



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

---



**Ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε  
ελληνικές επιχειρήσεις. Η διαμορφούμενη κατάσταση στα αστικά  
κέντρα.**

**Τσιούνης Κωνσταντίνος**

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

Αιγάλεω, 2023





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



**Ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε  
ελληνικές επιχειρήσεις. Η διαμορφούμενη κατάσταση στα αστικά  
κέντρα**

**Τσιούνης Κωνσταντίνος (ΑΜ: 20078)**

Επιβλέπων: Σταυρουλάκης Δημήτριος, Καθηγητής Πανεπιστημίου 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, 2023





**University of West Attica**  
Department of Accounting & Finance  
Master of Science in Public Economics and Policy



---

**Work-life balance of employees in Greek companies. The evolving  
situation in urban centers**

**Tsiounis Konstantinos (R.N.:20078)**

Supervisor: Stavroulakis Dimitrios, Professor at University of West Attica, Department  
of Accounting & Finance

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

Egaleo, Greece, 2023



## **Ευχαριστίες**

Ευχαριστώ τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Δ. Σταυρουλάκη για την ουσιαστική και πολύτιμη καθοδήγηση κατά την σύνταξη της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης ευχαριστώ την οικογένειά μου για την στήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια φοίτησής μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών.



**Τίτλος εργασίας**

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής**

**Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 15/06/2023**

A/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Δημήτριος Σταυρουλάκης	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Μιλτιάδης Χαλικιάς	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	



## **Ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις. Η διαμορφούμενη κατάσταση στα αστικά κέντρα.**

### **Περίληψη**

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει το πως οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις ανταπεξέρχονται στις προκλήσεις της σύγχρονης πραγματικότητας, όπου ζητούμενο είναι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σκοπός της μελέτης είναι να εξετάσει το πως οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται τις υποχρεώσεις και τον χρόνο τους στην εργασία και στην προσωπική τους ζωή, το πόσο εύκολο είναι να τεθούν όρια ανάμεσα στα δύο και το πως η ισορροπία λειτουργεί αμφίδρομα ως προς την ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε μια ολόένα πιο απαιτητική και σύνθετη πραγματικότητα, στην οποία οι δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογική ανάπτυξη, καθιστούν την διάκριση ανάμεσα στα δύο πολύ δύσκολη. Ο διαθέσιμος χρόνος δείχνει να γίνεται συνεχώς λιγότερος, ιδιαιτέρως υπό το πρίσμα των συνεχώς αυξανόμενων απαιτήσεων της σύγχρονης κοινωνίας. Απαιτήσεις που βαίνουν αυξανόμενες και στις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά και στην διαχείριση του ελεύθερου χρόνου. Εξετάζεται επίσης ο οικονομικός παράγοντας και η επάρκεια του μισθού ως προς την κάλυψη των συνολικών απαιτήσεων της σύγχρονης ζωής των εργαζομένων. Η έρευνα είναι ποσοτική και διενεργήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματά της αναλύονται και παρουσιάζονται με την χρήση διαγραμμάτων. Η ανάλυση των συμπερασμάτων παρέχει πληροφορίες για την κατάσταση που βιώνουν οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις, παρουσιάζοντας την δυναμική μίας τάσης που δύναται να παρακολουθείται στην εξέλιξή της, αλλά και στατικά, από ικανό πλήθος ενδιαφερομένων, καθώς περιέχει πληθώρα ευρημάτων που μπορούν να αξιοποιηθούν από ακαδημαϊκά υποκείμενα, από τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και γενικότερα από κάθε ενδιαφερόμενο που επιθυμεί να διερευνήσει κάποια πτυχή του συγκεκριμένου αντικειμένου.

### **Σημαντικοί όροι:**

Ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής (ΠΠ-ΕΖ), τηλεργασία, ώρες εργασίας, προσωπικός χρόνος, εργασιακή ικανοποίηση

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος, Κωνσταντίνος Τσιούνης του Ευαγγέλου, με αριθμό μητρώου 20078, φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών *Δημόσια Οικονομική και 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».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι ..... και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα



\* Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα

**Ψηφιακή Υπογραφή**

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

## **Work-life balance of employees in Greek companies. The evolving situation in urban centers**

### **Abstract**

This research presents how employees in Greek companies cope with the challenges of modern reality, where the aim is the balance between professional and personal life. The purpose of the study is to examine how employees in Greek companies perceive and manage their obligations and time at work and in their personal lives, how easy it is for them to set boundaries between the two and how the balance works bidirectionally, in terms of the satisfaction experienced by employees, within an increasingly demanding and complex reality, in which the possibilities offered by technological development make the distinction between the two very difficult. The available time seems to be getting less and less, especially in light of the ever-increasing demands of modern society. Demands that are rising both in terms of family obligations as well as in the management of leisure time. The economic aspect, in terms of the adequacy of the employee's salary to cover the overall demands of modern life, are also examined. The present research is quantitative and was conducted through an electronic questionnaire. Its results are analyzed and presented using diagrams. The analysis of the conclusions provides insight on the situation experienced by employees in Greek companies, presenting the dynamics of a trend that can be monitored in its evolution, but also statically by a sufficient number of interested parties, as it contains a wealth of findings that can be used by academic subjects, by human resources departments and generally from any interested party who wishes to investigate some of its specific aspects.

### **Keywords:**

Work-life balance, remote work, working hours, personal time, job satisfaction



## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	viii
Κατάλογος Διαγραμμάτων .....	xiv
Κατάλογος Πινάκων.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	18
ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ .....	18
1.1 Εισαγωγή.....	18
1.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις.....	19
1.3 Οι σύγχρονες τάσεις.....	24
1.4 Οι πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.....	33
1.5 Στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής .....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	38
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	38
2.1 Ερευνητικά ερωτήματα .....	38
2.2 Ερευνητικές υποθέσεις.....	39
2.3 Συλλογή δεδομένων-Δειγματοληψία .....	40
2.4 Ανάλυση δεδομένων .....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	70
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	70
3.1 Γενικά.....	70
3.2 Ο ελεύθερος χρόνος ως παράγοντας ΠΠ-ΕΖ.....	70
3.3 Εργασιακό περιβάλλον και άγχος ως παράγοντας ΠΠ-ΕΖ.....	71
3.4 Ο οικονομικός-μισθολογικός παράγοντας και η σχέση του με την ΠΠ-ΕΖ .....	72
3.5 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	76
4.1 Συμπεράσματα .....	76
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α .....	82
Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β .....	88

Ηλεκτρονική επιστολή επικοινωνίας προς εταιρείες .....	88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ.....	89
Π.Γ.1:Σύνολο απαντήσεων (ανεπεξέργαστα δεδομένα) .....	89

## **Κατάλογος Διαγραμμάτων**

2.1 - Σύνολο απαντήσεων ανά ηλικιακή κατανομή και φύλλο	43
2.2 - Οικογενειακή κατάσταση	44
2.3 - Αριθμός τέκνων	44
2.4 - Ώρες Εργασίας	45
2.5 - Ώρες εργασίας ανά επίπεδο θέσης	46
2.6 - Ώρες εργασίας ανά φύλο	47
2.7 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου	47
2.8 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά ηλικία	48
2.9 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά οικογενειακή κατάσταση	49
2.10 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου και αριθμός παιδιών	49
2.11 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά ιεραρχική θέση	50
2.12 - Επάρκεια μισθού ανάλογα με τις ώρες εργασίας	51
2.13 - Επάρκεια μισθού για βιοπορισμό ανά οικογενειακή κατάσταση	52
2.14 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά οικογενειακή κατάσταση	53
2.15 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά αριθμό παιδιών	54
2.16 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά θέση	55
2.17 - Επάρκεια χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις ανά οικογενειακή κατάσταση	56
2.18 - Επάρκεια χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις ανά θέση	56
2.19 - Ικανοποίηση από εργασιακό χώρο και συναδελφικό κλίμα	57
2.20 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις	58

2.21 - Μεταφορά εργασιακού άγχους σε οικογενειακή και κοινωνική ζωή	58
2.22 - Μεταφορά εργασιακού άγχους ανά θέση εργασίας	59
2.23 - Επάρκεια μισθού για βιοποριστικές ανάγκες	60
2.24 - Κάλυψη βιοποριστικών αναγκών σε σχέση με το μέγεθος της οικογένειας	61
2.25 - Επάρκεια μισθού για διακοπές και διασκέδαση	62
2.26 - Επίπτωση τηλεργασίας σε χρόνο και οικογενειακές ανάγκες <sup>63</sup>	63
2.27 - Σύγκριση ποιότητας τηλεργασίας με δια ζώσης εργασία	64
2.28 - Ποιότητα τηλεργασίας ανά θέση	64
2.29 - Συνεισφορά τηλεργασίας στην κάλυψη οικογενειακών υποχρεώσεων ανά οικογενειακή κατάσταση	65
2.30 - Διατήρηση τηλεργασίας ως εργασιακή πρακτική	66
2.31 - Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας	66
2.32 - Συχνότητα τηλεργασίας ανά ηλικιακή ομάδα	67
2.33 - Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας ανά θέση	68
2.34 - Τηλεργασία ανά φύλλο/οικογενειακή κατάσταση	69



## **Κατάλογος Πινάκων**

Π.Γ.1: Σύνολο απαντήσεων (ανεπεξέργαστα δεδομένα)



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

#### 1.1 Εισαγωγή

Η ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής αφορά τη διαμόρφωση και τη διατήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο θα επιτρέπει στους εργαζόμενους την επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ προσωπικών υποχρεώσεων και εργασίας. Με την έννοια ισορροπία επιχειρούμε να ορίσουμε ή ακριβέστερα να οριοθετήσουμε τις προσπάθειες των εργαζομένων να μοιράσουν τον χρόνο και την ενέργειά τους ανάμεσα στην εργασία τους και τις άλλες σημαντικές πτυχές της ζωής τους. Είναι μία καθημερινή προσπάθεια να βρίσκεις χρόνο για την οικογένεια, τους φίλους, τις κοινωνικές δράσεις-υποχρεώσεις, την προσωπική ανάπτυξη και άλλες προσωπικές δραστηριότητες.

Η ελληνική κοινωνία, ακολουθώντας αργά αλλά απαρέγκλιτα (νομοτελειακά ίσως στα πλαίσια του κοινωνικοοικονομικού συστήματος που έχει επικρατήσει) τα πρότυπα και τους ρυθμούς των ανεπτυγμένων κοινωνιών, αρχίζει να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που σχετίζονται με τον σύγχρονο δυτικό τρόπο ζωής. Σε αυτό το πλαίσιο έχει ανακύψει το θέμα της ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις. Η παρούσα μελέτη καλείται να αναδείξει το πως οι εργαζόμενοι κατανέμουν τον χρόνο τους ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική τους ζωή, πόσο ικανοποιημένοι είναι από αυτό το ισοζύγιο, πως επηρέασε τη ζωή τους η τηλεργασία, καθώς επίσης και τις διαφοροποιήσεις στον τρόπο που βιώνεται η ισορροπία ή η ανισορροπία αυτή ανάμεσα στα δύο φύλλα. Σημαντική παράμετρο αποτελεί η ιεραρχική βαθμίδα της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος σε μια επιχείρηση, καθώς και άλλοι παράγοντες που επαγωγικά προκύπτουν από το ερευνητικό σκέλος. Σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει τις προσωπικές ανάγκες των σύγχρονων εργαζομένων όπως αυτές βιώνονται σε ένα σύνθετο περιβάλλον στην εργασία και στις οικογενειακές-προσωπικές τους απαιτήσεις και τον βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται. Επίσης στοχεύει στο να καταδείξει τον βαθμό της ικανοποίησης που απολαμβάνουν από τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και από την προσωπική τους ανάπτυξη συνδυαστικά, καθώς όλα τα ευρήματα διαπιστώνουν την αλληλένδετη σχέση μεταξύ των δύο αυτών βασικών παραγόντων της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου.

Διερευνώνται επίσης οι απόψεις των εργαζομένων σε ότι αφορά την τηλεργασία, και τον τρόπο με τον οποίο διαμόρφωσε την καθημερινότητα και την αποδοτικότητά τους επαγγελματικά και προσωπικά και η επιθυμία διατήρησης ή και ενίσχυσης αυτής της μορφής εργασίας με τα ανάλογα οφέλη στην βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής/προσωπικής ζωής. Επιπρόσθετα, ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώνεται η εργασιακή πραγματικότητα αλλά και οι αυξανόμενες και συνθετότερες απαιτήσεις της προσωπικής-οικογενειακής ζωής, καθιστούν την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής ιδιαίτερος σημαντική και για έναν ακόμα λόγο· η μελέτη και ανάλυση των ευρημάτων που αφορούν στην επάρκεια του χρόνου των εργαζομένων ώστε να ανταπεξέλθουν στις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις και η ικανοποίησή τους από την εργασία τους και από την ποιότητα ζωής τους, αποτελούν πολύτιμη πηγή πληροφοριών για ένα σύγχρονο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, σε μια ενδεχόμενη προσπάθειά του να προβεί σε δράσεις ώστε να διαμορφώσει ένα κατάλληλο και φιλικό εργασιακό περιβάλλον που δεδομένα πλέον, όπως καταδεικνύεται από όλες τις μελέτες, θα λειτουργήσει προς όφελος της ίδιας της επιχείρησης.

## **1.2 Εννοιολογικές προσεγγίσεις**

Οι βασικές έννοιες που θα μελετηθούν είναι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (ΠΠ-ΕΖ), η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους, η ποσότητα και η ποιότητα του ελεύθερου χρόνου τους και η συνεισφορά της τηλεργασίας στο ισοζύγιο επαγγελματικής – προσωπικής ζωής.

Σκοπός της μελέτης είναι να παρουσιάσει τις εργασιακές συνθήκες στις ελληνικές επιχειρήσεις από την σκοπιά της ικανοποίησης που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, τον διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο τους και το κατά πόσο επαρκεί για τις οικογενειακές και προσωπικές ανάγκες και υποχρεώσεις τους, την ισορροπία μεταξύ των δύο και τέλος να καταδειχτούν τρόποι βελτίωσης, λαμβάνοντας υπόψιν την συνεισφορά της τηλεργασίας.

Η ΠΠ-ΕΖ αποτελεί αντικείμενο προς διερεύνηση ήδη από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, με το ζήτημα της παιδικής εργασίας (Guest, 2002). Σε νεότερες εποχές έως και τις μέρες μας και κυρίως σε εποχές οικονομικής ύφεσης το πρόβλημα ανακύπτει με το ζήτημα της ανεργίας που ταλανίζει πολλές κοινωνίες του σύγχρονου κόσμου. Πέρα όμως από αυτά τα πρωτόλεια ή «φυσικά» προβλήματα της ΠΠ-ΕΖ, παρατηρούμε ότι και υπό «κανονικές» εργασιακές συνθήκες εμφανίζονται ανισορροπίες στην καθημερινότητα

των εργαζομένων, που οφείλονται στις δυναμικές αλλαγές που εμφανίζονται στις σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες.

Μελετώντας την σχετική βιβλιογραφία, το πρώτο πρόβλημα που ανακύπτει είναι ο τρόπος που ορίζουμε την ισορροπία επαγγελματικής -προσωπικής ζωής. Επειδή ένας ορισμός που θα περιλάμβανε όλες τις εκφάνσεις του θέματος είναι πρακτικά αδύνατος, η παρούσα μελέτη θα επικεντρωθεί τόσο σε αντικειμενικούς (ποσοτικούς) παράγοντες, δηλαδή τον χρόνο που δαπανάται από τους εργαζόμενους στην εργασία τους και στις δραστηριότητες της προσωπικής τους ζωής, καθώς και την επάρκεια του μισθού τους στην κάλυψη του συνόλου των αναγκών τους, όσο και σε υποκειμενικούς (ποιοτικούς) παράγοντες, όπως είναι η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από τα επαγγελματικά τους καθήκοντα και αντίστοιχα την ικανοποίηση από την προσωπική τους ζωή.

Η ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής σύμφωνα με τον Hasan bin Saleh (2015), είναι η καθημερινή προσπάθεια των εργαζομένων να καταναείμουν με τον πλέον αποδοτικό τρόπο την σωματική, πνευματική και ψυχική τους ενέργεια, ώστε να καλύψουν το σύνολο των απαιτήσεων της καθημερινότητας σε όλες τις σύνθετες εκφάνσεις της. Αποτελεί τον αδιάκοπο αγώνα εξεύρεσης χρόνου για την οικογένεια, τους φίλους, την συμμετοχή στα κοινωνικά δρώμενα, την προσωπική ανάπτυξη και φροντίδα και οτιδήποτε επιτάσσει ο σύγχρονος τρόπος ζωής. Βασίζεται δε στην ύπαρξη ενός υποστηρικτικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που σε συνδυασμό με την επάρκεια χρόνου και πόρων για την προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων, δημιουργεί την συνθήκη που εξασφαλίζει την ικανοποίηση αλλά και την υψηλή απόδοση στις απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής.

Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψιν την αλλαγή στο “μεσογειακό μοντέλο φροντίδας” (Καραμεσίνη, Μ., Συμεωνάκη, Μ., 2019), με την εγκατάλειψη των ρόλων του άντρα-κουβαλητή και της γυναίκας-φροντίστριας, λόγω της ραγδαίας αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία και τις αλλαγές που αυτό συνεπάγεται ως προς την λειτουργία της οικογενειακής ζωής, το ζήτημα της ισορροπίας εργασιακής-οικογενειακής ζωής γίνεται ιδιαίτερα κρίσιμο, όχι μόνο για τα άτομα μεμονωμένα ή για τις επιχειρήσεις, αλλά γενικότερα για την οργάνωση και λειτουργία του συνόλου της κοινωνίας. Ιδιαίτερα στην Ευρώπη εξαιτίας των ραγδαίων τεχνολογικών και κοινωνικών-οικονομικών εξελίξεων, το ζήτημα της ΙΠ-ΕΖ, λαμβάνει πολυποίκιλες διαστάσεις: φυλετικές (διαφοροποίηση ανδρών-γυναικών), δημογραφικές (γηραιός πληθυσμός), αλλαγή ρόλων στην εργασία αλλά και στο σπίτι (φροντίδα ανηλίκων/ υπερηλίκων), κλπ.

Κατά τους Petmesidou (1996) και Karamessini (2007, 2008a), το κοινωνικό μοντέλο των νοτιοευρωπαϊκών κρατών επιτρέπει (ή τουλάχιστον επέτρεπε κατά την περίοδο που μελέτησαν) την επιβίωση στοιχείων της παραδοσιακής, οικιακής οικονομίας και την εκτεταμένη παροχή φροντίδας στο πλαίσιο της (ευρύτερης) οικογένειας. Η ισχυρή οικογενειακή λογική και στρατηγική και η ηθική και πρακτική υποστήριξη των ατόμων από την οικογένεια και τους συγγενείς ερμηνεύουν αλλά και αναπαράγονται από την περιορισμένη κρατική παρέμβαση σε θέματα φροντίδας και πρόνοιας. Οι σύγχρονες τάσεις και το δημογραφικό πρόβλημα στην Ευρώπη, δημιουργούν μία πειστική κατάσταση στις συγκεκριμένες πρακτικές-παραδόσεις που είναι δυνατό να υπονομεύσουν εκ βάθρων την λειτουργικότητα της τυπικής ελληνικής οικογένειας.

Στο πλαίσιο που αφορά τις επιχειρήσεις-εργοδότες, μία μελέτη που παρουσιάζει τις απόψεις και τις ανάγκες των εργαζομένων, αποτελεί χρήσιμο οδηγό για ένα σύγχρονο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού που στοχεύει στην ικανοποίηση του δυναμικού του και κατ' επέκταση, στην ποιοτική και ποσοτική αναβάθμιση της εργασιακής του απόδοσης (Lockwood, 2003). Εξ' άλλου, έννοιες όπως η αφοσίωση, η ενεργητικότητα, η ικανοποίηση και η αποδοτικότητα μπορεί να είναι κοινές και στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή ενός ατόμου.

Στο ίδιο πλαίσιο, θα επιχειρηθεί να αναδειχθεί η συσχέτιση παραγόντων όπως η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και η χαμηλή παραγωγικότητα με την ανισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Παράλληλα θα διαφανεί και η προβληματική που προκύπτει από το δημογραφικό θέμα, γενικότερα στον δυτικό κόσμο και πιο συγκεκριμένα στην ελληνική πραγματικότητα.

Ενδεικτικό του ζητήματος και των δράσεων που αναπτύχθηκαν προς την εξισορρόπηση των δυσκολιών είναι το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκε διεθνώς μια διαφορετική φιλοσοφία στον χώρο των επιχειρήσεων όσον αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων, που στηρίζεται στο σκεπτικό ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον ωφελεί την απόδοσή τους και την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Αυτή η φιλοσοφία υποστηρίζει ότι το κόστος για μία επιχείρηση που ακολουθεί φιλικές πρακτικές ως προς την ΠΠ-ΕΖ των εργαζομένων της, εξισορροπείται από τη μείωση του κόστους των απουσιών από την εργασία, αλλά και της μείωσης των παραιτήσεων έμπειρου προσωπικού για το οποίο η επιχείρηση έχει ενδεχομένως επενδύσει σε εκπαίδευση. Επιπλέον οι επιχειρήσεις αποκομίζουν όφελος από την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων εξαιτίας της ικανοποίησης και της αφοσίωσής τους στην εργασία (Norman, C., et al., 2014). Παράλληλα, αναπτύχθηκε μια άλλη φιλοσοφία που

πρέσβευε ότι θα ήταν επιθυμητό και συμφέρον για τις επιχειρήσεις να επιδείξουν ένα κοινωνικό πρόσωπο προωθώντας την κοινωνική συνοχή, την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις δεν πρέπει να είναι αδιάφορες για το τι συμβαίνει στην κοινωνία, αντίθετα πρέπει και μπορούν να συμμετέχουν στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και την προώθηση σκοπών κοινωνικού χαρακτήρα (<http://www.csreurope.org>).

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει την ΠΠ-ΕΖ είναι ο χρόνος που δαπανάται από τους εργαζόμενους για τις μετακινήσεις τους προς και από την δουλειά. Ο χρόνος ξεκούρασης που χάνεται στις μεταφορές έχει συνδεθεί με ψυχοσωματικά προβλήματα και διαταραχές, ιδίως όταν πρόκειται για χρόνια κατάσταση ή για ημέρες που υπάρχει μεγάλη εργασιακή ένταση (van Hooff, Madelon L. M., 2013).

Τέλος, η εξέταση του παράγοντα της τηλεργασίας, μπορεί να είναι διαφωτιστική, καθώς η εξ' αποστάσεως εργασία βρίσκεται σε πολύ πρώιμο στάδιο στην χώρα μας, με τις πρώτες ενδείξεις από την εφαρμογή της να είναι θετικές τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους εργοδότες. Εξετάζουμε την εξοικονόμηση χρόνου ως παράγοντα που λειτουργεί καταλυτικά στην καθημερινότητα των υπαλλήλων και τις προοπτικές που προσφέρει η τηλεργασία στην διαχείριση του χρόνου μεταξύ δουλειάς και προσωπικής ζωής. Το καθημερινό περιβάλλον εργασίας (το σπίτι ή το γραφείο) μπορεί να επηρεάσει τα ενεργειακά (σωματικά, πνευματικά, ψυχολογικά) αποθέματα των εργαζομένων, καθιστώντας το ζήτημα της χρονικής πίεσης-επάρκειας ως δυναμική κατάσταση που προκαλεί συγκρούσεις ανάμεσα στην εργασιακή και την οικογενειακή ζωή.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι εργαζόμενοι με ευέλικτο ωράριο εργασίας (τηλεργασία) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κάτι που με τη σειρά του επηρεάζει θετικά την ευημερία τους (Jang, 2009), επιβεβαιώνοντας την θεωρία ότι η υιοθέτηση πρακτικών ευελιξίας στην εργασία βοηθά στη δημιουργία γενικότερου θετικού κλίματος στο σύνολο της ζωής των εργαζομένων.

Οι (Troup και Rose, 2012) διερεύνησαν τον αντίκτυπο που είχε η τηλεργασία στο ισοζύγιο εργασίας-οικογένειας, μελετώντας παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, ο χρόνος που αφιερώνεται στη φροντίδα των παιδιών και η ικανοποίηση από την κατανομή των εργασιών παιδικής μέριμνας. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι η τηλεργασία είχε μεγαλύτερη θετική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών. Η ευελιξία ως προς τον χρόνο που παρέχει η τηλεργασία στις γυναίκες βελτιστοποιεί την ικανοποίηση τους ως προς την ευθύνη της φροντίδας των παιδιών σε

συνδυασμό με τον χρόνο που απαιτείται από τον σύζυγό τους. Τους επιτρέπει επίσης να ενεργούν με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα για τις υπόλοιπες οικογενειακές ανάγκες και ευθύνες.

Καμία σύγχρονη επιχείρηση δεν μπορεί να παραβλέψει το γεγονός ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί κατ' ουσία ένα μέτρο του πόσο ευχαριστημένοι είναι οι εργαζόμενοι με τη δουλειά τους και το εργασιακό περιβάλλον. Είναι βέβαιο ότι πολλοί παράγοντες επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού και ένας από αυτούς είναι αδιαμφισβήτητη η ικανοποίηση των εργαζομένων (Sageer et al., 2012). Οι αποτελεσματικές διοικήσεις των οργανισμών οφείλουν να έχουν μια κουλτούρα που ενθαρρύνει την ικανοποίηση των εργαζομένων (Bhatti & Qureshi, 2007). Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αλλά και σύμφωνα με τους Moyes, Shao & Newsome (2008) η ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να προσδιοριστεί ως το πόσο ευχαριστημένος είναι ένας εργαζόμενος με τη θέση εργασίας του. Κατά συνέπεια ένας καταρτισμένος και συνεπής προς τις σύγχρονες απαιτήσεις διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού, οφείλει να αξιολογεί τις επιθυμίες του προσωπικού για να καλύψει αυτές τις ανάγκες, στοχεύοντας στην αύξηση της αφοσίωσης των εργαζομένων προς τον οργανισμό (Rani et al., 2011). Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι είναι πιο αφοσιωμένοι στον οργανισμό όταν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε συνδυασμό με την προσωπική τους ζωή. Εξάλλου ένας από τους σημαντικότερους στόχους ενός διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού είναι να συμβάλει στην εκπλήρωση των αναγκών του εργαζομένου.

Με την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο εργατικό δυναμικό, είναι σημαντικό για τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού να μπορούν να κατανοούν τον αλληλένδετο χαρακτήρα εργασιακών και οικογενειακών σχέσεων και τον αντίκτυπο που προκαλούν στον εργασιακό χώρο. Συνήθως, οι μελέτες επικεντρώνονται σε εργαζόμενους που είναι παντρεμένοι ή ζουν με σύντροφο ή σε όσους έχουν παιδιά. Παραλείπονται από την έρευνα οι μητέρες ή πατέρες που εργάζονται μόνοι τους, άγαμοι και άτεκνοι υπάλληλοι, υπάλληλοι επιφορτισμένοι με την ευθύνη της φροντίδας ηλικιωμένων, μεικτές οικογένειες με παιδιά από προηγούμενους γάμους και των δύο συντρόφων, οικογένειες με κοινή επιμέλεια των παιδιών ή και παππούδων που μεγαλώνουν τα εγγόνια τους.

Με δεδομένο ότι οι περισσότερες μελέτες που ερευνούν την ΠΠ-EZ, έχουν πραγματοποιηθεί σε ανεπτυγμένες χώρες της βόρειας και κεντρικής Ευρώπης ή στις ΗΠΑ και τον Καναδά, η βιβλιογραφική ανασκόπηση επιτάσσει την ανάγκη να γίνουν αντίστοιχες έρευνες σε χώρες με διαφορετικό πολιτισμικό ή οικονομικό προφίλ. Σε αυτή



την ανάγκη έρχεται να απαντήσει η συγκεκριμένη έρευνα, με ευρήματα από εργαζόμενους σε ελληνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ελλαδικό χώρο, με τις εγχώριες ιδιαιτερότητες αλλά και τα κοινά στοιχεία με τον υπόλοιπο κόσμο.

### **1.3 Οι σύγχρονες τάσεις**

Με δεδομένη την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου στην χώρα μας κατά τις τελευταίες δεκαετίες και τις αλλαγές σε κοινωνικό και ιδεολογικό επίπεδο που έχουν προκύψει από την συμμετοχή της χώρας σε διεθνείς και ευρωπαϊκούς θεσμούς και κυρίως τις επιρροές από την διάχυση της δυτικής κυρίως κουλτούρας μέσω της παγκοσμιοποίησης και στην ελληνική κοινωνία, είναι δυνατό να γίνει λόγος για μία τάση που περιλαμβάνει και την ελληνική πραγματικότητα στην διαμόρφωση νέων δομών και συνηθειών στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι πλέον στην Ελλάδα είναι στην πλειοψηφία τους ανωτέρου μορφωτικού επιπέδου, γεγονός που επηρεάζει τις επιλογές εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής αξιολογείται ως βαρύνουσα στην επιλογή εργασίας, κυρίως για τους άνδρες (Stoilova et al., 2020). Επιπλέον, υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται με χαμηλότερη αποδοχή των παραδοσιακών κανόνων, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες με αποτέλεσμα να αφιερώνεται λιγότερος χρόνος σε παραδοσιακές ενασχολήσεις όπως είναι οι δουλειές του σπιτιού, η ανατροφή των παιδιών, κτλ. Το ύψος των αποδοχών επηρεάζει επίσης την ΠΠ-EZ, με τους άνδρες να είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν χρόνο από την προσωπική/οικογενειακή τους ζωή προκειμένου να επιτύχουν υψηλότερες απολαβές. Παρατηρείται βέβαια μια ιδιαιτερότητα που χαρακτηρίζει και την Ελλάδα, καθώς ο πληθυσμός των μεσογειακών και μετασοσιαλιστικών χωρών, που μπορεί να χαρακτηριστεί πιο συντηρητικός σε σύγκριση με τις κέντρο-βορειοευρωπαϊκές χώρες, διατηρεί πιο παραδοσιακά στοιχεία υπό την επιρροή και του κράτους πρόνοιας αλλά και εν γένει λόγω των γεωγραφικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας (ILO), στην αρθρογραφία του σχετικά με την ΠΠ-EZ, επιβεβαιώνει τον μετασχηματισμό που έχει επέλθει στον κόσμο της εργασίας και τις επακόλουθες συνέπειες αναφέροντας ότι «με την παγκοσμιοποίηση και τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, τα όρια μεταξύ εργασίας και σπιτιού είναι ασαφή και οι απαιτήσεις για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις δεν ήταν ποτέ υψηλότερες» (ILO 2022). Αυτό σημαίνει αυξανόμενες προκλήσεις για τους εργαζόμενους ώστε να μπορέσουν να συμβιβάσουν επιτυχώς τις αντικρουόμενες απαιτήσεις της εργασίας και της προσωπικής τους ζωής. Η μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο

εργατικό δυναμικό και η συνακόλουθη κατάρρευση του αποκαλούμενου μοντέλου «άνδρα-κουβαλητή» έχουν προκαλέσει επιπλέον επιβάρυνση για τις εργαζόμενες γυναίκες. Επιπλέον, με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες, υπάρχουν αυξανόμενες ανησυχίες για το πώς οι εργαζόμενοι μπορούν να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, με την στενή ή με την ευρύτερη έννοια της οικογένειας (ηλικιωμένοι γονείς, ανάπηροι ή ασθενείς συγγενείς κ.λπ.). Καθίσταται συνεπώς εμφανές ότι ο χρόνος που δαπανούν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους αποτελεί βασική συνιστώσα στο σύνολο της κοινωνικής ζωής των ατόμων καθώς μπορεί είτε να ενισχύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (με μειώσεις των ωρών εργασίας και ορισμένες μορφές ευέλικτων ρυθμίσεων χρόνου εργασίας) είτε να την επιβαρύνει (υπερβολικές ώρες εργασίας, απρόβλεπτα ωράρια, κλπ.).

