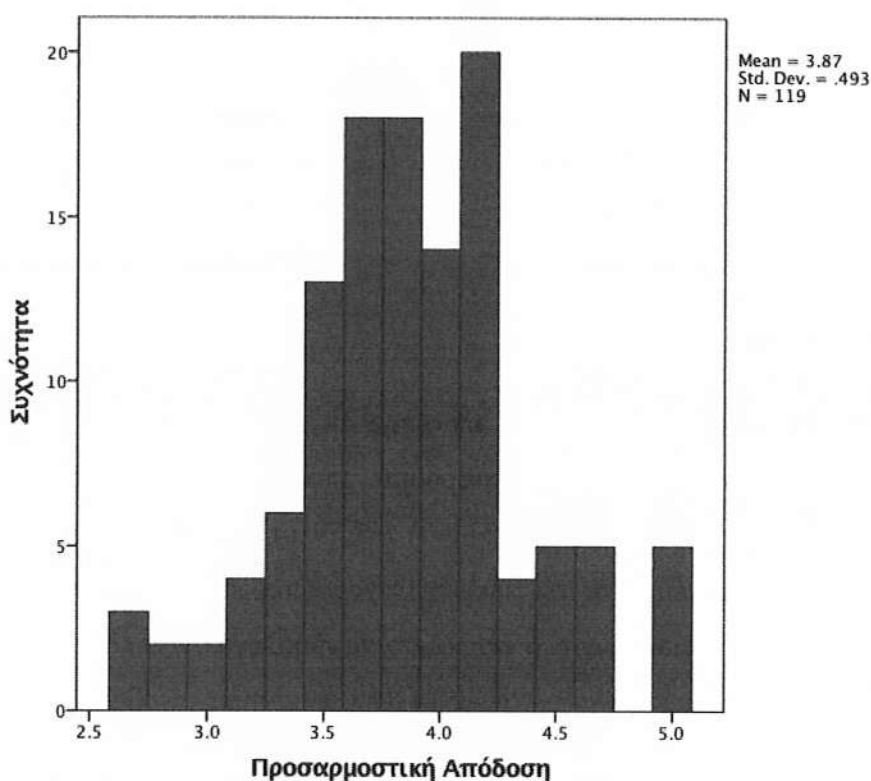
το απαιτεί η κατάσταση. Επιπρόσθετα, ένα αρκετά σημαντικό των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι είναι άνετοι με το ενδεχόμενο να υπάρξει ευελιξία στα καθήκοντα που τους ανατίθενται (ν=59, 49.6%) και με το ότι συνήθως αντιμετωπίζουν καλά τις οργανωτικές αλλαγές (ν=77, 64.7%). Αντίθετα, το 66.4% (ν=79) των εργαζομένων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα με το ότι χάνουν την ψυχραιμία τους όταν αντιμετωπίζουν κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζονται.

Πίνακας 14. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης

	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση	0.8%	5.0%	19.3%	56.3%	18.5%
Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία	0.0%	0.8%	11.8%	63.9%	23.5%
Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι	0.8%	0.0%	4.2%	45.4%	49.6%
Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι	13.4%	52.9%	22.7%	10.1%	0.8%
Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρξει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται	2.5%	13.4%	34.5%	39.5%	10.1%

Συνήθως αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές	0.8%	1.7%	32.8%	53.8%	10.9%
---	------	------	-------	-------	-------

Στο Διάγραμμα 28 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Προσαρμοστική απόδοση». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Προσαρμοστική απόδοση» είναι ίσο με 3.87.



Διάγραμμα 28. Κατανομή της μεταβλητής «Προσαρμοστική απόδοση»

4.4.3 Έμμεση απόδοση

Στον Πίνακα 15 δίνονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις 6 ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο έμμεσης απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 97.5% (n=116) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συνήθως μοιράζονται γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας τους, το 96.7% (n=115) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συνήθως

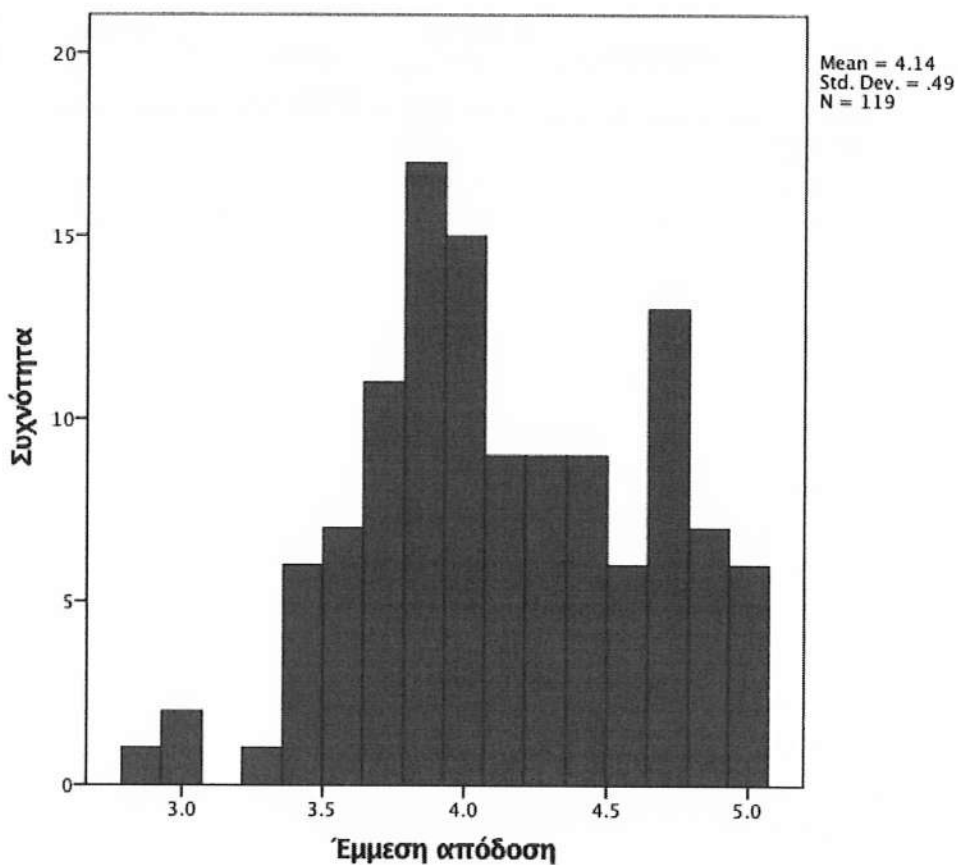
παρέχουν βοήθεια στους συναδέλφους τους όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί και το 89.1% (n=106) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συνήθως επαινούν τους συναδέλφους τους για την καλή δουλειά τους. Επιπρόσθετα, το 89.9% (n=116) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων και το 88.3% (n=105) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι εκφράζουν τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή τους στους συναδέλφους τους όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα. Τέλος, το 77.3% (n=52) των εργαζομένων συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι συμμετέχουν ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία τους.

Πίνακας 15. Αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο έμμεσης απόδοσης

	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί	0.0%	0.0%	3.4%	41.2%	55.5%
Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες	1.7%	10.9%	40.3%	36.1%	10.9%
Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα	0.0%	1.7%	10.1%	53.8%	34.5%
Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου	0.0%	5.0%	17.6%	52.9%	24.4%
Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους	0.0%	3.4%	7.6%	53.8%	35.3%

Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας μου	0.0%	0.0%	2.5%	53.8%	43.7%
Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.	0.0%	0.0%	10.1%	58.0%	31.9%

Στο Διάγραμμα 29 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Έμμεση απόδοση». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Έμμεση απόδοση» είναι ίσο με 4.14.