Ο αριθμός των ωρών εργασίας, η οργάνωση του εργάσιμου χρόνου και η ύπαρξη περιόδων ανάπαυσης μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά όχι μόνο την ποιότητα της εργασίας, αλλά και το σύνολο της ζωής των ανθρώπων. Οι ώρες εργασίας και η οργάνωση του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης μπορεί να έχει βαθιά επίδραση στη σωματική και ψυχική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, την ασφάλειά τους αλλά και κατά τη διέλευση τους προς και από την εργασία τους. Μπορεί ακόμα να επηρεάσει και το εισόδημά τους. Ο εργάσιμος χρόνος έχει επίσης σημαντικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις όσον αφορά την απόδοσή τους, την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Οι αποφάσεις και η νομοθεσία σχετικά με το εργασιακό ωράριο μπορούν επίσης να επηρεάσουν την ευρύτερη οικονομία, την ανταγωνιστικότητα της βιομηχανίας, τα επίπεδα απασχόλησης και ανεργίας, καθώς και τον σχεδιασμό του μεταφορικού δικτύου και την οργάνωση των δημόσιων υπηρεσιών. Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου μέσω μέτρων όπως η ευέλικτη εργασία και η τηλεργασία είναι βασικά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση των απειλών που δημιουργούν οι οικονομικές κρίσεις, ενώ μπορούν να συνεισφέρουν και στην μείωση των κοινωνικών και οικονομικών επιπτώσεων πανδημιών όπως η COVID-19. Είναι επομένως αναμενόμενο τα ζητήματα του χρόνου εργασίας με τη μία ή την άλλη μορφή, να βρίσκονται στο επίκεντρο των περισσότερων μεταρρυθμίσεων και εξελίξεων που λαμβάνουν χώρα στο παγκόσμιο γίγνεσθαι και φυσικά και στον ελλαδικό χώρο.

Λόγω της κεντρικής του σημασίας, η διευθέτηση του ζητήματος του εργασιακού χρόνου αποτελεί ένα από τα παλαιότερα ζητήματα των κοινωνικών εταίρων στην προσπάθειά τους να ρυθμίσουν τα θέματα εργασιακής πολιτικής. Η σημασία που δίνεται στα θέματα του χρόνου εργασίας διαφαίνεται και από το γεγονός ότι έχει ενταχθεί στο

καταστατικό του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας μέσω της Συνθήκης των Βερσαλλιών, στην οποία και βασίζεται (το καταστατικό). Αναγνωρίζεται ότι το ζήτημα της ρύθμισης του εργασιακού ωραρίου, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού μέγιστης εργάσιμης ημέρας και εβδομάδας, συγκαταλέγονται μεταξύ των μέτρων που χρήζουν άμεσης ρύθμισης για τη βελτίωση των συνθηκών που βιώνει το εργατικό δυναμικό. Από το 1919 που καθιερώθηκαν τα πρώτα διεθνή πρότυπα εργασίας και έκτοτε, το ζήτημα του χρόνου εργασίας αποτελεί αντικείμενο μελέτης και αντιπαράθεσης του κοινωνικού διαλόγου σε όλες τις κοινωνίες έως τις μέρες μας ανελλιπώς.

Το ανάγλυφο της κατάστασης που επικρατεί παγκοσμίως αλλά και πιο συγκεκριμένα στον ευρωπαϊκό χώρο, παρουσιάζεται στους δείκτες που έχει εκπονήσει ο ILO (Working Time and Work-Life Balance Around the World. Geneva: International Labour Office, 2022) σύμφωνα με τους οποίους ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα, ήταν παγκοσμίως, περίπου 43,9 ώρες πριν από την πανδημία COVID-19. Ιδιαίτερα στη Βόρεια, Νότια και Δυτική Ευρώπη ο μέσος όρος ήταν 37,2 ώρες. Συγκριτικά με τις ώρες εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, ο μέσος όρος ωρών εργασίας/εβδομάδα ήταν κάπως υψηλότερος για τους άνδρες από ό,τι για τις γυναίκες, 46,2 έναντι 40,5. Ωστόσο, υπάρχει πάντα η επισήμανση ότι αυτή η διαφορά ωρών εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα δεν λαμβάνει υπόψιν το μεγάλο χρονικό διάστημα που αφιερώνουν οι γυναίκες στο νοικοκυριό και στην φροντίδα εξαρτώμενων μελών.

Στους επί μέρους κλάδους, σε παγκόσμιο επίπεδο, οι περισσότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας παρατηρούνται για το 2019 στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο (49,1 ώρες), στις μεταφορές και επικοινωνίες (48,2 ώρες) και στον κλάδο των κατασκευών (47,6 ώρες). Οι τομείς με τις μικρότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας ήταν η γεωργία (37,9 ώρες), η εκπαίδευση (39,3 ώρες) και οι υπηρεσίες υγείας (39,8 ώρες, πριν την πανδημία covid19). Ο κλάδος των γενικότερων υπηρεσιών στον οποίο συμπεριλαμβάνεται το δείγμα της παρούσας έρευνας βρίσκεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα (42 ώρες). Να σημειωθεί ότι το όριο το οποίο έχει θέσει ο παγκόσμιος οργανισμός εργασίας για τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, πέραν των οποίων τίθεται θέμα διακινδύνευσης της σωματικής, ψυχικής και πνευματικής υγείας των εργαζομένων, είναι οι 48 ώρες/εβδομάδα.

Με κριτήριο τον επαγγελματικό κλάδο η επαγγελματική ομάδα με τις υψηλότερες μέσες ώρες εργασίας ήταν οι χειριστές και συναρμολογητές εγκαταστάσεων και μηχανημάτων, οι οποίοι εργάζονταν 48,2 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο. Οι εργαζόμενοι-που αποτελούν και δείγμα της έρευνας- σε υπηρεσίες και πωλήσεις, καθώς και οι διευθυντές εργάζονται 47,0 και 44,8 ώρες/εβδομάδα αντίστοιχα. Στις θέσεις με τις

λιγότερες ώρες εργασίας εβδομαδιαίως (40,2) βρίσκονται οι εργαζόμενοι στα βασικά επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικευμένων εργατών στη γεωργία. Να σημειωθεί ότι ο συγκεκριμένος δείκτης παρά την μεγάλη χρησιμότητα που έχει, με αποτέλεσμα πάρα πολλές αναλύσεις να αρχίζουν και τελειώνουν σε αυτόν, παρουσιάζει μόνο ένα τμήμα της κατάστασης που επικρατεί, καθώς δεν διευκρινίζει τα συγκεκριμένα ωράρια που ακολουθούνται, όπως π.χ. εάν ο χρόνος εργασίας διαιρείται σε πολλά μικρά τμήματα ή εάν κάποιοι εργαζόμενοι δουλεύουν μεγάλα συνεχόμενα ωράρια. Αυτό είναι ένα σοβαρό μειονέκτημα γιατί –όπως με κάθε μέτρο κεντρικής τάσης– η εκτίμηση των μέσων εβδομαδιαίων ωρών εργασίας δεν αποκαλύπτει τις ιδιαίτερες συνθήκες που διαμορφώνονται από την πραγματική κατανομή των ωρών εργασίας σε μια περιοχή, χώρα, κλάδο, επάγγελμα ή άλλη κατηγορία. Επιπλέον, οι πολλές ώρες εργασίας συνδέονται με μια ποικιλία αρνητικών επιπτώσεων για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την παραγωγικότητα.

Προσπαθώντας να οριοθετήσουμε ποσοτικά ποιες είναι οι πολλές ώρες εργασίας που μπορούν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στους εργαζομένους ο ILO παρέχει έναν σχετικό ορισμό αναφέροντας ότι «οι πολλές ώρες εργασίας μπορούν να οριστούν ως η τακτική εργασία για περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα». Αυτός ο ορισμός συνάδει τόσο με τα διεθνή πρότυπα εργασίας (Σύμβαση Νο. 1 για τις ώρες εργασίας, Commerce and Offices Convention, 1930, No. 30), που περιορίζουν τις κανονικές ώρες εργασίας σε 48 την εβδομάδα, όσο και με την σχετική βιβλιογραφία στην οποία αναφέρονται οι αρνητικές επιπτώσεις της πολύωρης εργασίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την παραγωγικότητα. Οι δείκτες του παγκόσμιου οργανισμού εργασίας για το 2019 αναφέρουν ότι ποσοστό υψηλότερο από το 1/3 του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού (35,4%), εργαζόταν περισσότερες από 48 ώρες/εβδομάδα. Το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται τόσο πολλές ώρες είναι σημαντικά υψηλότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες σε σύγκριση με τις ανεπτυγμένες και είναι υψηλότερο όλων στις αναδυόμενες οικονομίες. Με βάση την γεωγραφική κατανομή, η Ευρώπη και ιδιαίτερα η Ανατολική, μαζί με την Κεντρική Ασία είναι οι περιφέρειες με το χαμηλότερο ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται πολλές ώρες. Από τα παραπάνω τεκμαίρεται, σε ότι αφορά την παρούσα έρευνα, ότι οι συγκριτικοί δείκτες παρουσιάζουν μία θετική εικόνα για την χώρα μας σε επίπεδο ωρών εργασίας.

Στις αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες οικονομίες η πολύωρη εργασία οφείλεται κυρίως στα χαμηλά ημερομίσθια και στην προσπάθεια για αύξηση του εισοδήματος και μεγιστοποίηση των κερδών, όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους. Γεγονός που οδηγεί τους εργαζόμενους σε πολύωρη εργασία ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Η κατάσταση ανεπτυγμένες χώρες διαφοροποιείται ως προς τα αίτια που οδηγούν τους εργαζομένους να εργάζονται πολλές ώρες. Ιδιαίτερα για κάποιες κατηγορίες μισθωτών, όπως τα επιστημονικά επαγγέλματα και οι διευθυντές, που μπορεί να εργάζονται όσες ώρες απαιτούνται για την ολοκλήρωση του έργου τους ή/και μπορεί να εργάζονται πολλές ώρες με σκοπό να αποδείξουν την δέσμευσή τους στον οργανισμό που εργάζονται ώστε να προωθήσουν την καριέρα τους (Lee, McCann and Messenger, 2007).

Σε παγκόσμιο επίπεδο παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων στη συχνότητα της πολύωρης εργασίας. Τα ευρήματα αυτά επαληθεύτηκαν και από την παρούσα έρευνα με τις ιδιαιτερότητες που εμφανίζονται κυρίως στις θέσεις ευθύνης. Οι άνδρες έχουν αυξημένη πιθανότητα πολύωρων ωραρίων σε σύγκριση με τις γυναίκες (41,2% έναντι 26,4%). Αυτό ισχύει σε όλες τις περιοχές του κόσμου, με εξαίρεση την Ανατολική και την Νοτιοανατολική Ασία, όπως επίσης και τις χώρες του Ειρηνικού, όπου ουσιαστικά δεν υπάρχουν διαφορές στις αυξημένες ώρες εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο, όπως έχει ήδη σημειωθεί, είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι αυτή η διαφορά που εμφανίζεται στις πολλές ώρες εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον χρόνο που αφιερώνουν οι γυναίκες σε μη αμειβόμενες οικιακές εργασίες και στην φροντίδα εξαρτώμενων μελών.

Οι δείκτες του ILO σχετικά με τις πολλές ώρες εργασίας ανά επαγγελματική ομάδα, δείχνουν ότι οι επαγγελματικοί κλάδοι με τα περισσότερα πολύωρα ωράρια παγκοσμίως είναι οι χειριστές μηχανών και οι συναρμολογητές. Σχεδόν το ήμισυ όλων των εργαζομένων αυτής της ομάδας (48,3%) εργάζονται τακτικά πολλές ώρες. Οι εργαζόμενοι σε υπηρεσίες και πωλήσεις και οι διευθυντές, κλάδοι που αποτελούν υποκείμενα της έρευνας της παρούσας μελέτης, είναι επίσης πολύ πιθανό να εργάζονται πολλές ώρες (44,6% και 44,0%, αντίστοιχα). Οι εργαζόμενοι στην υποστήριξη γραφείου που επίσης διερευνώνται στην συγκεκριμένη μελέτη, παρουσιάζουν τις λιγότερες πιθανότητες να εργάζονται πολλές ώρες (20,2%). Το ποσοστό των ανδρών με πολλές ώρες εργασίας είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών σε όλες αυτές τις επαγγελματικές ομάδες.

Μία σημαντική παράμετρος που πρέπει να ληφθεί υπόψιν, εκτός από τις ώρες εργασίας καθ' αυτές, είναι η οργάνωση του χρόνου εργασίας, αυτό που συνήθως αναφέρεται ως ρύθμιση ή χρονοδιάγραμμα εργασίας. Παρά το γεγονός ότι υπάρχει πλήθος από διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης της εργασίας, τα συγκρίσιμα διεθνή δεδομένα σχετικά με τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας είναι σπάνια και λίγες χώρες, όπως τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), οι Ηνωμένες Πολιτείες και η Κορέα, έχουν καταβάλει συντονισμένες προσπάθειες για τη συλλογή αυτών των δεδομένων. Μόλις το 2008 η 18η Διεθνής Διάσκεψη Στατιστικών Εργασίας καθιέρωσε έναν επίσημο διεθνή ορισμό για τα χρονοδιαγράμματα του εργάσιμου χρόνου, καθώς και την αντίστοιχη τυπολογία των εκάστοτε ρυθμίσεων. Σκοπός της προσπάθειας αυτής είναι να διαφανεί το πως επηρεάζεται η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο είναι οργανωμένο το εργασιακό ωράριο και οι συνέπειες που συνεπάγονται τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες (ILO, 2008).

Με αφορμή την πανδημία COVID-19 πολλές κυβερνήσεις ενθάρρυναν τους εργαζομένους που είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν από το σπίτι τους, να το κάνουν. Προκειμένου να προωθηθεί μια ταχεία μετάβαση στην τηλεργασία για όσες λειτουργίες ήταν εφικτό, οι χώρες έλαβαν μια σειρά από μέτρα για να απλοποιήσουν την χρήση της, συμπεριλαμβανομένης της παροχής οικονομικής υποστήριξης σε εταιρείες. Η Ιταλία, για παράδειγμα, απλοποίησε πολλές διαδικασίες επιτρέποντας σε εταιρείες και εργαζομένους να κανονίσουν τηλεργασία χωρίς προηγούμενη συμφωνία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και χωρίς γραπτή συμφωνία σχετικά με την επιλογή του τύπου εργασίας εργαζομένων. Η Ρωσική Ομοσπονδία εισήγαγε τροποποιήσεις στον Εργατικό της Κώδικα για την τηλεργασία. Η Ισπανία επιτάχυνε τις διαδικασίες των προγραμμάτων ψηφιοποίησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Άλλες χώρες, όπως η Ιαπωνία και η Κορέα, επιδότησαν το κόστος του υλικοτεχνικού εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για την ευέλικτη εργασία. Ορισμένες μεγάλες εταιρείες τεχνολογίας χορήγησαν τεχνογνωσία αλλά και δωρεάν πρόσβαση σε ψηφιακά εργαλεία και βάσεις δεδομένων τους, σε εταιρείες και εργαζομένους. Τα στοιχεία των ερευνών του Απριλίου του 2020 δείχνουν μια τεράστια αύξηση στο πλήθος των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι σε σύγκριση με τα νούμερα προ κρίσης. Αυξήσεις που κυμαίνονται από περίπου 30% στον Καναδά, έως και σχεδόν 70% στη Νότια Αφρική. Άλλα στατιστικά στοιχεία από την κυβέρνηση της Νότιας Αφρικής δείχνουν ότι κατόπιν υπήρξε ραγδαία πτώση στα ποσοστά της τηλεργασίας. Περίπου το 17% των εργαζομένων δούλευαν από

το σπίτι κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2020, ενώ το τρίτο τρίμηνο του 2020, το ποσοστό αυτό έπεσε κάτω από 11%.

Η διάδοση της τηλεργασίας, με αφορμή την πανδημία covid 19, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το νομικό πλαίσιο και τις ευρύτερες ρυθμίσεις που υιοθέτησε κάθε χώρα. Σε μια σειρά από χώρες, όπως η Αυστρία, η Γαλλία, η Ισπανία, η Ιταλία, η βασική αρχή ήταν ότι η τηλεργασία θα έπρεπε να χρησιμοποιείται «όποτε είναι δυνατό», πέρα από τους τομείς στους οποίους κρίνεται απαραίτητο για συστημικούς λόγους. Τα παραδείγματα των χωρών που είτε εφάρμοσαν αυξημένα ωράρια τηλεργασίας εξ αιτίας της πανδημίας, είτε ενίσχυσαν τις υφιστάμενες πρακτικές, δείχνουν ότι η τηλεργασία προσφέρει μια καλή επιλογή για τη μείωση του αριθμού των κοινωνικών επαφών, όταν κρίνεται σκόπιμο και της κινητικότητας των εργαζομένων, χωρίς να επηρεάζουν την ικανότητά τους να εκτελούν την εργασία τους αποδοτικά. Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound (2020a), το 77% των ερωτηθέντων ήταν ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας τους και το 70% εξέφρασε την προτίμηση να συνεχίσει να εργάζεται από το σπίτι, τουλάχιστον περιστασιακά, μετά το τέλος της πανδημίας. Ανάλογη εικόνα προέκυψε από έρευνα εργαζομένων που διενεργήθηκε από τη Συνομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων στη Γερμανία ((DGB 2021). Οι τηλεεργαζόμενοι δήλωσαν ότι μπορούσαν να προγραμματίσουν την εργασία τους με τρόπο που να εξυπηρετεί τις καθημερινές τους υποχρεώσεις και ανάγκες, κατατάσσοντας πολύ ψηλά σε ποσοστά την προτίμησή τους για τηλεργασία εξ αιτίας της αυτονομίας που προσφέρει (ILO και Eurofound 2017).

Ωστόσο, η τηλεργασία έχει και μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους. Ενώ η ικανοποίηση από την αυτονομία που παρέχεται ως προς την διαρρύθμιση του χρόνου εργασίας είναι υψηλή, εξίσου υψηλά ποσοστά εμφανίζονται στο φαινόμενο της εργασίας κατά την διάρκεια του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Η νομοθεσία περί εργασίμου ωραρίου τείνει να παρουσιάζει ελαστικότητα και σχετικότητα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, ενώ η ασάφεια των χωρικών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής ενθαρρύνει την συνεχή πρόσβαση των εργαζομένων (τουλάχιστον πιθανή) σε κατάσταση εργασίας, λόγω της ψηφιακής δυνατότητας. Σύμφωνα με την έρευνα του Eurofound (2020b), το 27% των τηλεεργαζομένων, εργαζόντουσαν στον ελεύθερο χρόνο τους κάθε μέρα ή κάθε δεύτερη μέρα. Σύμφωνα με την προαναφερθείσα έρευνα της DGB, το 39% των εργαζομένων στην Γερμανία, κατά την διάρκεια τηλεργασίας ήταν σε κατάσταση μόνιμης προσβασιμότητας. Το 16% ανέφερε πολύωρη εργασία, πέραν των 48 ωρών/εβδομάδα, το 29% πραγματοποίησε απλήρωτες υπερωρίες και το 21% δεν

πραγματοποίησε τις ημερήσιες περιόδους ανάπαυσης των 11 ωρών που προβλέπονται από τη γερμανική νομοθεσία για τον χρόνο εργασίας. Επιπλέον, 46% των εργαζομένων που τηλεργάζονται ανέφεραν ότι συνέχισαν να σκέφτονται τη δουλειά κατά τη διάρκεια του μη εργάσιμου χρόνου και το 34% ανέφερε ότι παρουσίαζε δυσκολία στην εξισορρόπηση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής τους ζωής. Συμπερασματικά, οι έρευνες καταδεικνύουν το διφορούμενο εύρημα της στάσης των εργαζομένων για την τηλεργασία. Από την μία, τα οφέλη από την αυτονομία του χρόνου εργασίας και από την άλλη, η δυσκολία στην οριοθέτηση μεταξύ εργάσιμων ωρών και προσωπικού χρόνου.

Ωστόσο, οι έρευνες σε πολλές χώρες έχουν δείξει ότι μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που εργάστηκαν για πρώτη φορά εξ αποστάσεως κατά την διάρκεια της πανδημίας είναι υπέρ της συνέχισης της τηλεργασίας, τουλάχιστον για ένα ορισμένο διάστημα του εργάσιμου χρόνου. Στην Ιαπωνία για παράδειγμα, το 20% αυτών των εργαζομένων δήλωσαν ότι θα ήθελαν να εργαστούν από απόσταση με πλήρη απασχόληση στο μέλλον και ένα ποσοστό 33% δήλωσε ότι θα ήθελε ο εργασιακός χρόνος να οργανωθεί με επίκεντρο την τηλεργασία. Στον Καναδά, 80% των εργαζομένων που δούλεψαν με τηλεργασία για πρώτη φορά στην πανδημία, ανέφεραν ότι θα ήθελαν να διατηρηθεί αυτή η πρακτική, τουλάχιστον για τις μισές ώρες της εργασίας τους και μετά την πανδημία. Πολλοί εργοδότες έχουν επίσης προσαρμόσει τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεών τους, εντάσσοντας στο εργάσιμο ωράριο την τηλεργασία, καθώς επίσης και κυβερνήσεις αλλά και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αποδεχτεί και θεσπίσει νέους κανονισμούς, ώστε να καταστεί δυνατό ένα μέρος των εργαζομένων να έχει τη δυνατότητα να εργάζεται από το σπίτι και μετά την πανδημία. Στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι και οι εταιρείες έχουν διαφορετικές απόψεις για το μέλλον της τηλεργασίας μετά την πανδημία. Περίπου το 67% των επιχειρήσεων έχουν τοποθετηθεί υπέρ της άποψης να επιστρέψουν στον τρόπο και στα χρονικά ωράρια της τηλεργασίας που υπήρχαν πριν από την πανδημία (Backhaus et al. 2020). Αντιθέτως οι εργαζόμενοι που ήταν σε καθεστώς τηλεργασίας κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020, απάντησαν σε ποσοστό 53% ότι θα ήθελαν να συνεχίσουν να εργάζονται από απόσταση στον ίδιο ή σε μεγαλύτερο βαθμό και μετά το τέλος της πανδημίας.

Συνοψίζοντας, πρέπει να αναφερθεί ότι η τηλεργασία έχει αμφίσημα αποτελέσματα. Για πολλούς εργαζόμενους, η εργασία από το σπίτι συνδέεται με κέρδος ως προς την αυτονομία του χρόνου εργασίας, ταυτόχρονα όμως δημιουργούνται ανισορροπίες μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υπό την έννοια της σύγχυσης τόσο του χώρου όσο και του χρόνου εργασιακής κατάστασης. Η τηλεργασία, όταν δεν ασκείται με



οργανωμένο τρόπο, μπορεί να πυροδοτήσει μια διαδικασία διάλυσης των ορίων ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική δράση των ατόμων. Η κατάσταση αυτή πιθανώς ενισχύθηκε και λόγω της επιτάχυνσης της διαδικασίας της εξ αποστάσεως εργασίας, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με αποτέλεσμα ο χρόνος και η δυνατότητα για δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου να μειωθούν σημαντικά. Αξίζει να αναφερθεί ότι ενώ η εναλλαγή της εργασιακής δραστηριότητας μεταξύ σπιτιού και γραφείου μπορεί να έχει θετική επίδραση στην παραγωγικότητα και την ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής των εργαζομένων μακροπρόθεσμα, η καθιέρωση της τηλεργασίας ως μόνιμης κατάστασης πλήρους απασχόλησης, ενδέχεται να δημιουργήσει μειονεκτήματα για τις επιχειρήσεις, υποσκάπτοντας την ιδιότητά τους ως φορέων και χώρων κοινωνικής εξέλιξης και καινοτομίας. Ένα άλλο σημείο που πρέπει επίσης να τονιστεί είναι ότι η πρακτική της τηλεργασίας αποτελούσε εθελοντική επιλογή εργασίας, γεγονός που εν μέρει εξηγεί τον θετικό αντίκτυπο που έχει ως προς την διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου. Ως υποχρεωτική ρύθμιση που επιβάλλεται λόγω κρίσεων, πανδημίας, κλπ. Τα προαναφερθέντα μειονεκτήματα φαίνεται να επιδεινώνονται και εγκυμονείται ο κίνδυνος της επαναφοράς σε παραδοσιακές δομές των υφιστάμενων ρόλων των φύλων, όσον αφορά την κατανομή των οικιακών εργασιών και την ευθύνη για την φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας.

Η εμπειρία που αποκομίστηκε από την πανδημία σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, αποκαλύπτει τις θετικές πτυχές που μπορούν να προέλθουν από την εφαρμογή της τηλεργασίας. Θα είναι ωφέλιμο οι πρακτικές αυτές να αποκτήσουν μόνιμο χαρακτήρα, καθώς οι θετικές συνέπειες είναι αδιαμφισβήτητες και έχουν δημιουργήσει μία νέα εποχή στην εργασιακή πρακτική που οφείλει να διατηρηθεί. Οι χώρες πρέπει να αξιοποιήσουν την εμπειρία που αποκόμισαν από τις ευέλικτες μορφές του χρόνου εργασίας. Η πρακτική της τηλεργασίας έχει τη δυναμική να δημιουργήσει ένα θετικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους, που θα παρέχει αυτονομία εργάσιμου χρόνου και δυνατότητα για υψηλότερα επίπεδα ΠΠ-ΕΖ. Παράλληλα, οι αδυναμίες που διαφάνηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μπορούν να καταδείξουν τρόπους διόρθωσης και ρυθμίσεις για τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις από την χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας. Κρατικοί και συλλογικοί φορείς, εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, έχουν τη δυνατότητα, αλλά και την σχετική εμπειρία πλέον, να λάβουν μέτρα που θα μπορούσαν ενδεικτικά να περιλαμβάνουν το αποκαλούμενο «δικαίωμα αποσύνδεσης» (R2D), την εγγραφή του χρόνου εργασίας, κ.α. Βραχυπρόθεσμα – και σε κάποιες περιπτώσεις ανεπίσημα – η

ευελιξία του χρόνου εργασίας υπήρξε απαραίτητη για τον υπερκερασμό των προβλημάτων που προέκυψαν εξ αιτίας κάποιας κρίσης. Για την περίοδο μετά την κρίση, είναι σημαντικό να ρυθμιστούν και να εναρμονιστούν οι νόμοι και οι διατάξεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας, τις μέγιστες ημερήσιες ώρες εργασίας και τις προβλεπόμενες από το νόμο περιόδους ανάπαυσης, καθώς αποτελούν κεκτημένα και πρακτικές που συμβάλλουν στην μακροπρόθεσμη υγεία και ευημερία της κοινωνίας.

#### **1.4 Οι πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στην προσπάθειά της να προάγει την ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής, πραγματοποιεί δράσεις και μεταρρυθμίσεις που στην πάροδο του χρόνου έχουν αποφέρει σημαντικά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις αλλά και για τα κράτη μέλη της.

Η θεσμοθέτηση και η προσπάθεια καθιέρωσης μιας ευρείας γκάμας αδειών, με στόχο την ελάφρυνση της καθημερινής πίεσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι εξ αιτίας της πολυσύνθετης και απαιτητικής καθημερινότητας περιλαμβάνει:

την *άδεια φροντιστών*, με στόχο την διευκόλυνση των εργαζομένων που έχουν την ευθύνη της φροντίδα άρρωστων ή ανάπηρων μελών της οικογένειας.

Την *άδεια πατρότητας*, η οποία είναι μία σχετικά μικρής διάρκειας άδεια που απευθύνεται στον πατέρα, μετά την γέννηση του παιδιού του, προσφέροντάς του την δυνατότητα να περάσει λίγο χρόνο με το νεογέννητο παιδί και τη σύντροφό του.

Η *γονική άδεια μετ' αποδοχών*. Είναι διαθέσιμη και για τους δύο γονείς, είτε ως μη μεταβιβάσιμο ατομικό δικαίωμα (δηλ. και οι δύο γονείς έχουν δικαίωμα σε ίσο ποσό άδειας) ή ως ατομικό δικαίωμα που μπορεί να μεταφερθεί από τον ένα γονέα στον άλλο ή ως οικογενειακό δικαίωμα που μπορούν οι γονείς να μοιράζονται μεταξύ τους όπως εκείνοι επιλέγουν.

Η *πατρική ποσόστωση*, γνωστή και ως «πατρική άδεια» ή «ημέρες/μήνες του πατέρα», αποτελεί ένα μη μεταβιβάσιμο ποσοστό της γονικής άδειας που προορίζεται αποκλειστικά για τον πατέρα. Στόχος αυτής της ποσόστωσης είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ενίσχυση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Οι διαενοσιακές διατάξεις για τον θηλασμό στην εργασία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος διαλείμματος για θηλασμό και της πρόσβασης σε κατάλληλες εγκαταστάσεις.

Εκτός από την καθιέρωση μέτρων αδείας ή γενικότερα μέτρων που έχουν τον χαρακτήρα αποχής από την εργασία, η ΕΕ επιχειρεί να προωθήσει την επέκταση της ευέλικτης και μερικής απασχόλησης, με διαφόρων τύπων ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (τηλεργασία, ευέλικτα ωράρια, κλπ.), τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, με στόχο την ικανοποίηση των αναγκών τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, δεδομένων των δυνατοτήτων που παρέχουν οι σύγχρονες εργασιακές πρακτικές και η ανάπτυξη της τεχνολογίας (Vaganay, A., Canonico, E., Courtin, E., 2016).

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν καταστεί πλέον αποδεκτές ως ένα σημαντικό μέσο εξισορρόπησης εργασιακών και προσωπικών υποχρεώσεων. Η εφαρμογή τους μπορεί να προσφέρει μεγάλο όφελος στη μείωση των συγκρούσεων επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να αυξήσει την συνολική ισορροπία. Η δυνατότητα που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος για το πού, πότε και πώς θα εργάζεται μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα αποφυγής των συγκρούσεων που προκύπτουν ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική του ζωή. Η ευελιξία της εργασίας μπορεί να βοηθήσει στον γενικότερο προγραμματισμό της καθημερινότητας και ταυτόχρονα να αυξήσει τον θετικό αντίκτυπο στην αλληλεπίδραση εργασίας-ζωής. Η αρμονική διάδραση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής ορίζεται ως «ο βαθμός στον οποίο οι εμπειρίες που βιώνονται σε έναν ρόλο, βελτιώνουν την ποιότητα ζωής σε έναν άλλο ρόλο».

Όσον αφορά την εργασία από το σπίτι, η σχέση με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να είναι πολύπλοκη. Η δυνατότητα των εργαζομένων να οριοθετούν οι ίδιοι τον εργάσιμο χρόνο τους παρέχει οφέλη στην ΠΠ-ΕΖ, βοηθώντας τα άτομα στην καλύτερη διαχείριση της αλληλεξάρτησης εργάσιμου και μη εργάσιμου βίου. Τα οφέλη αυτά επιβεβαιώνονται από εμπειρικά στοιχεία, τα οποία υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι στο σπίτι αναφέρουν σημαντικά χαμηλότερη σύγκρουση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής σε σχέση με τους υπαλλήλους που εργάζονται αποκλειστικά στο γραφείο. Η συχνότητα της εργασίας στο σπίτι παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτή τη σχέση. Υψηλής συχνότητας εργασία (περισσότερες από 2,5 ημέρες την εβδομάδα), μεγιστοποιεί τα ευεργετικά αποτελέσματα στην αποφυγή των συγκρούσεων επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Η εργασία από το σπίτι εξοικονομεί χρόνο στους εργαζόμενους από τον περιορισμό των μετακινήσεων εξοικονομώντας περισσότερο χρόνο για την εξυπηρέτηση άλλων υποχρεώσεων. Επιπλέον, η ευελιξία που προσφέρει η εργασία από το σπίτι επιτρέπει στα άτομα να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της προσωπικής τους ζωής.

## **1.5 Στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής**

Παραδόξως, έναν αιώνα μετά την θέσπιση και υιοθέτηση των πρώτων συμβάσεων για τα εργασιακά ωράρια, που παρατηρούνται ήδη από το 1919, περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων παγκοσμίως, εξακολουθεί να εργάζεται περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα. Φυσικά έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στη μείωση των ωρών εργασίας σε πολλές χώρες κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου –ειδικά σε χώρες με προηγμένες οικονομίες και ιδιαίτερα στην Ευρώπη. Ωστόσο, η μόνιμη πολύωρη εργασία παραμένει σοβαρό πρόβλημα στο μεγαλύτερο μέρος του κόσμου μέχρι τις μέρες μας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στοιχεία που υποδηλώνουν ότι ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων που εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα, θα ήθελαν να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ακόμα κι αν αυτό σήμαινε μείωση του εισοδήματός τους. Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι περισσότερες ώρες εργασίας συνδέονται γενικά με χαμηλότερη παραγωγικότητα εργασίας/μονάδα προϊόντος, ενώ λιγότερες ώρες εργασίας συνδέονται με υψηλότερη παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου, είναι προφανές ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν δράσεις δημόσιας πολιτικής οι οποίες θα συμβάλλουν στην προώθηση του περιορισμού των ωρών εργασίας σε χώρες στις οποίες αυτό κρίνεται απαραίτητο. Τέτοιου είδους μειώσεις εργασιμων ωραρίων έχουν συχνά υιοθετηθεί, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία συμβάλλει μακροπρόθεσμα στην άνοδο του γενικότερου βιοτικού επιπέδου.