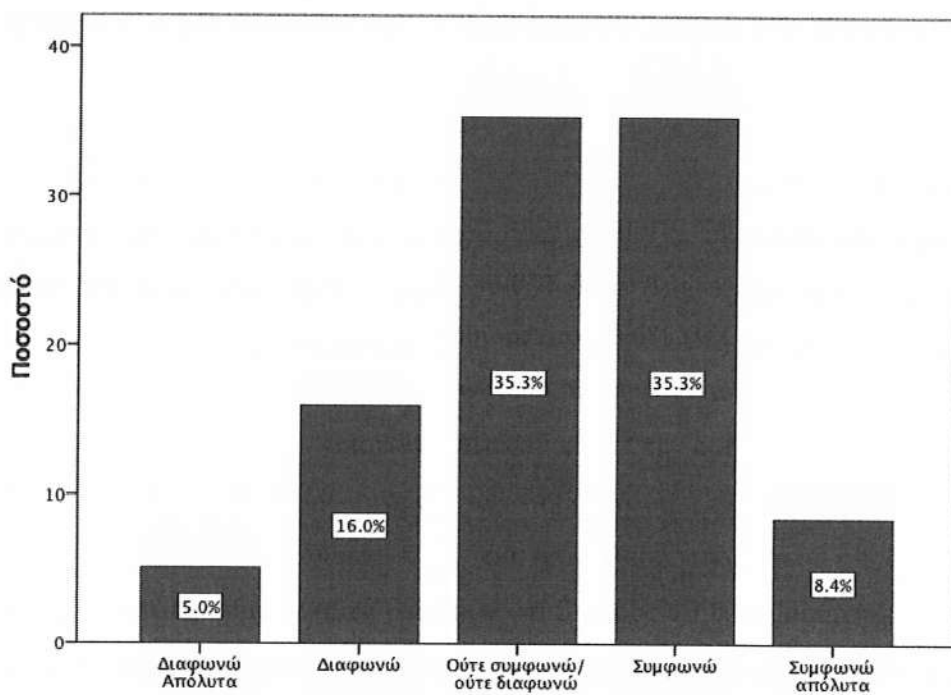
Διάγραμμα 29. Κατανομή της μεταβλητής «Έμμεση απόδοση»

4.5 Επίδραση που είχε η τηλεργασία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή

Στην πέμπτη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με την επίδραση που είχε η τηλεργασία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ανά παράγοντα του ερωτηματολογίου καταγραφής της επίδρασης της τηλεργασίας.

4.5.1 Πλεονεκτήματα τηλεργασίας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή

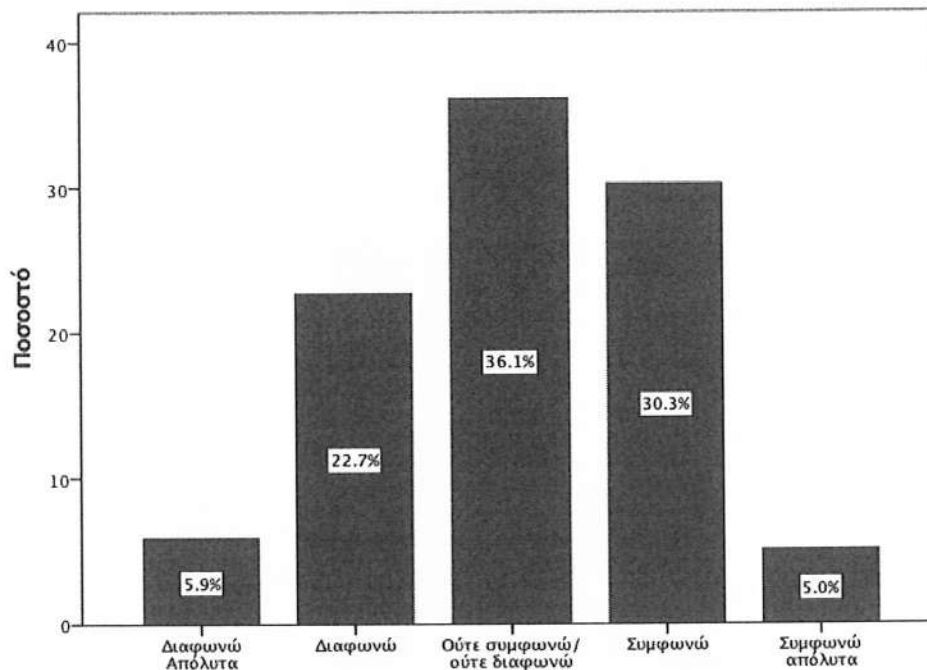
Στο Διάγραμμα 30 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 21% ($n=25$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής. Αντίστοιχα, το 43.7% ($n=52$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 2 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η τηλεργασία δε βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής ενώ 4 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής.



Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής

Διάγραμμα 30. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής»

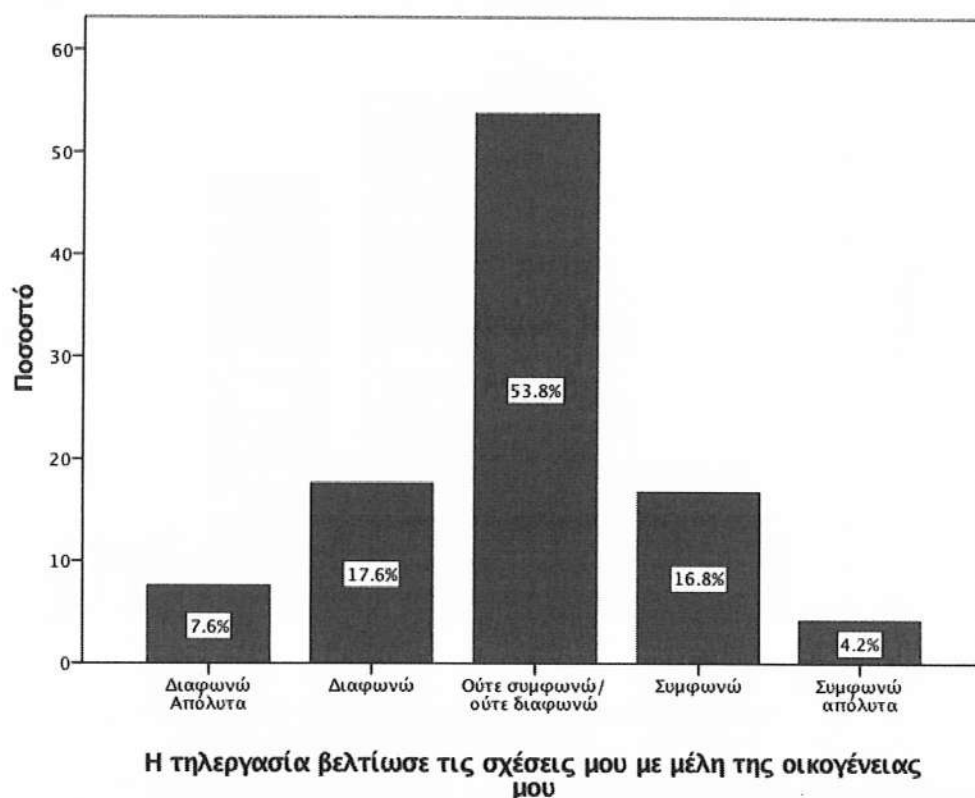
Στο Διάγραμμα 31 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 28.6% ($n=34$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Αντίστοιχα, το 35.3% ($n=42$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ δεν αναγνωρίζουν ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας ενώ 4 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας



Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας

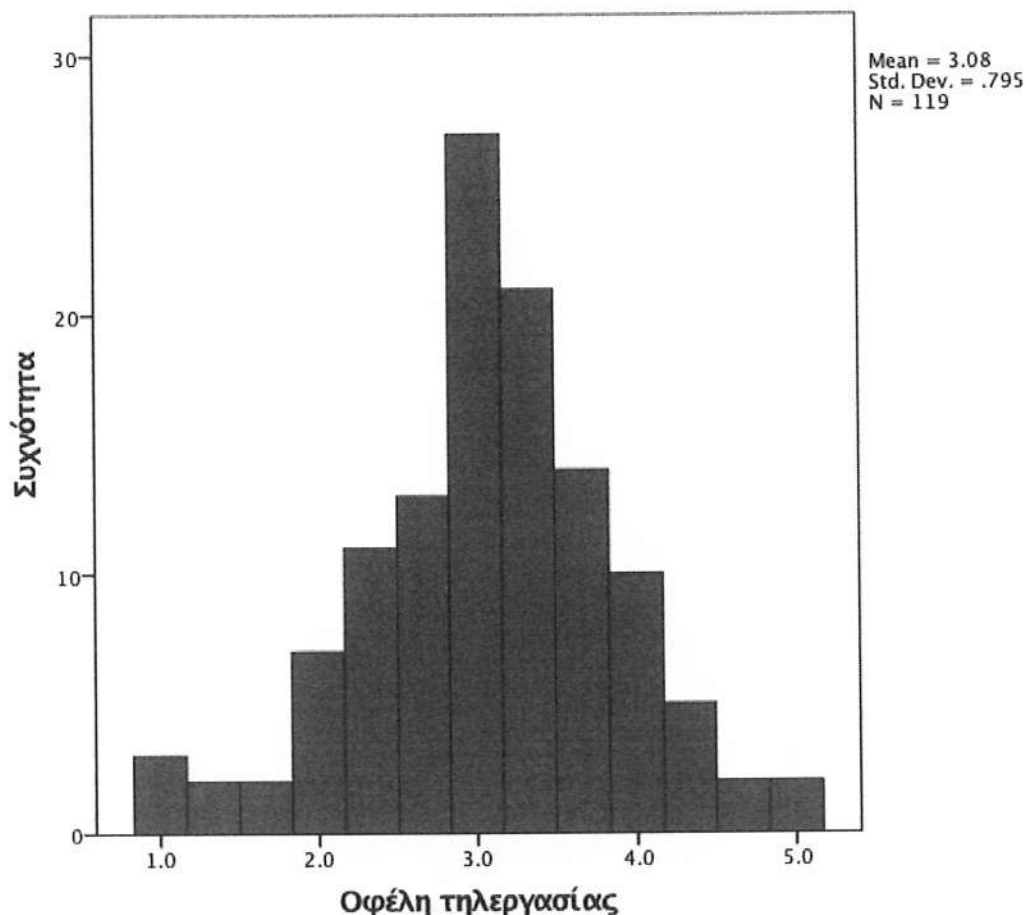
Διάγραμμα 31. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας»

Στο Διάγραμμα 32 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειας μου». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 25.2% ($n=30$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις τους με μέλη της οικογένειας τους. Αντίστοιχα, το 21% ($n=25$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις τους με μέλη της οικογένειας τους. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ δεν αναγνωρίζουν ότι η τηλεργασία δε βελτίωσε τις σχέσεις τους με μέλη της οικογένειας τους ενώ 2 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις τους με μέλη της οικογένειας τους



Διάγραμμα 32. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειάς μου»

Τέλος, στο Διάγραμμα 33 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Οφέλη τηλεργασίας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Οφέλη τηλεργασίας» είναι ίσο με 3.08.

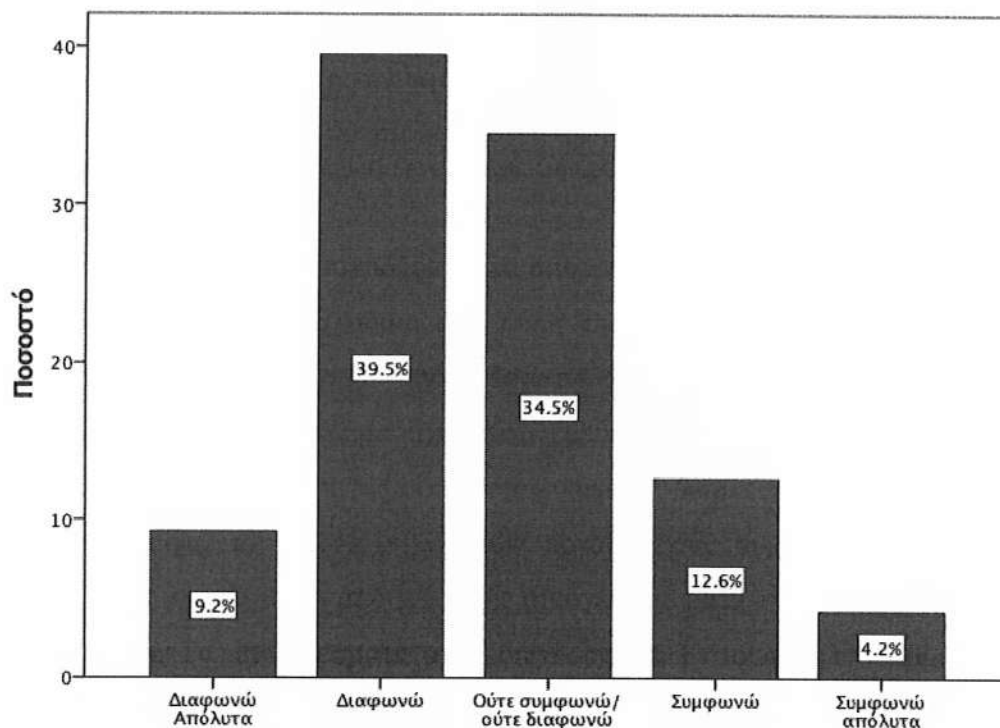


Διάγραμμα 33. Κατανομή της μεταβλητής «Οφέλη τηλεργασίας»

4.5.2 Μειονεκτήματα τηλεργασίας στην προσωπική και επαγγελματική ζωή

Στο Διάγραμμα 34 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 48.7% (v=58) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής. Αντίστοιχα, το 16.8% (v=20) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 5 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής ενώ 2 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ θεωρούν ότι η

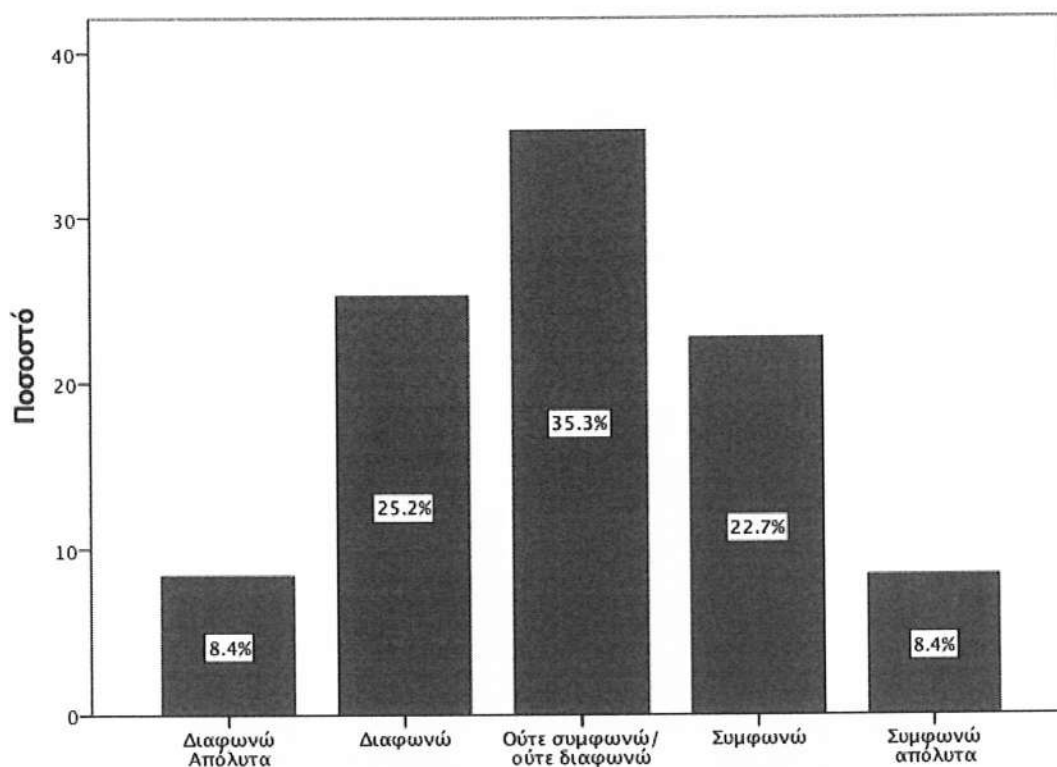
τηλεργασία δεν έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής.



Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής

Διάγραμμα 34. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής»

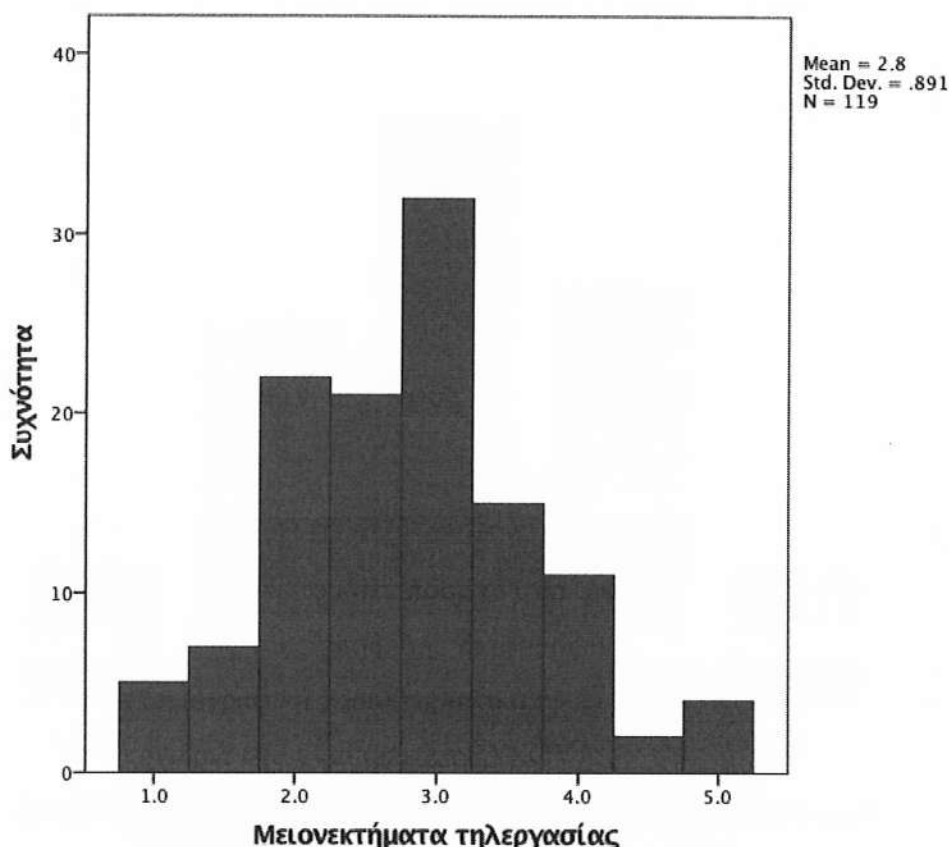
Στο Διάγραμμα 35 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης για την ερώτηση «Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι». Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 33.6% ($n=40$) των εργαζομένων της ΑΑΔΕ που συμμετείχαν στην έρευνα διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με το ότι ενοχλούνται από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από το σπίτι. Αντίστοιχα, το 31.1% ($n=37$) των εργαζομένων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με το ότι ενοχλούνται από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από το σπίτι. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι δεν ενοχλούνται από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από το σπίτι ενώ 3 στους 10 εργαζομένους στην ΑΑΔΕ ενοχλούνται από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους από το σπίτι..



Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι

Διάγραμμα 35. Περιγραφικά αποτελέσματα για την ερώτηση «Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι»

Τέλος, στο Διάγραμμα 36 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την κατανομή της μεταβλητής «Μειονεκτήματα τηλεργασίας». Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο επίπεδο της «Μειονεκτήματα τηλεργασίας» είναι ίσο με 2.8. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν σε μέτριο επίπεδο τα μειονεκτήματα που είχε η τηλεργασία στην εξισορρόπηση της εργασιακής και της προσωπικής ζωής τους.



Διάγραμμα 36. Κατανομή της μεταβλητής «Μειονεκτήματα τηλεργασίας»

4.6 Έλεγχος διαφορών ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Στη συνέχεια διερευνήθηκε το κατά πόσο οι αντιλήψεις των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ και το επίπεδο εργασιακής τους απόδοσης διαφοροποιείται σε στατιστικά σημαντικό βαθμό σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά κριτήρια t-test και one-way ANOVA.

Στον Πίνακα 16 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν με βάση το φύλο των εργαζομένων. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο στη μεταβλητή «Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας» ($t=-2.305$, $p=0.023$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο συγκρούσεων οικογένειας-εργασίας σε σύγκριση με τους

άντρες. Αναλυτικότερα, προκύπτει ότι στις γυναίκες είναι πιθανότερο οι οικογενειακές υποχρεώσεις να επηρεάσουν αρνητικά τις εργασιακές υποχρεώσεις τους.

Πίνακας 16. Συγκρίσεις ως προς το φύλο των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου t-test

	Φύλο	N	ΜΤ	ΤΑ	t	p
Απόδοση εργασίας	Άντρας	42	4.1	0.6	0.476	0.635
	Γυναίκα	77	4.0	0.5		
Προσαρμοστική Απόδοση	Άντρας	42	3.9	0.5	0.076	0.940
	Γυναίκα	77	3.9	0.5		
Έμμεση απόδοση	Άντρας	42	4.1	0.5	-0.779	0.438
	Γυναίκα	77	4.2	0.5		
Οφέλη τηλεργασίας	Άντρας	42	2.9	0.7	-1.556	0.123
	Γυναίκα	77	3.2	0.8		
Μειονεκτήματα τηλεργασίας	Άντρας	42	3.0	0.9	1.360	0.176
	Γυναίκα	77	2.7	0.9		
Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας	Άντρας	42	2.8	0.8	2.305	0.023
	Γυναίκα	77	2.4	0.8		
Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας	Άντρας	42	2.9	0.8	1.937	0.055
	Γυναίκα	77	2.6	0.8		
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	Άντρας	42	3.2	0.7	-0.260	0.795
	Γυναίκα	77	3.2	0.9		
Πολιτικές της εταιρείας	Άντρας	42	2.6	1.0	-0.559	0.577
	Γυναίκα	77	2.6	0.8		

Στον Πίνακα 17 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν με βάση την ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη μεταβλητή «Προσαρμοστική απόδοση» ($F=5.871$, $p=0.004$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ ηλικίας έως 40 ετών εμφανίζουν χαμηλότερο επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης σε σύγκριση με τους εργαζομένους ηλικίας 41 έως 50 ετών και 51 ετών και άνω.