Παρά την προφανή σημασία της μείωσης –ή αύξησης, ανάλογα με την περίπτωση– των συνολικών ωρών εργασίας, βαρύνουσας σημασίας είναι η οργάνωση και η δομή του εργασιμου χρόνου. για την επίτευξη ενός υγιούς πλαισίου που προωθεί την ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής και ταυτόχρονα επιφέρει βελτίωση στους δείκτες απόδοσης των επιχειρήσεων. Όπως έχει διαφανεί η ρύθμιση και τα προγράμματα του εργασιμου χρόνου μπορεί να έχουν αποκλίνουσες επιπτώσεις, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο είναι δομημένα. Η κατάλληλη διεύθυνση του χρόνου εργασίας μπορεί να είναι αμοιβαία επωφελής για τους εργαζόμενους και για τους εργοδότες. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας συνεισφέρει στην επίτευξη αρμονίας στην ΠΠ/ΕΖ των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα προσφέρει τη δυνατότητα στους εργοδότες να προσαρμόσουν καλύτερα το εργατικό δυναμικό, ανάλογα με τις διακυμάνσεις του φόρτου εργασίας. Η ευέλικτη ρύθμιση του εργασιμου χρόνου ενδέχεται επίσης να παρέχει πρόσθετα επιχειρηματικά οφέλη στις επιχειρήσεις, κάνοντας τις πιο βιώσιμες και πιο ανταγωνιστικές. Μειωμένες απουσίες των εργαζομένων, υψηλά ποσοστά διατήρησης των υφιστάμενων υπαλλήλων

και αναβάθμιση στις προσλήψεις νέων υπάλληλων είναι μόνο τα άμεσα οφέλη που απολαμβάνουν οι επιχειρήσεις που διαχειρίζονται ορθολογικά τον χρόνο και την δομή της οργάνωσης της εργασίας. Ο σωστός σχεδιασμός και η κατάλληλη εφαρμογή μπορούν επίσης να βελτιώσουν το ηθικό των εργαζομένων και να ενισχύσουν την επαγγελματική τους συμπεριφορά, καθώς επίσης και την λειτουργική αποτελεσματικότητα. Το πλαίσιο που δημιουργείται από την ύπαρξη αυτών των συνιστωσών, επιβάλλει το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον που με τη σειρά του δρομολογεί την βελτίωση της παραγωγικότητας, την αυξημένη ποιότητα υπηρεσιών και την σταθερή απόδοση.

Τόσο τα διεθνή πρότυπα εργασίας που σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες, όσο και τα ευρήματα των ερευνών σχετικά με τον χρόνο εργασίας και τις επιπτώσεις του, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας προσδιόρισε πέντε σημαντικές διαστάσεις για τον αξιοπρεπή χρόνο εργασίας (ILO 2007). Οι ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας θα πρέπει:

- Να αποσκοπούν στην προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας.
- να είναι «οικογενειοκεντρικοί» και να βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Να προωθούν την ισότητα των φύλων.
- Να προσβλέπουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων.
- Να προσφέρουν στους εργαζόμενους ένα βαθμό επιλογής και συμμετοχής στην επιλογή του εργάσιμου χρόνου τους.

Αυτές οι πέντε διαστάσεις παρέχουν ένα σύνολο κατευθυντήριων αρχών που προάγουν την αξιοπρεπή εργασία σε σχέση με τα εργάσιμα ωράρια.

Προκειμένου να εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις σχετικά με τα «αξιοπρεπή εργασιακά ωράρια», οι επιχειρήσεις πρέπει να αναζητήσουν τους τρόπους που τους παρέχουν τις δυνατότητες να οργανώσουν τις ώρες και τα προγράμματα εργασίας προς όφελος των αναγκών των εργαζομένων, ικανοποιώντας ταυτόχρονα τις ίδιες επιχειρηματικές απαιτήσεις. Παράλληλα, οι εθνικές πολιτικές που προωθούν τις ευέλικτες μορφές εργασίας, μπορούν να διασφαλίσουν ότι ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων θα έχει πρόσβαση σε ορισμένους τύπους ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως η τηλεργασία. Στα συμπεράσματα αυτά, σχετικά με την χρησιμότητα της προώθησης της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μέσω της επέκτασης της πρόσβασης στην τηλεργασία και σε άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας, κατέληξε και η Διεθνής Διάσκεψη

Εργασίας τον Ιούνιο του 2022, στην τρίτη επαναλαμβανόμενη συζήτηση για την απασχόληση.

Τέλος, η διερεύνηση των τρόπων και των πρακτικών που οφείλουν να εφαρμοστούν, ώστε να επιτευχθεί μία ισορροπημένη ρύθμιση στο θέμα του εργάσιμου χρόνου, πρέπει να λαμβάνει υπόψιν το ζήτημα της διαρκούς διαθεσιμότητας προς εργασία, που επιτρέπουν οι ΤΠΕ. Αυτό αποτελεί ένα σύγχρονο αναδυόμενο ζήτημα, για το οποίο μέχρι στιγμής έχουν αναληφθεί πολύ λίγες πρωτοβουλίες, σε έναν μικρό αριθμό χωρών. Η συζήτηση αφορά το επονομαζόμενο «δικαίωμα αποσύνδεσης» (R2D), μία προσέγγιση που δείχνει να μπορεί να αποτελέσει μία λύση ή έστω την έναρξη της αναζήτησης λύσης, στην ασάφεια που εμφανίζεται μεταξύ των ορίων του εργάσιμου και του ελεύθερου χρόνου. Αυτή η προσέγγιση επιχειρεί να περιορίσει τις αρνητικές επιπτώσεις που προκαλούνται από τις ΤΠΕ, προστατεύοντας την προσωπική ζωή των εργαζομένων και εξασφαλίζοντας την ευημερία τους και την ΠΙ-ΕΖ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### 2.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα έχουν ως στόχο να διασαφηνίσουν τους αντικειμενικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία της εργασιακής/προσωπικής ζωής των εργαζομένων και ταυτόχρονα να θέσουν ερωτήματα που οι απαντήσεις τους μας κατατοπίζουν ως προς την ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους και από την ποιότητα του ελεύθερου χρόνου τους, οικογενειακά ή ατομικά. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι έχει συμπεριληφθεί ένα ευρύ φάσμα ερωτημάτων, όπως οι επιπτώσεις στην ισορροπία της επαγγελματικής/προσωπικής ζωής, η ευημερία, το εργασιακό περιβάλλον και επίσης η παραγωγικότητα και η ποιότητα υπηρεσιών σε συνάρτηση με την τηλεργασία.

Από την σχετική βιβλιογραφία φαίνεται να υπάρχει μία σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Λόγω της έλλειψης εκτενών μελετών με βάση το φύλο, η μελέτη διερευνά και τον συγκεκριμένο παράγοντα, προσπαθώντας να ερμηνεύσει την διαφορετικότητα στον τρόπο που επηρεάστηκε η ΠΠ-ΕΖ κατά την περίοδο της τηλεργασίας σε όλες τις εκφάνσεις που πραγματεύεται. Επιπλέον, λόγω έλλειψη μελετών που εστιάζουν στο συνολικό φόρτο εργασίας μεμονωμένων ατόμων και ζευγαριών, καθώς και μελετών που αναλύουν την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής από την άποψη της οικογένειας και όχι από την πλευρά του εργαζομένου, γίνεται προσπάθεια να καλυφθούν όσο το δυνατό περισσότεροι παράγοντες που ορίζουν την ΠΠ-ΕΖ, εις βάρος ίσως της εξειδίκευσης ή του βάθους που απαιτείται σε μία επιστημονική μελέτη.

Η έρευνα πραγματοποιείται σε τρεις επιχειρήσεις που εδρεύουν και δραστηριοποιούνται στην ελληνική επικράτεια και πιο συγκεκριμένα στην περιφέρεια Αττικής. Η δραστηριότητά τους καλύπτει τομείς αιχμής της σύγχρονης ελληνικής (και παγκόσμιας) εμπορικής δραστηριότητας. Πρόκειται για εταιρείες που δραστηριοποιούνται στις κατασκευές, σε πληροφοριακά συστήματα και ιατρικό εξοπλισμό αντίστοιχα. Εμφανίζουν μεταξύ τους διαφοροποίηση σε αριθμό προσωπικού, σε ετήσιο τζίρο και σε επαγγελματική δραστηριότητα, καθιστώντας τις κατάλληλες και αντιπροσωπευτικές για την εν λόγω έρευνα. Επιπλέον οι τρεις αυτές επιχειρήσεις ακολουθούν διαφορετική πολιτική και στρατηγική στην διοίκηση ανθρώπινου

δυναμικού, γεγονός που θα μπορούσε να μας δώσει την δυνατότητα να διαπιστώσουμε τα συγκριτικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την εκάστοτε λειτουργία. Αυτό δεν κατέστη δυνατό, καθώς θα έθετε εν αμφιβόλω την ανωνυμία της έρευνας. Μπορεί όμως να αποτελέσει αντικείμενο νέας περαιτέρω έρευνας.

Η πρώτη επιχείρηση, της οποίας εργαζόμενοι συμμετέχουν στην έρευνα είναι ελληνικής ιδιοκτησίας και δραστηριοποιείται για περισσότερα από 15 χρόνια στον τομέα της κατασκευής και διαχείρισης οδικών αξόνων και αυτοκινητοδρόμων. Απασχολεί πάνω από 500 εργαζόμενους εκ των οποίων οι 150 είναι υπάλληλοι γραφείου. Ο τζίρος της ανέρχεται σε περίπου 125000000€ και η ετήσια κερδοφορία της σε περίπου 14000000€.

Η δεύτερη επιχείρηση είναι ελληνικής ιδιοκτησίας και δραστηριοποιείται για περισσότερα από 30 χρόνια στον τομέα της ανάπτυξης λογισμικού και λύσεων τεχνολογίας για χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Απασχολεί 37 εργαζόμενους, υπάλληλοι γραφείου. Η Εταιρεία εμφανίζει υψηλές οικονομικές επιδόσεις στα βασικά της οικονομικά μεγέθη με κύκλο εργασιών για το 2022 που ανέρχεται σε 2,8 εκ ευρώ, παρουσιάζοντας κέρδη προ φόρων της τάξης των 500 χιλ. ευρώ.

Η τρίτη επιχείρηση είναι επίσης ελληνικής ιδιοκτησίας και ασχολείται για περισσότερα από εκατό χρόνια στον τομέα της εμπορίας, συντήρησης και εξοπλισμού ιατρικών μηχανημάτων. Απασχολεί 146 εργαζομένους, εκ των οποίων οι 39 είναι υπάλληλοι γραφείου. Ο τζίρος της για το 2021 ανέρχεται σε περίπου 43.000.000€ και η κερδοφορία της για το ίδιο έτος προ φόρων σε περίπου 6.000.000 €.

## **2.2 Ερευνητικές υποθέσεις**

Οι ερευνητικές υποθέσεις όπως προκύπτουν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και τις ανάγκες της έρευνας, ιδιαίτερα για την χώρα μας συνοψίζονται ως εξής :

Y1 Η τηλεργασία παρείχε περισσότερο χρόνο στους εργαζόμενους εξασφαλίζοντας καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής

Y2 Η τηλεργασία ενίσχυσε την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων

Y3 Η επάρκεια ελεύθερου χρόνου αυξάνει την ποιότητα ζωής

Y4 Οι υψηλότερες απολαβές οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα ποιότητας ζωής

Y5 Το ισοζύγιο επαγγελματικής-προσωπικής ζωής τείνει να διαταραχθεί εις βάρος της προσωπικής ζωής.



### 2.3 Συλλογή δεδομένων-Δειγματοληψία

Πληθυσμό της έρευνας αποτελούν 226 εργαζόμενοι-υπάλληλοι γραφείου σε 3 ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους στον νομό Αττικής, ηλικίας 18-67 ετών. Η έρευνα είναι ποσοτική και πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 121 ατόμων. Είναι εργαζόμενοι σε διοικητικές θέσεις γραφείου και διαβάθμισης junior έως middle management.

Περιλαμβάνει 5 κατηγορίες ηλικιών (18-29, 30-40, 41-50, 51-59, 60-67), δύο κατηγορίες φύλου (άνδρες-γυναίκες), 2 κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης (άγαμοι-έγγαμοι) και 5 κατηγορίες αριθμού τέκνων (0, 1, 2, 3, 4+).

Μονάδα του δείγματος αποτελεί το άτομο-εργαζόμενος.

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο το οποίο εστάλη μέσω e mail, ενώ κάποια ελάχιστα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν και συμπληρώθηκαν με φυσική παρουσία. Υπόδειγμα του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται στο Παράρτημα 1. Η ηλεκτρονική αποστολή των ερωτηματολογίων ακολούθησε όλες τις ενδεδειγμένες προτεινόμενες διαδικασίες με βάση την οδηγία της επιτροπής ηθικής και δεοντολογίας του ΠΑΔΑ. Η ηλεκτρονική επιστολή επικοινωνίας παρουσιάζεται στο Παράρτημα 2.

Οι ερωτώμενοι ενημερώθηκαν ρητά για την ανωνυμία της έρευνας.

Με δεδομένο ότι όλοι οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου αποτελούν δείγμα, δεν απαιτούνται ερωτήσεις καταλληλότητας.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να συγκεντρώσει πληροφορίες για τον χρόνο που δαπανούν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή.

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά στα δημογραφικά στοιχεία, με ερωτήσεις απλής επιλογής ώστε να πραγματοποιηθεί η ομαδοποίηση του δείγματος η οποία θα μας δώσει τις κατηγορίες που εξετάζουμε στην έρευνα. Δηλαδή το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την εργασιακή θέση του ερωτωμένου (υπάλληλος/προϊστάμενος).

Στο δεύτερο μέρος οι ερωτήσεις με κλίμακα τύπου Likert, αποσκοπούν στην συλλογή πληροφοριών που αφορούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά και την σημαντικότητα παραγόντων που αφορούν την επαγγελματική και την προσωπική ζωή του δείγματος. Για την διερεύνηση της ικανοποίησης έχουν επιλεγεί ερωτήσεις, που συλλέγουν πληροφορίες είτε έμμεσα, π.χ. «Πόσο θεωρείτε ότι αξιοποιούνται οι γνώσεις και οι ικανότητές σας κατά την εργασία σας;», είτε άμεσα, π.χ. «πόσο ικανοποιημένοι είστε από την εργασία σας;».

Στο τρίτο μέρος επίσης με κλίμακα τύπου Likert, τα ερωτήματα διερευνούν τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την τηλεργασία.

Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου και ακολουθούν μία λογική σειρά όπως αναφέρθηκε προηγουμένως και παρουσιάζεται στην συνέχεια, αρχίζοντας με ερωτήσεις που διερευνούν τις χρονικές απαιτήσεις της καθημερινότητας των εργαζομένων, συνεχίζουν με ερωτήσεις που ερευνούν ποιοτικά χαρακτηριστικά στην επαγγελματική και προσωπική ζωή και κλείνει με ερωτήσεις σχετικά με την τηλεργασία.