Πίνακας 17. Συγκρίσεις ως προς την ηλικία των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA

		N	ΜΤ	ΤΑ	F	p
Απόδοση εργασίας	Έως 40 ετών	59	3.9	0.4	2.885	0.060
	41-50 ετών	43	4.1	0.6		
	51 ετών και άνω	17	4.3	0.5		
Προσαρμοστική Απόδοση	Έως 40 ετών	59	3.7	0.5	5.871	0.004
	41-50 ετών	43	4.0	0.5		
	51 ετών και άνω	17	4.1	0.4		
Έμμεση απόδοση	Έως 40 ετών	59	4.1	0.5	1.074	0.345
	41-50 ετών	43	4.1	0.5		
	51 ετών και άνω	17	4.3	0.4		
Οφέλη τηλεργασίας	Έως 40 ετών	59	3.2	0.8	0.627	0.536
	41-50 ετών	43	3.0	0.8		
	51 ετών και άνω	17	3.0	0.5		
Μειονεκτήματα τηλεργασίας	Έως 40 ετών	59	2.8	0.9	0.187	0.829
	41-50 ετών	43	2.8	0.9		
	51 ετών και άνω	17	2.7	0.8		
Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας	Έως 40 ετών	59	2.4	0.8	2.952	0.056
	41-50 ετών	43	2.6	0.8		
	51 ετών και άνω	17	2.9	0.6		
Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας	Έως 40 ετών	59	2.6	0.8	1.431	0.243
	41-50 ετών	43	2.9	0.8		
	51 ετών και άνω	17	2.8	0.8		
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	Έως 40 ετών	59	3.2	0.9	0.827	0.440
	41-50 ετών	43	3.4	0.9		
	51 ετών και άνω	17	3.1	0.7		
Πολιτικές της εταιρείας	Έως 40 ετών	59	2.5	0.9	2.565	0.081
	41-50 ετών	43	2.8	0.9		

Στον Πίνακα 18 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν με βάση την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη μεταβλητή «Προσαρμοστική απόδοση» ($F=3.503$, $p=0.033$) και στη μεταβλητή «Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή» ($F=5.953$, $p=0.003$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ που ήταν άγαμοι εμφανίζουν χαμηλότερο επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης σε σύγκριση με τους εργαζομένους που ήταν έγγαμοι και τους εργαζομένους που ήταν διαζευγμένοι ή χήροι. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ που ήταν έγγαμοι εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την οικογενειακή ζωή σε σύγκριση με τους εργαζομένους που ήταν άγαμοι και τους εργαζομένους που ήταν διαζευγμένοι ή χήροι.

Πίνακας 18. Συγκρίσεις ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA

		N	ΜΤ	ΤΑ	F	p
Απόδοση εργασίας	Άγαμος/η	30	4.0	0.5	0.468	0.628
	Έγγαμος/η	78	4.0	0.5		
	Άλλο	11	4.1	0.6		
Προσαρμοστική Απόδοση	Άγαμος/η	30	3.7	0.5	3.503	0.033
	Έγγαμος/η	78	3.9	0.5		
	Άλλο	11	4.2	0.5		
Έμμεση απόδοση	Άγαμος/η	30	4.0	0.5	0.966	0.384
	Έγγαμος/η	78	4.2	0.5		
	Άλλο	11	4.2	0.5		
Οφέλη τηλεργασίας	Άγαμος/η	30	2.9	0.6	1.109	0.333
	Έγγαμος/η	78	3.2	0.8		
	Άλλο	11	3.1	0.9		
Μειονεκτήματα τηλεργασίας	Άγαμος/η	30	2.9	0.7	1.089	0.340
	Έγγαμος/η	78	2.8	0.9		
	Άλλο	11	2.5	0.9		

Σύγκριση οικογένειας-εργασίας	Άγαμος/η	30	2.6	0.8	1.046	0.354
	Έγγαμος/η	78	2.5	0.8		
	Άλλο	11	2.9	0.6		
Σύγκριση εργασίας-οικογένειας	Άγαμος/η	30	2.8	0.9	1.822	0.166
	Έγγαμος/η	78	2.6	0.8		
	Άλλο	11	3.1	0.5		
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	Άγαμος/η	30	2.8	0.7	5.953	0.003
	Έγγαμος/η	78	3.4	0.8		
	Άλλο	11	3.2	1.0		
Πολιτικές της εταιρείας	Άγαμος/η	30	2.7	0.9	0.477	0.622
	Έγγαμος/η	78	2.6	0.9		
	Άλλο	11	2.8	0.9		

Στον Πίνακα 19 δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης σχετικά με τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν με βάση την επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη μεταβλητή «Απόδοση εργασίας» ($F=3.369$, $p=0.021$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ που είχαν προϋπηρεσία περισσότερα από 26 έτη εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο απόδοσης στην εργασία σε σύγκριση με τους εργαζομένους με μικρότερη προϋπηρεσία.

Πίνακας 19. Συγκρίσεις ως προς την επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων: ευρήματα στατιστικού ελέγχου one-way ANOVA

		N	ΜΤ	ΤΑ	F	p
Απόδοση εργασίας	Έως 5 έτη	34	3.9	0.4	3.369	0.021
	6-15 έτη	30	4.0	0.4		
	16-25 έτη	45	4.1	0.6		
	26 έτη και άνω	10	4.4	0.5		
Προσαρμοστική Απόδοση	Έως 5 έτη	34	3.8	0.6	1.751	0.160
	6-15 έτη	30	3.8	0.4		
	16-25 έτη	45	4.0	0.5		
	26 έτη και άνω	10	4.1	0.4		

Έμμεση απόδοση	Έως 5 έτη	34	4.0	0.5	1.628	0.187
	6-15 έτη	30	4.1	0.4		
	16-25 έτη	45	4.2	0.5		
	26 έτη και άνω	10	4.4	0.4		
Οφέλη τηλεργασίας	Έως 5 έτη	34	3.0	0.8	0.765	0.516
	6-15 έτη	30	3.2	0.7		
	16-25 έτη	45	3.1	0.9		
	26 έτη και άνω	10	2.9	0.5		
Μειονεκτήματα τηλεργασίας	Έως 5 έτη	34	3.0	0.9	0.758	0.520
	6-15 έτη	30	2.7	0.8		
	16-25 έτη	45	2.8	1.0		
	26 έτη και άνω	10	3.0	0.8		
Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας	Έως 5 έτη	34	2.5	0.8	1.371	0.255
	6-15 έτη	30	2.5	0.8		
	16-25 έτη	45	2.6	0.8		
	26 έτη και άνω	10	3.1	0.7		
Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας	Έως 5 έτη	34	2.7	0.8	0.022	0.996
	6-15 έτη	30	2.7	0.8		
	16-25 έτη	45	2.7	0.8		
	26 έτη και άνω	10	2.7	0.8		
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	Έως 5 έτη	34	3.3	0.8	0.388	0.762
	6-15 έτη	30	3.1	0.8		
	16-25 έτη	45	3.2	1.0		
	26 έτη και άνω	10	3.1	0.9		
Πολιτικές της εταιρείας	Έως 5 έτη	34	2.6	0.9	1.465	0.228
	6-15 έτη	30	2.8	0.9		
	16-25 έτη	45	2.6	0.9		
	26 έτη και άνω	10	2.1	0.6		

4.7 Συσχέτιση σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής με την εργασιακή απόδοση

Στην επόμενη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής με την εργασιακή απόδοση. Η ανάλυση έδειξε ότι η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας σχετίζεται αρνητικά με το επίπεδο

απόδοσης ($r=-0.182$, $p=0.048$) και με το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης ($r=-0.189$, $p=0.040$) των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Αντίθετα, το επίπεδο ικανοποίησης απο την οικογενειακή ζωή σχετίζεται θετικά με το επίπεδο απόδοσης ($r=0.199$, $p=0.030$) και με το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης ($r=0.221$, $p=0.016$) των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τέλος, οι πολιτικές του οργανισμού που προωθούν την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής σχετίζονται θετικά με το επίπεδο απόδοσης ($r=0.184$, $p=0.045$) των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Πίνακας 20. Συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης και των διαστάσεων της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής

		Απόδοση εργασίας	Προσαρμο στική Απόδοση	Έμμεση απόδοση
Σύγκρουση οικογένειας-εργασίας	r	-.182*	-.189*	-.027
	p	.048	.040	.773
	N	119	119	119
Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας	r	-.084	-.126	-.091
	p	.363	.171	.323
	N	119	119	119
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	r	.199*	.221*	.152
	p	.030	.016	.099
	N	119	119	119
Πολιτικές της εταιρείας	r	.184*	.152	.063
	p	.045	.100	.493
	N	119	119	119

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με τη μέθοδο της προς τα εμπρός εισαγωγής μεταβλητών στο μοντέλο με σκοπό να εξεταστεί το ποιες διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής προβλέπουν το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως σημαντική μεταβλητή για την πρόβλεψη της άμεσης απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ είναι η ικανοποίηση απο την οικογενειακή ζωή (Πίνακας 21: $R^2=0.040$, $F=4.849$, $p=0.030$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ικανοποίηση απο την οικογενειακή ζωή προβλέπει το 4% της μεταβλητότητας της

άμεσης απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Επιπρόσθετα, από την ανάλυση προκύπτει ότι η αυξημένη ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή προβλέπει αύξηση της άμεσης απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ ($b=0.117$, $t=2.202$, $p=0.030$).