#### Δημογραφικά χαρακτηριστικά.

1. Ηλικία ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες ηλικίας);
2. Φύλλο (άνδρας, γυναίκα)
3. Οικογενειακή κατάσταση (άγαμος – έγγαμος/σύμφωνο συμβίωσης)
4. Αριθμός τέκνων ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες)
5. Ιεραρχική Θέση (δύο επιλογές, υπάλληλος - προϊστάμενος)

#### Ερωτήσεις σχετικές με αντικειμενικά/ποσοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

6. Πόσες ώρες εργάζεστε την εβδομάδα;( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες ωρών)
7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπυ, κοινωνικές επαφές);( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )

#### Ερωτήσεις διερεύνησης ποιοτικών χαρακτηριστικών της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας; ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )
9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασία σας; ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )
10. Σε τι βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες; ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )
11. Σε τι βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια που επιθυμείτε; ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )
12. Σε τι βαθμό ο μισθός σας επαρκεί για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπυ, κοινωνικές επαφές);( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες )

13, Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις? ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες)

#### Ερωτήματα διερεύνησης σχετικά με την τηλεργασία

14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου προς και από την εργασία σας; ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες, “ καθόλου” έως “πάρα πολύ”)

15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την δια ζώσης είναι: ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες, “πολύ χειρότερη” έως “πού καλύτερη”)

16. Σε τι βαθμό βοήθησε η τηλεργασία στην εξυπηρέτηση των οικογενειακών σας υποχρεώσεων? ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες, “ καθόλου” έως “πάρα πολύ”)

17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική? (διχοτομική  
Ναι, Όχι)

18. Εάν ναι, σε τι βαθμό? ( απλής επιλογής – πέντε κατηγορίες, 1ημέρα/εβδομάδα έως εξ’ ολοκλήρου)

#### **2.4 Ανάλυση δεδομένων**

Τα δεδομένα αναλύθηκαν και παρουσιάζονται σε μορφή πινάκων και σχεδιαγραμμάτων μέσω της εφαρμογής Excel. Το σύνολο των ανεπεξέργαστων δεδομένων/απαντήσεων, όπως συγκεντρώθηκαν και πριν την επεξεργασία τους η οποία αναλύεται παρακάτω, παρουσιάζονται στο Παράρτημα 3 σε μορφή πίνακα. Έχουμε περιγραφικά στατιστικά αποτελέσματα σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών του κάθε ερωτώμενου, καθώς επίσης και την περιγραφή της εργασιακής θέσης του στην επιχείρηση. Με βάση τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, έχουμε την κατανομή και την κατηγοριοποίηση εξάγοντας συμπεράσματα, σχηματικά και ποσοστιαία και διασταυρώσεις απαντήσεων σχετικά με την ικανοποίηση των ερωτωμένων από την εργασία τους, την προσωπική τους ζωή και την τηλεργασία.

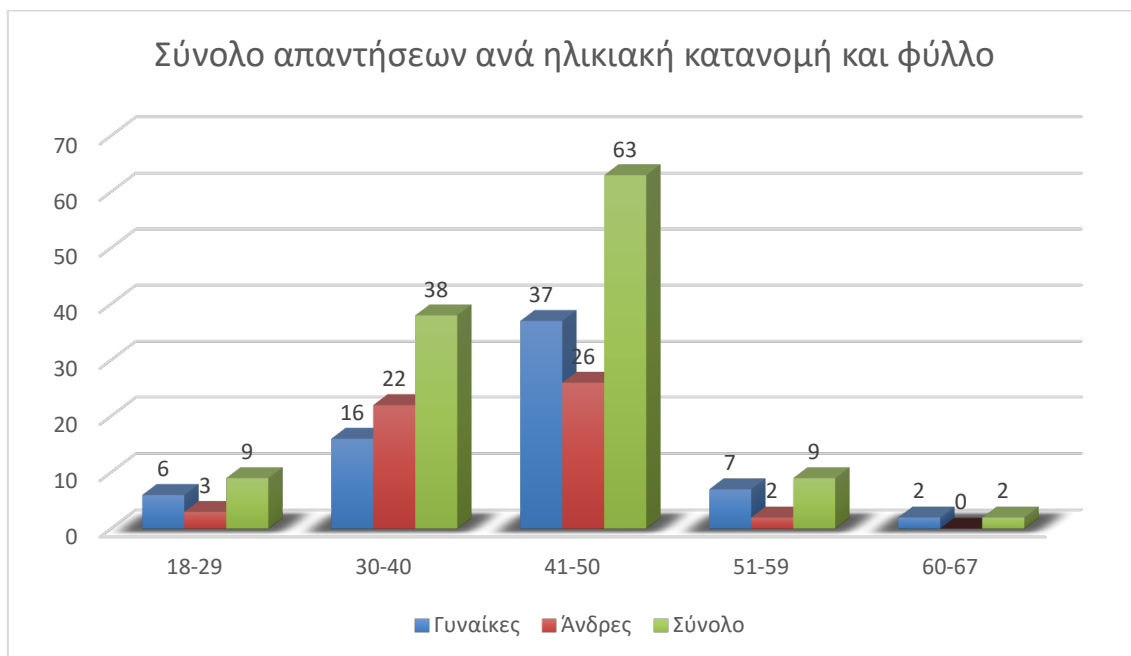
Οι απαντήσεις αναλύονται ανά ερώτημα και γίνεται συνδυασμός και σύγκριση των κατηγοριών, ώστε επαγωγικά εξάγονται συμπεράσματα σε ότι αφορά τη συνεχή μεταβλητή που ερευνούμε, την ικανοποίηση των εργαζομένων. Από τα δημογραφικά στοιχεία μπορούμε να πάρουμε συγκριτικά αποτελέσματα ανά φύλλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό τέκνων, θέση στην εταιρεία.

Η συγκεκριμένη έρευνα διερευνά κυρίως την γενικότερη τάση στο σύνολο των ερωτηθέντων και ανάλογα με τα ποσοστιαία αποτελέσματα σε κάθε ερώτημα, γίνεται αναφορά στις κατηγορίες που παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον και συνάφεια με

την συνεχή μεταβλητή, την ΠΙ-ΕΖ. Ο διαχωρισμός και η σύγκριση ανάμεσα σε διευθυντές και υπαλλήλους παρουσιάζει σε πολλά ερωτήματα ενδιαφέρον και σε κάποια άλλα η σύγκριση μεταξύ ανδρών γυναικών.

Το φάσμα των ερωτήσεων που καλούνται να απαντήσουν οι εργαζόμενοι του δείγματος καλύπτει το σύνολο των υποθέσεων που έχουν διατυπωθεί. Αντιστοιχούν 2-3 ερωτήσεις ανά υπόθεση, με σύντομο και σαφή τρόπο, ώστε να καλύπτεται το υπό διερεύνηση θέμα, χωρίς να αποτρέπεται η συμμετοχή των ερωτώμενων λόγω μεγάλου ερωτηματολογίου ή δύσκολων και ασαφών ερωτήσεων.

Στο ερωτηματολόγιο απάντησαν συνολικά 121 άτομα: 68 γυναίκες και 53 άνδρες, η ηλικιακή κατανομή των οποίων παρουσιάζεται στο παρακάτω γράφημα



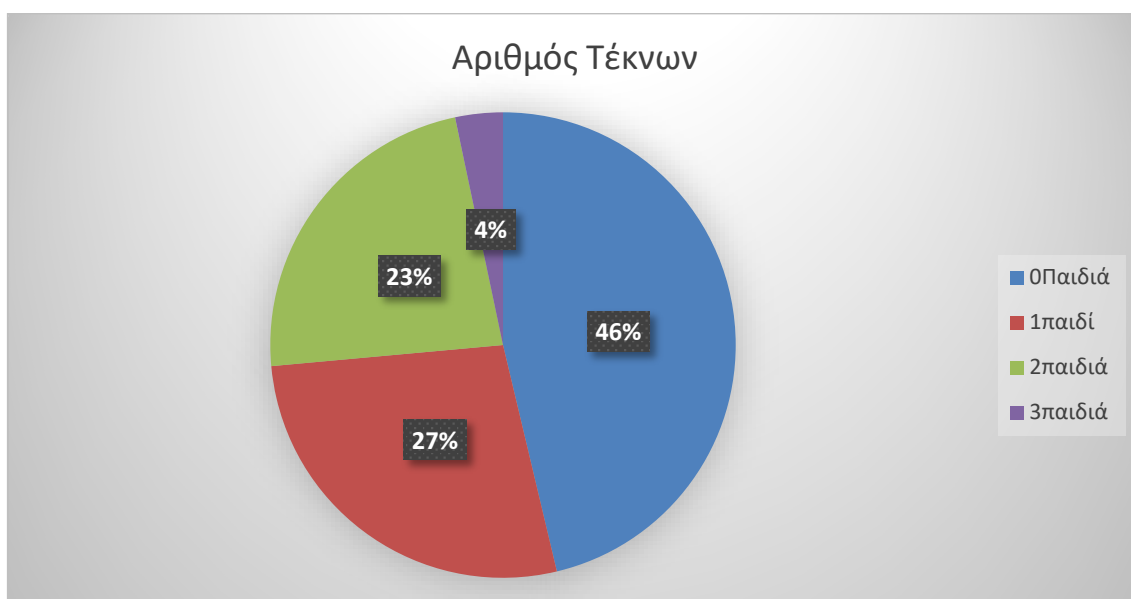
**Διάγραμμα 2.1 –Σύνολο απαντήσεων ανά ηλικιακή κατανομή και φύλλο**

Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.1 το μεγαλύτερο πλήθος απαντήσεων σε ποσοστό 83,47% ανήκει στις ηλικιακές ομάδες 30-40 (38 απαντήσεις) και 41-50 (63 απαντήσεις). Πρόκειται για την ηλικιακή κατηγορία που οι περισσότεροι άνθρωποι ξεκινάνε να κάνουν οικογένεια και παιδιά τα οποία είναι εξαρτώμενα από τους ίδιους. Έχουμε ένα ικανοποιητικό δείγμα για να διερευνήσουμε την ΠΙ-ΕΖ σε συνάρτηση με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και ανάγκες.

Συνεχίζοντας με τα δημογραφικά στοιχεία παρατηρείται ότι το 63% είναι έγγαμοι και το 37% είναι άγαμοι. Κατά συνέπεια υπάρχει επαρκές δείγμα και για τις 2 κατηγορίες, ώστε να εξαχθούν τα ανάλογα συγκριτικά συμπεράσματα.



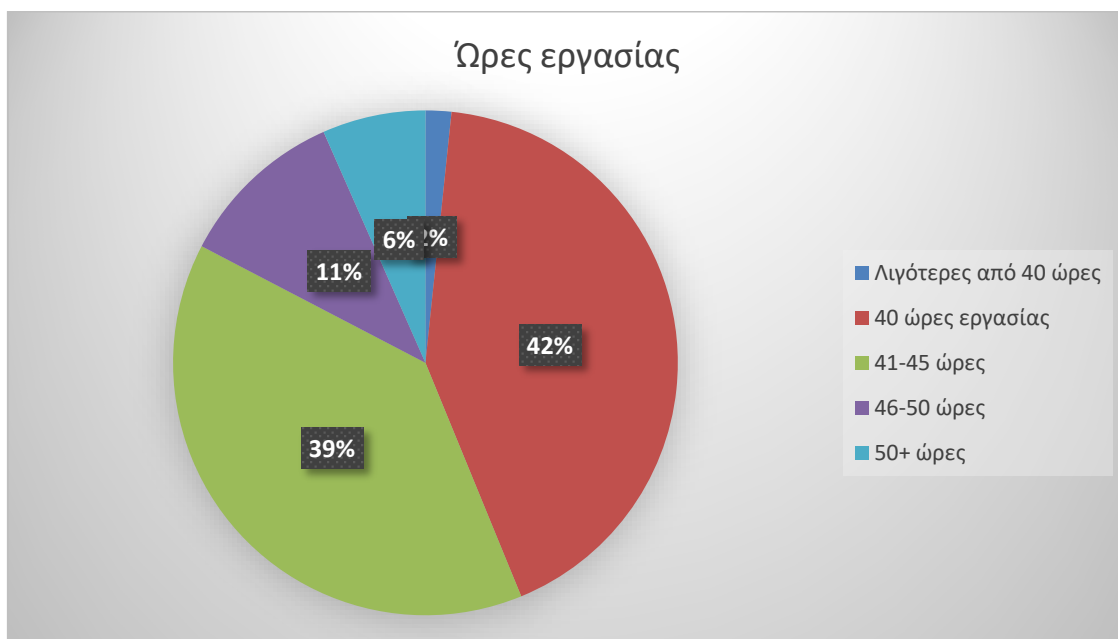
**Διάγραμμα 2.2 –Οικογενειακή κατάσταση**



**Διάγραμμα 2.3 –Αριθμός τέκνων**

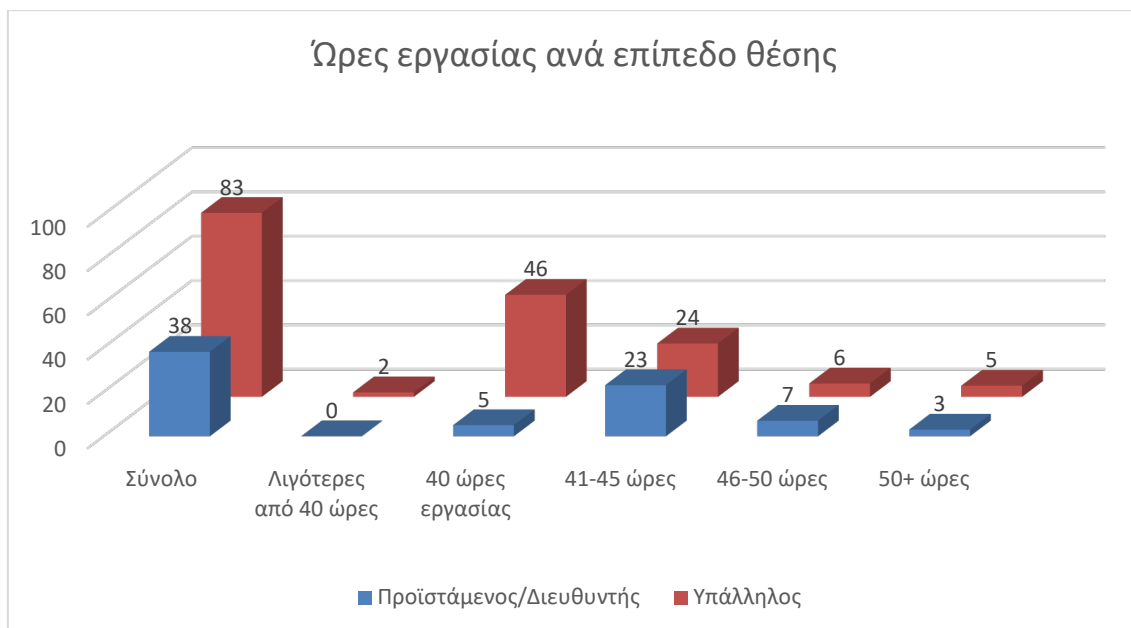
Από τα Διαγράμματα 2.2 και 2.3 παρατηρούμε ότι οι απαντήσεις μοιράζονται σχεδόν ισόποσα ανάμεσα σε συμμετέχοντες που δεν έχουν παιδιά (ποσοστό 46%) και ανάμεσα σε συμμετέχοντες που έχουν 1, 2 ή 3 παιδιά (ποσοστό 54%). Με βάση αυτά τα δεδομένα, μπορούμε να αναλύσουμε συγκριτικά τις πιθανές διαφορές στην ΠΠ-ΕΖ ανάμεσα στις 2 κατηγορίες.

Η πρώτη μας υπόθεση, όπως καθορίστηκε και από την σχετική βιβλιογραφία, εξετάζει τον παράγοντα του χρόνου. Σύμφωνα με αυτήν ο διαθέσιμος χρόνος για την κάλυψη των οικογενειακών υποχρεώσεων και την ατομική και οικογενειακή διασκέδαση, αυτό δηλαδή που μπορούμε να ορίσουμε ως ελεύθερο χρόνο, απαντήθηκε με τα ερωτήματα (6) «Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)», (7) «Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)» και (12) «Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις».



**Διάγραμμα 2.4 – Ώρες Εργασίας**

Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.4 η πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 42% απάντησε ότι εργάζεται το τυπικό ωράριο 40 ώρες/εβδομάδα. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 39%, σχεδόν ίδιο με το προηγούμενο, εργάζεται 41-45 ώρες, δηλαδή 1-5 ώρες περισσότερο από το τυπικό ωράριο. Το 11% απάντησε ότι εργάζεται 46-50 ώρες, δηλαδή 6-10 ώρες περισσότερο από το τυπικό ωράριο. 8 άτομα, ποσοστό 6%, απάντησε ότι εργάζεται περισσότερες από 50 ώρες/εβδομάδα. Τέλος, 1 άτομο απάντησε ότι εργάζεται λιγότερες από 40 ώρες/εβδομάδα.



**Διάγραμμα 2.5 – Ώρες εργασίας ανά επίπεδο θέσης**

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατανομή των ωρών εργασίας ανά θέση όπως αυτή παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.5.