Πίνακας 21. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την απόδοση εργασίας και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.199 ^a	.040	.032	.5038

a. Predictors: (Constant), Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.231	1	1.231	4.849	.030 ^b
	Residual	29.694	117	.254		
	Total	30.924	118			

a. Dependent Variable: Απόδοση εργασίας

b. Predictors: (Constant), Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.648	.177		20.589	.000
	Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	.117	.053	.199	2.202	.030

a. Dependent Variable: Απόδοση εργασίας

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως σημαντική μεταβλητή για την πρόβλεψη της προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ είναι η ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή (Πίνακας 22: $R^2=0.049$, $F=6.002$, $p=0.016$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή προβλέπει το 4.9% της μεταβλητότητας της

προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Επιπρόσθετα, από την ανάλυση προκύπτει ότι η αυξημένη ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή προβλέπει αύξηση της προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ ($b=0.125$, $t=2.450$, $p=0.016$).

Πίνακας 22. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την προσαρμοστική απόδοση και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 ^a	.049	.041	.4827

a. Predictors: (Constant), Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.399	1	1.399	6.002	.016 ^b
	Residual	27.261	117	.233		
	Total	28.660	118			

a. Dependent Variable: Προσαρμοστική Απόδοση

b. Predictors: (Constant), Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.467	.170		20.418	.000
	Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	.125	.051	.221	2.450	.016

a. Dependent Variable: Προσαρμοστική Απόδοση

4.8 Συσχέτιση σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής και μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας

Στην επόμενη ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης μεταξύ της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής με τα μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα της τηλεργασίας. Η ανάλυση έδειξε ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται θετικά με τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας ($r=0.196$, $p=0.032$) ενώ οι πολιτικές του οργανισμού που προωθούν την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής σχετίζονται αρνητικά με τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας ($r=-0.195$, $p=0.033$) των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

Πίνακας 23. Συσχέτιση μεταξύ των μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας και των διαστάσεων της σύγκρουσης εργασίας και προσωπικής ζωής

		Οφέλη τηλεργασίας	Μειονεκτήματα τηλεργασίας
Σύγκρουση οικογένειας- εργασίας	r	-.054	.153
	p	.556	.096
	N	119	119
Σύγκρουση εργασίας- οικογένειας	r	-.046	.196*
	p	.622	.032
	N	119	119
Ικανοποίηση από οικογενειακή ζωή	r	.014	-.032
	p	.879	.727
	N	119	119
Πολιτικές της εταιρείας	r	.049	-.195*
	p	.595	.033
	N	119	119

Η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι η επίδραση της τηλεργασίας στην εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής δεν προβλέπει σε σημαντικό βαθμό τις διαστάσεις των συγκρούσεων μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής.

4.9 Συσχέτιση εργασιακής απόδοσης και μειονεκτημάτων/πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας

Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης μεταξύ της απόδοσης των εργαζομένων με τα μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα της τηλεργασίας. Η ανάλυση έδειξε ότι οι διαστάσεις που αφορούν τα μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα της τηλεργασίας δε σχετίζονται σημαντικά με τις διαστάσεις που αφορούν την απόδοση των εργαζομένων (Πίνακας 24).

Πίνακας 24. Συσχέτιση μεταξύ των μειονεκτημάτων/ πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας και των διαστάσεων της εργασιακής απόδοσης

		Απόδοση εργασίας	Προσαρμο- στική Απόδοση	Έμμεση απόδοση
Οφέλη τηλεργασίας	r	.082	-.030	-.049
	p	.377	.745	.597
	N	119	119	119
Μειονεκτήματα τηλεργασίας	r	-.113	-.113	-.118
	p	.222	.222	.200
	N	119	119	119

Η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι η επίδραση της τηλεργασίας στην εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής δεν προβλέπει σε σημαντικό βαθμό την απόδοση των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα

5.1 Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να αξιολογηθεί το επίπεδο της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ και να διερευνηθεί το κατά πόσο αυτό σχετίζεται με την αποδοτικότητα τους στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19 και της εφαρμογής της τηλεργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ:

- έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο σύγκρουσης μεταξύ οικογενειακών υποχρεώσεων και εργασιακών υποχρεώσεων. Αυτό δείχνει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ επηρεάζουν σημαντικά τις εργασιακές υποχρεώσεις τους
- έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο σύγκρουσης μεταξύ εργασιακών υποχρεώσεων και οικογενειακών υποχρεώσεων. Αυτό δείχνει ότι οι εργασιακές υποχρεώσεις των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ επηρεάζουν σημαντικά τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους
- έχουν μέτριο επίπεδο ικανοποίησης από την οικογενειακή ζωή τους
- αναγνωρίζουν ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται σε μέτριο προς μικρό βαθμό υιοθετεί στρατηγικές που ενισχύουν την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής

Επιπλέον, από την ανάλυση προέκυψε πως οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ (1) αναγνωρίζουν σε μέτριο επίπεδο τα οφέλη που είχε η τηλεργασία στην εξισορρόπηση της εργασιακής και της προσωπικής ζωής τους και (2) αναγνωρίζουν σε μέτριο επίπεδο τα μειονεκτήματα που είχε η τηλεργασία στην εξισορρόπηση της εργασιακής και της προσωπικής ζωής τους.

Συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η τηλεργασία στην περίοδο της υγειονομικής κρίσης COVID-19 επηρέασε την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (48.7%) ανέφερε ότι η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής ενώ ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δήλωσε ότι

δε μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας (28.6%).

Αναφορικά με το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων προέκυψε πως οι εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ αναγνωρίζουν ότι έχουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο (άμεσης) απόδοσης στην εργασία τους, έχουν ένα μέτριο προς υψηλό επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης στην εργασία τους και έχουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο έμμεσης απόδοσης στην εργασία τους.

Τέλος, από την έρευνα προέκυψε πως η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας σχετίζεται αρνητικά με το επίπεδο απόδοσης και με το επίπεδο προσαρμοστικής απόδοσης των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η επιδείνωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά την περίοδο του COVID-19 επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ.

5.2 Περιορισμοί έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα μελέτη έχει αρκετούς περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός ήταν το μέγεθος του δείγματος (119 εργαζόμενοι στην ΑΑΔΕ). Λαμβάνοντας υπόψη τις διάφορες κατηγορίες υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ) όπως Εφοριακών, Τελωνειακών, Διοικητικού – Οικονομικού και Πληροφορικής που επιλέχθηκαν για τη συλλογή δεδομένων στην παρούσα μελέτη, καθώς και το μέγεθος του δείγματος, πρέπει να σημειωθεί ότι τα ευρήματα της παρούσας μελέτης αφορούν τον πληθυσμό του δείγματος και ενδέχεται να μην μπορούν να γενικευτούν στο σύνολο των εργαζομένων στην ΑΑΔΕ σε όλη την Ελλάδα. Το μέγεθος του πληθυσμού του δείγματος (119 εργαζόμενοι) θα μπορούσε επίσης να επηρεάσει τη στατιστική ισχύ της παρούσας έρευνας. Ως εκ τούτου, συνιστάται η διεξαγωγή μελλοντικής έρευνας σε μεγαλύτερο πληθυσμό δείγματος προκειμένου να αυξηθεί η σημαντικότητα των ευρημάτων (Saunders et al., 2012). Επίσης, μια μελλοντική έρευνα θα πρέπει να διεξαχθεί μεταξύ διαφορετικών ομάδων εργαζομένων χρησιμοποιώντας μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος, προκειμένου να ληφθούν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με διαφορετικούς τομείς απασχόλησης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, γεγονός που θα οδηγούσε σε καλύτερη κατανόηση των

χαρακτηριστικών της ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής και της επίδρασης της τηλεργασίας στο σύνολο των εργαζομένων.