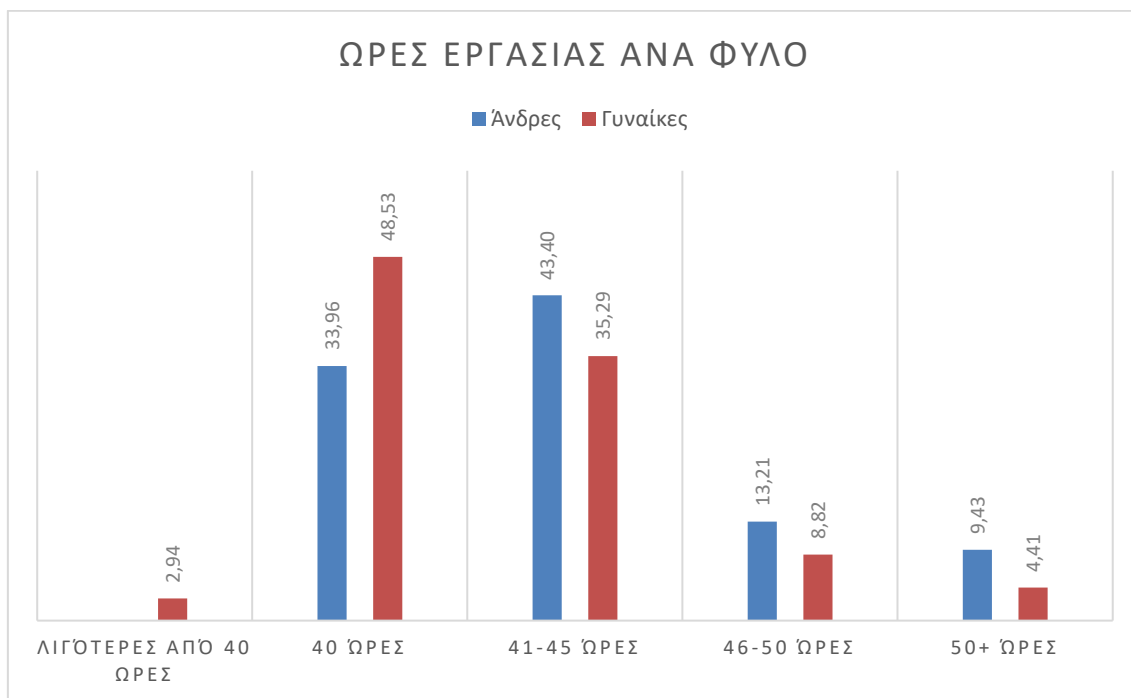
Συγκεκριμένα, όσων αφορά τους υφιστάμενους υπαλλήλους, η πλειοψηφία των απαντήσεων, 46 από τα 83 άτομα (ποσοστό 55,4%) εργάζονται το τυπικό ωράριο, 40 ώρες/εβδομάδα. 24 άτομα (ποσοστό 28,9%) εργάζονται 41-45 ώρες, 6 και 5 άτομα απάντησαν ότι εργάζονται 46-50 και 50+ ώρες αντίστοιχα, ενώ 2 άτομα απαντήσανε ότι εργάζονται λιγότερες από 40 ώρες/εβδομάδα.

Οι αντίστοιχες απαντήσεις σε άτομα που κατέχουν θέσεις προϊσταμένων/διευθυντών παρουσιάζουν σαφώς διαφορετική εικόνα. Η πλειοψηφία των ερωτωμένων 23 άτομα (ποσοστό 60,52%) απάντησε ότι εργάζεται 41-45 ώρες. 7 άτομα (ποσοστό 18,42%) εργάζονται 46-50 ώρες/εβδομάδα. 5 μόνο άτομα (ποσοστό 13,15%) απάντησαν ότι εργάζονται το τυπικό ωράριο, 3 άτομα (ποσοστό 7,9%) εργάζονται περισσότερες από 50 ώρες/εβδομάδα, ενώ δεν υπήρξε καμία απάντηση από άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, στην επιλογή λιγότερες από 40 ώρες/εβδομάδα.

Στο επόμενο Διάγραμμα (2.6) παρουσιάζονται οι ώρες εργασίας ανά φύλο.

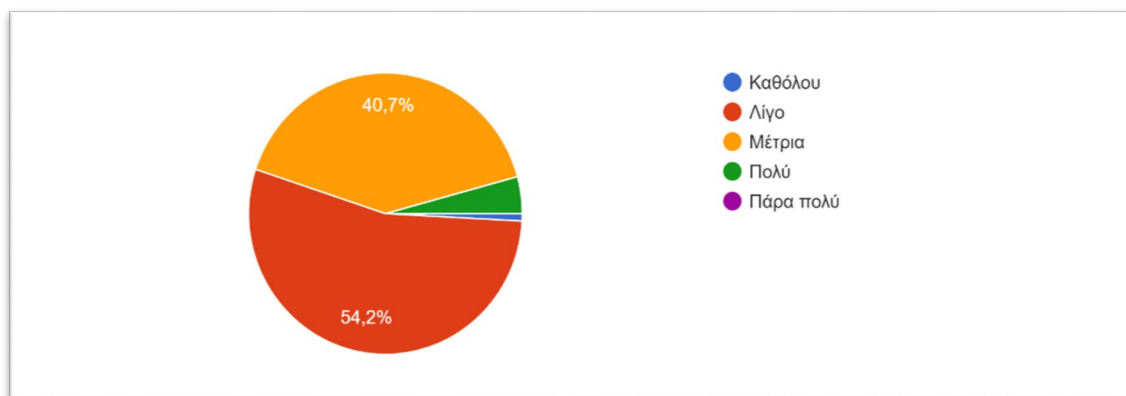
Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών (48,53%) εργάζεται το τυπικό ωράριο 40 ώρες/εβδομάδα. Το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες ανέρχεται σε 33,96%. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών (43,4%) απάντησε ότι εργάζεται 41-45 ώρες/εβδομάδα, με το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες να είναι 35,29%. Εδώ παρατηρούμε μια διαφοροποίηση η οποία ενισχύεται και από τις επόμενες κλίμακες. Στην επιλογή 46-50 ώρες εργασίας/εβδομάδα τα ποσοστά είναι 13,21% για τους άνδρες

και 8,82% για τις γυναίκες. Στην επιλογή 50+ ώρες εργασίας τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 9,43% και 4,41%. Τέλος οι 2 απαντήσεις στην επιλογή «λιγότερες από 40 ώρες/εβδομάδα» αφορούν γυναίκες.



**Διάγραμμα 2.6 – Ώρες εργασίας ανά φύλο**

Στην επόμενη ερώτηση εξετάζεται το κατά πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων για διασκέδαση, ορίζοντας τον όρο διασκέδαση ως τη δυνατότητα να αφιερώσουν χρόνο οι εργαζόμενοι αποκλειστικά για τις ατομικές τους ανάγκες, είτε για κάποιο άθλημα, χόμπι ή άπλα να αφιερώσουν χρόνο για οποιοδήποτε είδους κοινωνικές επαφές.



**Διάγραμμα 2.7 – Επάρκεια ελεύθερου χρόνου**

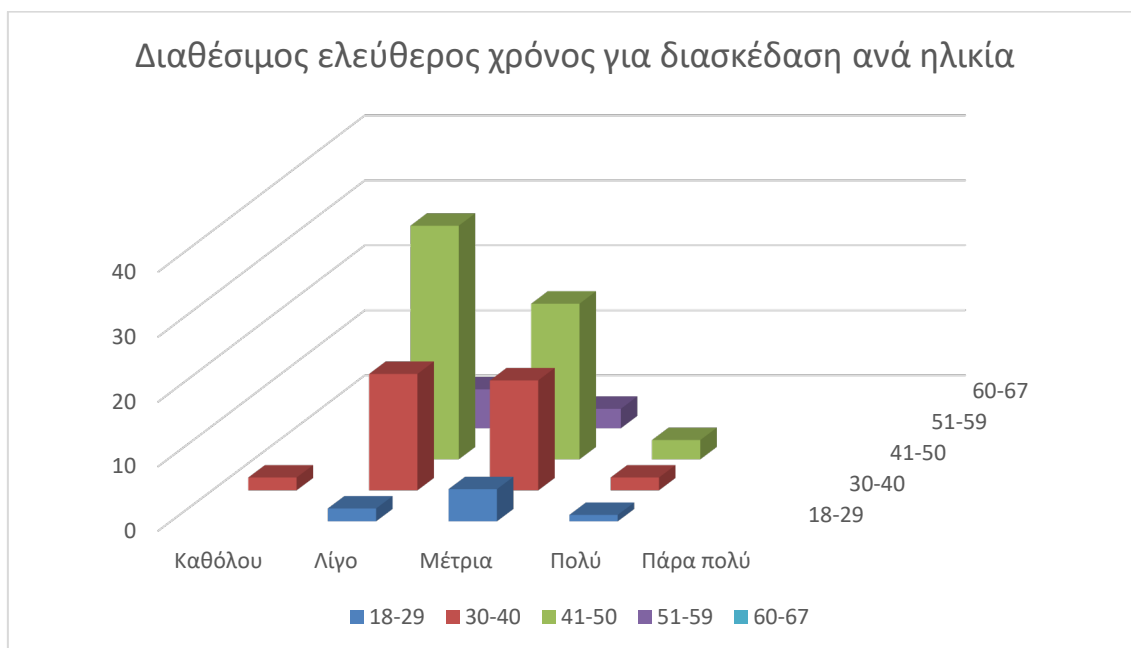
Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.7 το 40,7% των συμμετεχόντων απάντησε ότι η επάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους είναι «μέτρια». Ταυτόχρονα, το μεγαλύτερο ποσοστό (54,2%) απάντησε ότι ο ελεύθερος χρόνος επαρκεί «λίγο», ενώ το ποσοστό που



απάντησε ότι ο ελεύθερος χρόνος επαρκεί «πολύ» ήταν μόλις 4,2%. Από τις απαντήσεις αυτές προκύπτει μία σαφής εικόνα για το που κυμαίνεται το ισοζύγιο της ΠΙ-ΕΖ. Τέλος, δύο (2) άτομα (γυναίκες-έγγαμες) απάντησαν ότι ο ελεύθερος χρόνος δεν επαρκεί καθόλου, ενώ δεν υπήρξε καμία απάντηση στην επιλογή «πάρα πολύ».

Ο συνδυασμός ηλικίας-ελεύθερου χρόνου (σχεδ. 2.8), μας δείχνει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων διαθέτουν «λίγο» ή «μέτριο» ελεύθερο χρόνο για να αφιερώσουν στις προσωπικές τους ανάγκες ( 52,9% και 40,5% τα αντίστοιχα ποσοστά). «Πολύ» ελεύθερο χρόνο απάντησε ότι διαθέτει ένα ποσοστό 4,95%, εκ των οποίων οι μισοί ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 41-50. Όπως αναμενόταν δεν υπήρξε καμία απάντηση στην κλίμακα «πάρα πολύ». Τέλος, 2 άτομα απαντήσανε ότι δεν διαθέτουν «καθόλου» ελεύθερο χρόνο και ανήκουν αμφότεροι στην ηλικιακή ομάδα 30-40.

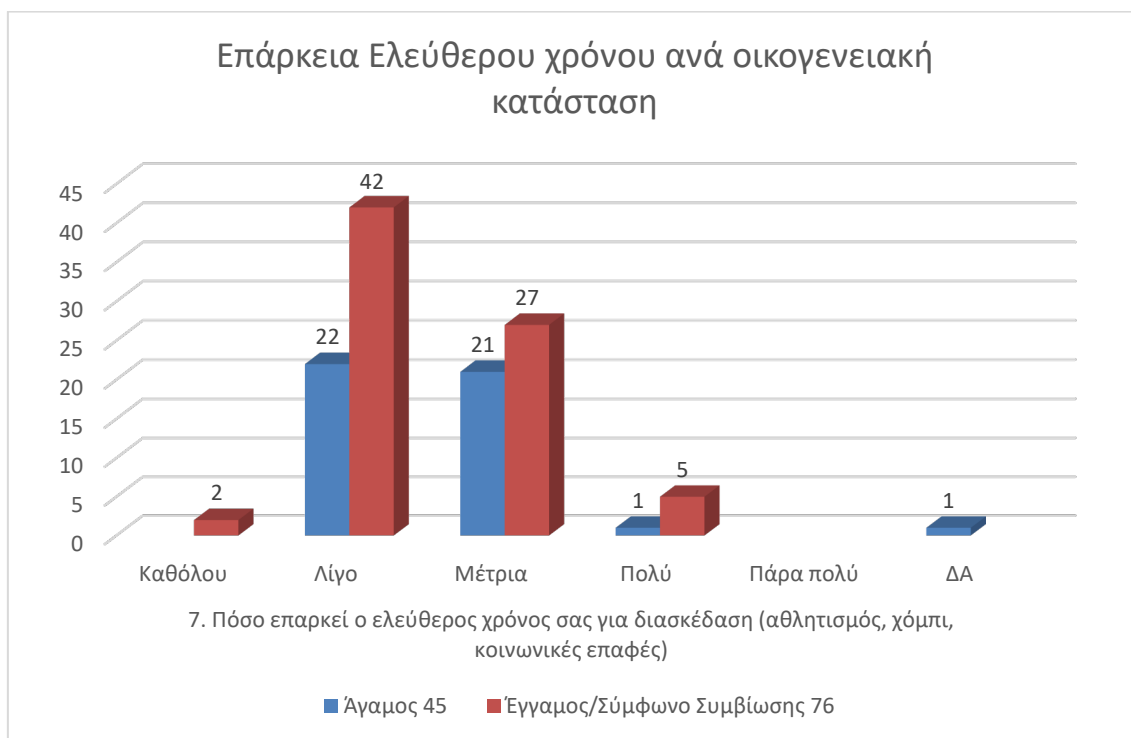
Η πλειοψηφία των ατόμων 18-29 απάντησαν σε ποσοστό 62,5% ότι διαθέτουν μέτριο ελεύθερο χρόνο. Η ηλικίες 30-40 διαθέτουν «λίγο» και «μέτριο» ελεύθερο χρόνο σε ποσοστά 46,15% και 43,6% αντίστοιχα. Οι 41-50 απάντησαν ότι διαθέτουν «λίγο» ελεύθερο χρόνο (57,1%), όπως και η ηλικιακή κατηγορία 51-59 (66,6%). Οι ηλικίες 60-67 απάντησαν εξ ολοκλήρου ότι διαθέτουν «λίγο» ελεύθερο χρόνο.



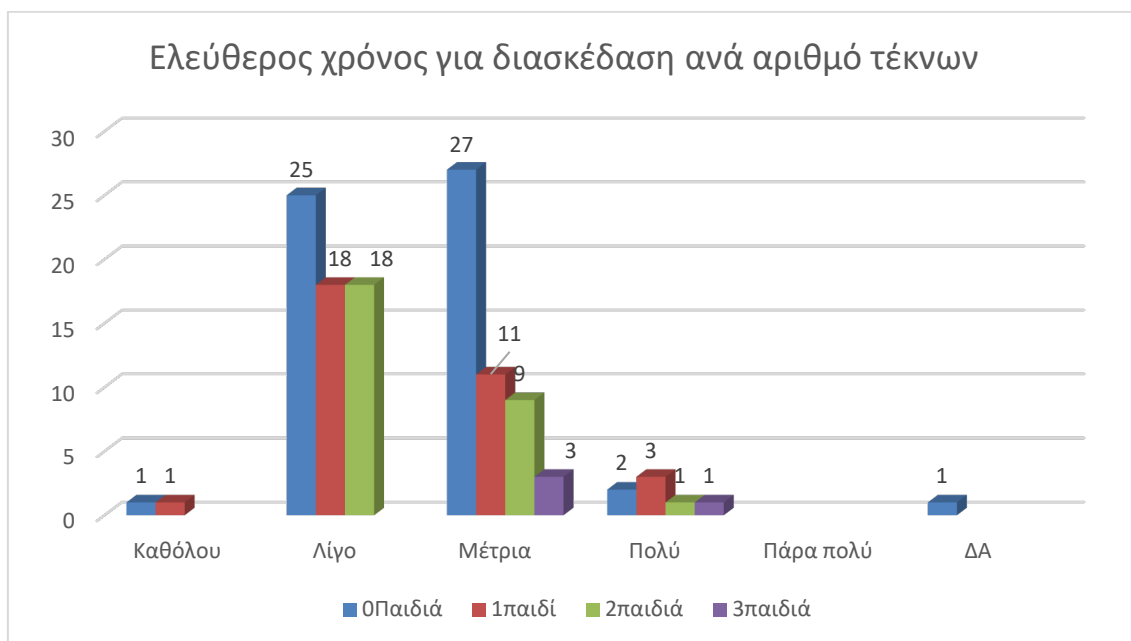
**Διάγραμμα 2.8 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά ηλικία**

Τα ευρήματα για την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση (σχεδιάγραμμα 2,9), δείχνουν ότι οι άγαμοι σε ποσοστά 48,9% και 46,7% αντίστοιχα διαθέτουν «λίγο» και «μέτριο» ελεύθερο χρόνο, ενώ υπήρξε μόλις ένα άτομο που απάντησε «πολύ». Διαφορετική είναι η εικόνα για τους έγγαμους, καθώς η πλειοψηφία απάντησε «λίγο» σε ποσοστό 55,3% και «μέτρια» σε ποσοστό 35,5%. Το

6,6% απάντησε ότι διαθέτει «πολύ» ελεύθερο χρόνο, ενώ στην συγκεκριμένη κατηγορία εμπεριέχονται οι 2 απαντήσεις που είπαν ότι δεν διαθέτουν καθόλου ελεύθερο χρόνο.