Ένας άλλος περιορισμός ήταν η μέθοδος δειγματοληψίας. Η παρούσα μελέτη χρησιμοποίησε τη μέθοδο δειγματοληψίας ευκολίας, πράγμα που σημαίνει ότι στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν άτομα μεταξύ εκείνων που ήταν γνωστά στον ερευνητή και τα οποία ήταν εύκολο να προσεγγιστούν από τον ερευνητή. Οι Bryman και Bell (2007) υποστηρίζουν ότι παρόλο που η δειγματοληψία ευκολίας είναι η ευκολότερη και φθηνότερη στη διεξαγωγή της και μπορεί να παρέχει ενδιαφέροντα δεδομένα, είναι ο λιγότερο αξιόπιστος σχεδιασμός λόγω της έλλειψης δυνατότητας διασφάλισης ακρίβειας και λόγω των περιορισμών σε σχέση με τη γενίκευση. Καθώς για την παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μια μέθοδος δειγματοληψίας χωρίς πιθανότητες, δεν υπήρχε σύστημα που να διασφαλίζει ότι όλοι στον πληθυσμό είχαν ίσες πιθανότητες να επιλεγούν (Saunders et al., 2012). Ως εκ τούτου, τα χαρακτηριστικά όσων δεν επιλέχθηκαν για το δείγμα παραμένουν άγνωστα. Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι μεταξύ του πληθυσμού του δείγματος που επέλεξε ο ερευνητής, τα χαρακτηριστικά των ατόμων που προσφέρθηκαν εθελοντικά να συμμετάσχουν στην έρευνα μπορεί να διαφέρουν από τα χαρακτηριστικά των ατόμων που δεν επιθυμούσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα (Saunders et al., 2012). Προκειμένου να αυξηθεί η γενικευσιμότητα και η σημασία των ευρημάτων που είναι αντιπροσωπευτικά για το σύνολο του πληθυσμού, συνιστάται για μελλοντικές έρευνες να χρησιμοποιείται δειγματοληψία πιθανοτήτων (π.χ. τυχαία δειγματοληψία).

Τέλος παρούσα έρευνα βασίστηκε σε δεδομένα που συλλέχθηκαν από ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που αποτελείται από πολλαπλές ερωτήσεις. Τα αποτελέσματα των δεδομένων που συλλέχθηκαν ενδέχεται να είναι περιορισμένα λόγω της μεροληψίας (bias) των απαντήσεων (Bryman & Bell, 2007). Τα άτομα που προσφέρθηκαν εθελοντικά να συμμετάσχουν στην έρευνα θα μπορούσαν να έχουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το θέμα της ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής και της επίδρασης της τηλεργασίας από ότι εκείνα που δεν συμμετείχαν στην έρευνα. Επίσης, οι περιστάσεις ενός ατόμου κατά την απάντηση του ερωτηματολογίου θα μπορούσαν να έχουν επηρεάσει τα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, εάν το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε στο χώρο εργασίας, οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να έχουν περιορισμένο χρόνο στη διάθεσή τους και ίσως να μην είχαν διαθέσει σωστά τις ερωτήσεις προκειμένου να κατανοήσουν πλήρως αυτό που τους ζητήθηκαν. Αυτό θα

μπορούσε να οδηγήσει σε μη σωστή απάντηση των ερωτήσεων. Κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων στην εργασία, οι απαντήσεις μπορεί να είχαν επηρεαστεί από την παρουσία των συναδέλφων των συμμετεχόντων, των διευθυντών ή των προϊσταμένων. Αυτό θα μπορούσε να εμποδίσει τους συμμετέχοντες να απαντήσουν με ειλικρίνεια στις ερωτήσεις, ιδίως στις ερωτήσεις που αφορούσαν τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και τον τρόπο με τον οποίο οι προϊστάμενοι θα μπορούσαν να βελτιώσουν την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής.

Βιβλιογραφία

- Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279-309.
- An, J. M., Kim, J., Yoon, S., Woo, K. H., Cho, S. Y., Kim, K., & Jo, H. R. (2020). Association of work-life balance with occupational injury and work-related musculoskeletal pain among Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 32(1). <https://doi.org/10.35371/aoem.2020.32.e20>
- Bataineh, K.A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Blumberg, B., Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2008). *Business Research Methods (2nd ed)*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Bryman, A. & Bell, E. (2007) *Business Research Methods (2nd ed)*. New York: Oxford University Press.
- Chang, Y., Chien, C., & Shen, L. F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171, 110508. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>
- Collis, J. & Hussey, R. (2009) *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students (3rd ed)*. Hampshire: Macmillan Publisher Ltd.

- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work–life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1–21. <https://doi.org/10.3390/SU12093567>
- Golden, T., & Gajendran, R. (2019). Unpacking the role of a telecommuter’s job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Gagnano, A., Simbula, S. & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 907; doi:10.3390/ijerph17030907
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gregory, A. & Milner, S. (2011). Fathers and work-life balance in France and the UK: policy and practice. *International Journal of Sociology and Social Policy* 31(1/2). DOI: 10.1108/014433311111104797
- Guthrie, V. M. J. (2012). Management control of work-life balance. A narrative study of an Australian financial institution. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16(4), 258-280. <https://doi.org/10.1108/14013381211317248>
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88–95. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7>
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2020). Relationships and mediating effects of employee engagement: An empirical study of managerial employees of Sri Lankan listed companies. *SAGE Open*, 10(2), 1–22. <https://doi.org/10.1177/2158244020915905>
- International Labour Organization. (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (1–35). Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY & BEHAVIORAL SCIENCE*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. Evidence-based HRM. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Ko, E. J., & Kim, S. S. (2018). Intention to use flexible work arrangements: The case of workers in Korea and gender differences in motivation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1438–1460. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Lazar, I., Osoian, C. & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9–15. <https://doi.org/10.1108/13660750110391539>

- Mensah, A., & Adjei, N. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20, <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Chik, W. M. Y. W., & Zakaria, N. B. (2020). The Relationship of Work-Life Balance and Quality of Life among Women Employees in Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(03), 765–774. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i3/pr200831>
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S. O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: a longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32. <https://doi.org/10.1080/02678370801979430>
- Nigade, J. & Bhola, S. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*, 15(1), 30-45.
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS). *Work*, 49(1), 133–142. <https://doi.org/10.3233/wor-131643>
- Noronha, S.D. & Aithal, P.S. (2019). Influence of Socio-Demographic factors on Work Life Balance (WLB) among Public University Teachers in Karnataka. *International Journal of Scientific Research*, 8(11), 1-4.
- Obeidat, A. M., Abualoush, S., Irtaimah, H., Khaddam, A. A., & Bataineh, K. (2018) , The role of organizational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual capital*, 15(3), 258-276. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094718>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

- Rao, S. (2015). The influence of personal and demographic factors on work life balance of employees in corporate sector. *Pezottaite Journals*, 4(3), 1815-1822.
- Roshani, P. & Bagrecha, C. (2017). Impact of demographic and work variables on work life balance-a study conducted for nurses in Bangalore. *International Journal of Management Studies*, 9(1), 106-114.
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed). Pearson.
- Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work–life balance: how can we help women IT professionals in Morocco?. *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210-225. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
- Shaffer, M. A., Reiche, B. S., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work and family role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business studies*, 47(2), 113-139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23.
- Society for Human Resource Management. (2019). *SHR Employee Benefits 2019: Executive Summary*. Διαθέσιμο στο: <https://shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Pages/Benefits19.aspx>
- Sprung, J. & Rogers, A. (2019). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>

- Suifan, T., Abdallah, A.B. & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139.
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2016-0314>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability (Switzerland)*, 11, 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Tugsal, T. (2017). Work-Life Balance and Social Support as Predictors of Burnout: An Exploratory Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 117-138.
- Vakta, H. (2014). An Empirical Study on Work Life Balance and Quality of Life of Working Women in Public and Private Sector. *IPEDR*, 78(13), 64-68.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100. <https://doi.org/10.1504/ijssom.2018.10009105>
- Vasumathi, A., Sagaya, M. T., & Poranki, K. R. (2019). The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India - an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 34(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijssom.2019.102028>
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Wasay, B. (2013). An investigation of the relationship between work-life balance and employee engagement. *Strategic HR*, 12(4), <https://doi.org/10.1108/shr.2013.37212daa.009>

- Williams, N. (2021). How COVID-19 has impacted on ways of working. *Occupational Medicine*, 71(1), 40. [https:// doi.org/10.1093/occmed/kqaa196](https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa196)
- Wolor, C.W., Kurniati, D., Zahra, S.F. & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1108.
- Wong, P.T. & Low, A. (2018). Improving Workplace Productivity: Applications of Maslow's Need Theory and Locke's Goal setting. *Psychology & Psychological Research International Journal*, 3(1), 1-5.
- Yang, J.W., Suh, C., Lee, C.K. & Son, B.C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(38),1-8.
- Zaheer, A., Islam, J.U., Darakhshan, N. (2016). Occupational Stress and Work-Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1-5.
- Zhang, H., Yip, P. S. F., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y. T., & Zhang, X. (2011). Factor Structure and Psychometric Properties of the Work-Family Balance Scale in an Urban Chinese Sample. *Social Indicators Research*, 105(3), 409-418. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9776-3>

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο

Α΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αφορούν την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής σας ζωής. Παρακαλώ πολύ να κυκλώσετε για κάθε ερώτηση τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας για αυτήν.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	Οι οικογενειακές υποθέσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που μπορείτε να αφιερώσετε στη δουλειά σας	1	2	3	4	5
2	Οι οικογενειακές ανησυχίες ή προβλήματα σας δεν αποσπών την προσοχή από τη δουλειά σας	1	2	3	4	5
3	Οι οικογενειακές δραστηριότητες σας δεν εμποδίζουν να κοιμάστε όσο θα θέλατε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας	1	2	3	4	5
4	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μειώνουν τον χρόνο που χρειάζεστε για να χαλαρώσετε ή να είστε μόνοι σας	1	2	3	4	5

5	Η δουλειά σας δεν μειώνει τον χρόνο που έχετε για να περάσετε με την οικογένεια	1	2	3	4	5
6	Τα προβλήματα στη δουλειά σας δεν σας κάνουν ευερέθιστους στο σπίτι	1	2	3	4	5
7	Η δουλειά σας δεν περιλαμβάνει πολύ χρόνο μακριά από το σπίτι	1	2	3	4	5
8	Η δουλειά σας δεν καταναλώνει τόση ενέργεια ώστε να μπορείτε να κάνετε πράγματα που χρειάζονται στο σπίτι	1	2	3	4	5
9	Λόγω εργασιακών καθηκόντων δεν πρέπει να κάνω αλλαγές στα σχέδιά μου για τις οικογενειακές μου δραστηριότητες	1	2	3	4	5
10	Γενικά η οικογενειακή/προσωπική μου ζωή είναι κοντά στο ιδανικό	1	2	3	4	5
11	Οι συνθήκες της οικογενειακής μου ζωής είναι άριστες	1	2	3	4	5
12	Είμαι ικανοποιημένος με την οικογενειακή μου ζωή	1	2	3	4	5

13	Μέχρι στιγμής έχω πετύχει τα πράγματα που θέλω στην οικογενειακή μου ζωή	1	2	3	4	5
14	Η εταιρεία που εργάζομαι εκτιμά τα μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	1	2	3	4	5
15	Η εταιρεία που εργάζομαι υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής.	1	2	3	4	5
16	Η διοίκηση της εταιρείας που εργάζομαι δίνει ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	1	2	3	4	5
18	Στην εταιρεία που εργάζομαι, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για το πως να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	1	2	3	4	5

Β΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αφορούν την απόδοσή σας στο χώρο εργασίας. Παρακαλώ πολύ να κυκλώσετε για κάθε ερώτηση τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας για αυτήν.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	Συνήθως προσπαθώ για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου εργασίας	1	2	3	4	5
2	Είμαι ικανός να χειρίζομαι τα καθήκοντα μου χωρίς εποπτεία	1	2	3	4	5
3	Είμαι πολύ παθιασμένος με τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
4	Μπορώ να χειριστώ πολλαπλές εργασίες για την επίτευξη οργανωτικών στόχων	1	2	3	4	5
5	Συνήθως ολοκληρώνω τις εργασίες/καθήκοντα μου εγκαίρως	1	2	3	4	5
6	Οι συνάδελφοί μου πιστεύουν ότι έχω	1	2	3	4	5

	υψηλή απόδοση στον οργανισμό που εργάζομαι					
7	Θα μπορούσα να διαχειριστώ πολύ καλά μια αλλαγή στη δουλειά μου όποτε το απαιτεί η κατάσταση	1	2	3	4	5
8	Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά μια αλλαγή που απαιτεί ομαδική εργασία	1	2	3	4	5
9	Πιστεύω πάντα ότι η αμοιβαία κατανόηση μπορεί να οδηγήσει σε μια βιώσιμη λύση στον οργανισμό που εργάζομαι	1	2	3	4	5
10	Συνήθως χάνω την ψυχραιμία μου όταν αντιμετωπίζω κριτική από τα μέλη της ομάδας που εργάζομαι	1	2	3	4	5
11	Είμαι πολύ άνετα με το ενδεχόμενο να υπάρχει ευελιξία στα καθήκοντα που μου ανατίθενται	1	2	3	4	5
12	Συνήθως	1	2	3	4	5

	αντιμετωπίζω καλά τις οργανωτικές αλλαγές					
13	Συνήθως παρέχω βοήθεια στους συναδέλφους μου όταν μου ζητηθεί ή αν χρειαστεί	1	2	3	4	5
14	Μου αρέσει να έχω επιπλέον ευθύνες	1	2	3	4	5
15	Εκφράζω τη συμπάθεια και την ενσυναίσθησή μου στους συναδέλφους μου όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα	1	2	3	4	5
16	Συμμετέχω ενεργά σε ομαδικές συζητήσεις και συναντήσεις σε θέματα που αφορούν την εργασία μου	1	2	3	4	5
17	Συνήθως επαινώ τους συναδέλφους μου για την καλή δουλειά τους	1	2	3	4	5
18	Συνήθως μοιράζομαι γνώσεις και ιδέες με άλλα μέλη της ομάδας	1	2	3	4	5

	μου					
19	Επικοινωνώ αποτελεσματικά με τους συναδέλφους μου για την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.	1	2	3	4	5

Γ' ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αφορούν την επίδραση που είχε η τηλεργασία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή σας . Παρακαλώ πολύ να κυκλώσετε για κάθε ερώτηση τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας για αυτήν.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	Η τηλεργασία βελτίωσε την ισορροπία εργασιακής και επαγγελματικής ζωής	1	2	3	4	5
2	Η τηλεργασία έφερε περισσότερες συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5

3	Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου πιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	1	2	3	4	5
4	Συχνά ενοχλούμαι από μέλη της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εργασίας μου από το σπίτι	1	2	3	4	5
5	Η τηλεργασία βελτίωσε τις σχέσεις μου με μέλη της οικογένειας μου	1	2	3	4	5

Δ' ΜΕΡΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Α) Παρακαλώ πολύ να απαντήσετε στις ερωτήσεις κυκλώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει.

1. ΦΥΛΟ

Ανδρας

Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

Έως 30

31 έως 40

41 έως 50

51 έως 60

61 και άνω

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

4. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Έως Δευτεροβάθμια (ΔΕ)

Ανώτερη (ΑΕΙ/ΤΕΙ)

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

5. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

0 έως 5 έτη

6 έως 10 έτη

11 έως 15 έτη

16 έως 20 έτη

21 έως 25 έτη

26 έως 30 έτη

31 έτη και άνω