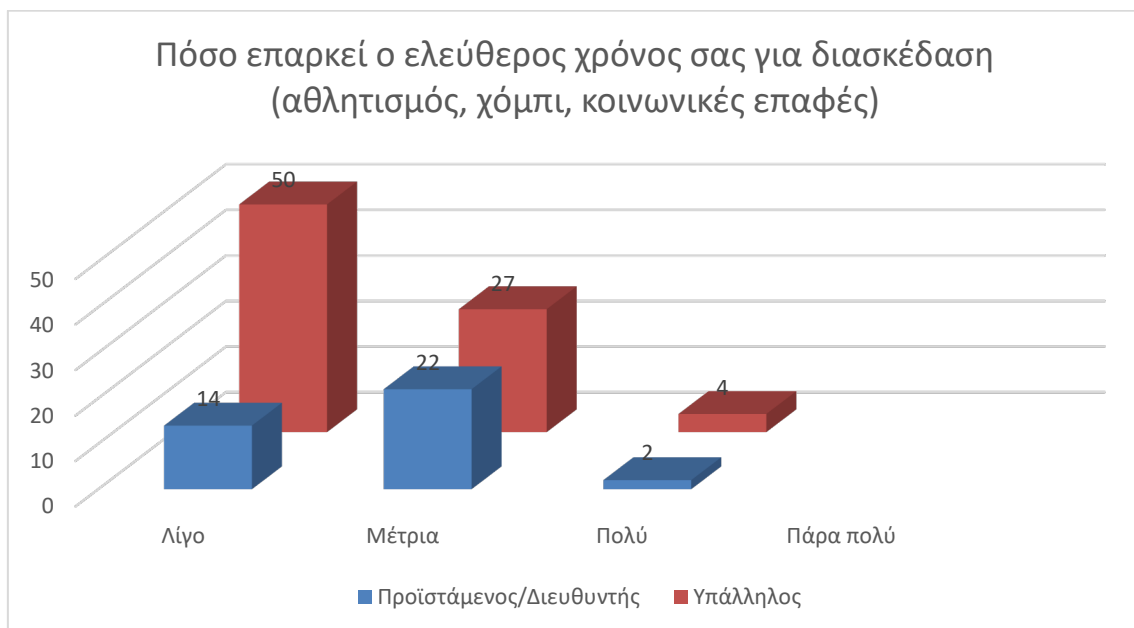
**Διάγραμμα 2.9- Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά οικογενειακή κατάσταση**



**Διάγραμμα 2.10 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου και αριθμός παιδιών**

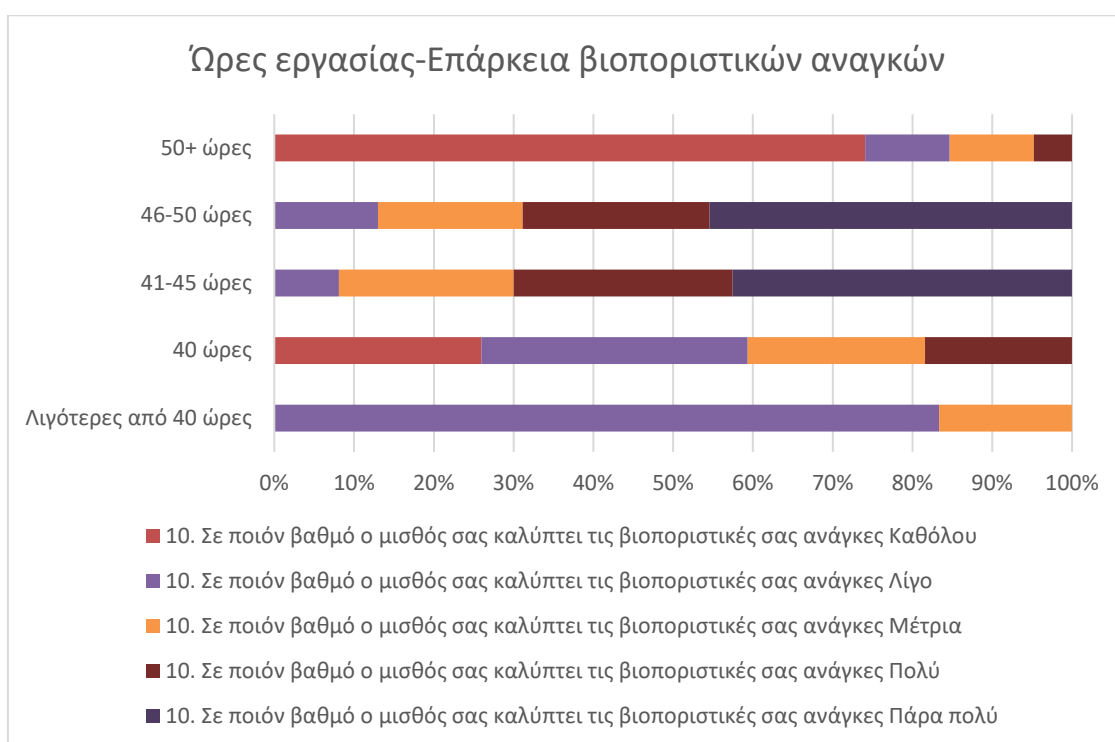
Σε συνέχεια της διερεύνησης σχετικά με την διαθεσιμότητα ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και προκειμένου να δημιουργηθεί μία πιο σφαιρική εικόνα, εξετάζεται ο παράγοντας του αριθμού των παιδιών και ο βαθμός που επηρεάζει την διερευνούμενη μεταβλητή. Τα άτομα χωρίς παιδιά απάντησαν στην συντριπτική τους πλειοψηφία 48,2%

και 44,6% αντίστοιχα ότι διαθέτουν «μέτριο» και «λίγο» ελεύθερο χρόνο. 3,6% διαθέτουν «πολύ» ελεύθερο χρόνο, ενώ ένα άτομο απάντησε ότι δεν διαθέτει καθόλου. Οι απαντήσεις των εργαζομένων με ένα παιδί είναι 54,5% «λίγο», 33,3% «μέτρια», 9,1% «πολύ» και 3% «καθόλου». Ανάλογα είναι τα ποσοστά στις απαντήσεις των ατόμων με 2 παιδιά. 64,3% απάντησαν ότι διαθέτουν «λίγο» ελεύθερο χρόνο, 32,1% «μέτρια» και 3,6% «πολύ». Τα άτομα με 3 παιδιά απάντησαν «μέτρια» σε ποσοστό 75% και «πολύ» σε ποσοστό 25%. Πιθανή εξήγηση γι' αυτή την ιδιομορφία και τηρουμένων των επιφυλάξεων, λόγω του πολύ μικρού δείγματος στην συγκεκριμένη κατηγορία, ίσως αποτελεί η υποκειμενικότητα σχετικά με την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου ή άλλες υποκειμενικές καταστάσεις. Όπως παρουσιάζεται στο σχεδιάγραμμα, ανεξαρτήτως αριθμού τέκνων, κανένας εργαζόμενος δεν διαθέτει «πάρα πολύ» ελεύθερο χρόνο. Παρατηρείται μία αναλογία στις απαντήσεις όλων των κατηγοριών, με την πλειοψηφία να δηλώνει «μέτρια». Ακολουθεί σε ποσοστό η απάντηση «λίγο» και στη συνέχεια, με πολύ μικρότερα ποσοστά οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι διαθέτουν «πολύ» ελεύθερο χρόνο. Άξιο σχολιασμού είναι το γεγονός ότι τα άτομα με ένα παιδί παρουσιάζουν τριπλάσια σχεδόν ποσοστά (9,1% έναντι 3,57% των ατόμων με 0 ή 2 παιδιά) από τις υπόλοιπες κατηγορίες, στις απαντήσεις περί διαθεσιμότητας «πολύ» ελεύθερου χρόνου. Μία πιθανή ερμηνεία είναι ότι η μοναδικότητα του αριθμού τέκνων αναγκάζει τις οικογένειες να αφιερώνουν περισσότερο και ποιοτικότερο χρόνο στην ανατροφή του μοναδικού παιδιού. Άλλοι πιθανοί παράγοντες θα μπορούσαν να διερευνηθούν από νέα έρευνα, καθώς η παρούσα μελέτη δεν εξέτασε ενδελεχώς την συγκεκριμένη μεταβλητή.



**Διάγραμμα 2.11 - Επάρκεια ελεύθερου χρόνου ανά ιεραρχική θέση**

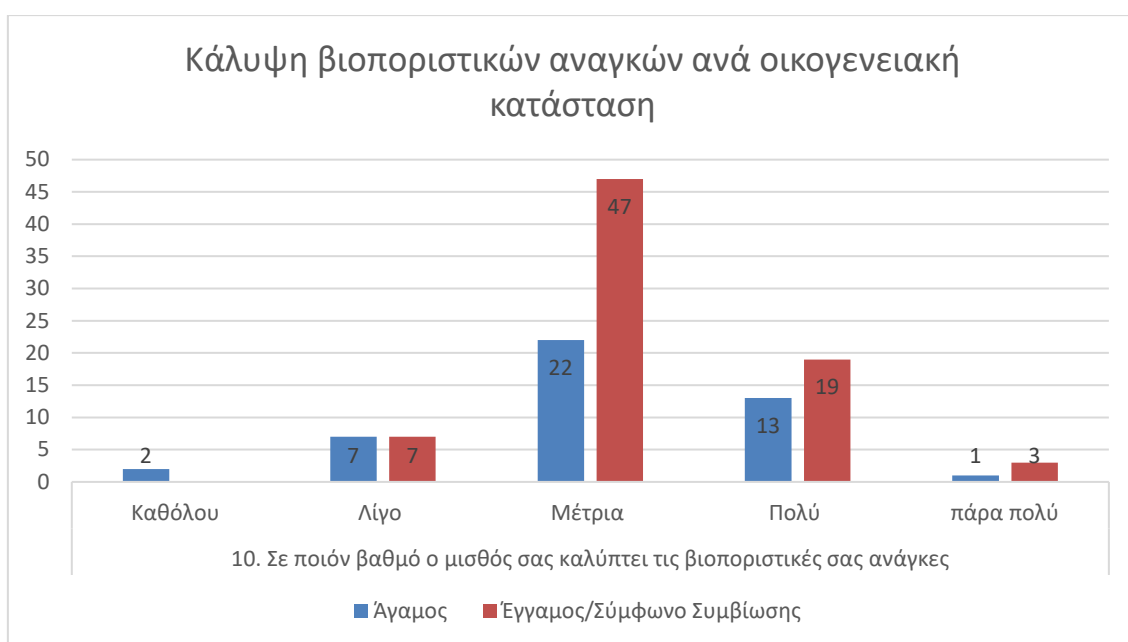
Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (57,9%) που κατέχουν θέσεις ευθύνης απάντησαν ότι ο ελεύθερος χρόνος τους επαρκεί «μέτρια», 36,84% «λίγο» και 5,26% «πολύ». Διαφορετική παρουσιάζεται η εικόνα για τους εργαζόμενους με απλές υπαλληλικές θέσεις. 61,72% απάντησαν ότι ο ελεύθερος χρόνος επαρκεί «λίγο», 33,33% «μέτρια» και 4,93% «πολύ». Με δεδομένα τα ευρήματα που δείχνουν ότι τα άτομα με θέσεις ευθύνης εργάζονται κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεν είναι τόσο οι ώρες εργασίας που απορροφούν ελεύθερο χρόνο από τους εργαζόμενους, όσο άλλοι παράγοντες, όπως το μέγεθος της οικογένειας, το φύλλο ή/και η οργάνωση του εργάσιμου και του προσωπικού χρόνου.



**Διάγραμμα 2.12 - Επάρκεια μισθού ανάλογα με τις ώρες εργασίας**

Αναλύοντας τις απαντήσεις σχετικά με την επάρκεια του μισθού για την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών των εργαζομένων, ανάλογα με τις ώρες που εργάζονται, παρατηρείται ότι στην κλίμακα του κλασικού ωραρίου των 40ωρών/εβδομάδα, η πλειοψηφία των εργαζομένων απάντησε κατά φθίνουσα σειρά, «λίγο», «καθόλου», «μέτρια» και «πολύ», ενώ δεν υπήρξε καμία απάντηση στην κλίμακα «πάρα πολύ». Ισοζύγιο εμφανώς αρνητικό στην συγκεκριμένη κατηγορία. Στην κλίμακα 41-45 ώρες/εβδομάδα, οι απαντήσεις είναι (κατά φθίνουσα σειρά), Πάρα πολύ», «πολύ», «μέτρια», και «λίγο», ενώ δεν υπάρχει καμία απάντηση την κλίμακα «καθόλου». Στην κατηγορία των ατόμων που εργάζονται 46-50 ώρες/εβδομάδα η αναλογία είναι ίδια με

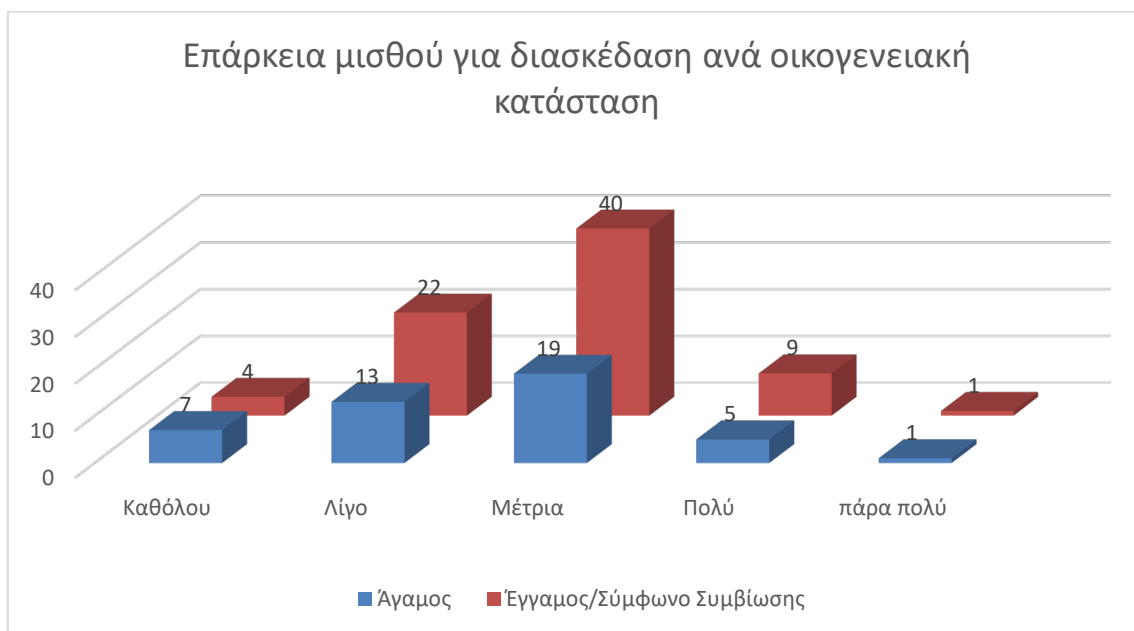
την προηγούμενη κατηγορία, με ελαφρώς αυξημένα τα ποσοστά στην κατηγορία «πάρα πολύ». Στις ακραίες κλίμακες των ερωτήσεων, εμφανίζονται εξίσου ακραίες απαντήσεις που είναι δυνατό να αποδοθούν είτε σε υποκειμενικές ανάγκες των συγκεκριμένων εργαζομένων, είτε στο μικρό πλήθος του δείγματος σε αυτές τις κλίμακες. Συμπερασματικά είναι εμφανές ότι το κλασικό 8ωρο/πενθήμερο, με τις ανάλογες αποδοχές, δεν είναι ικανοποιητικά επαρκές για την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών των εργαζομένων, σε αντίθεση με τα άτομα που εργάζονται 41-50 ώρες ανά εβδομάδα, τα οποία εμφανίζουν σαφώς πιο ικανοποιητική εικόνα ως προς τις ανάγκες βιοπορισμού τους.



**Διάγραμμα 2.13 - Επάρκεια μισθού για βιοπορισμό ανά οικογενειακή κατάσταση**

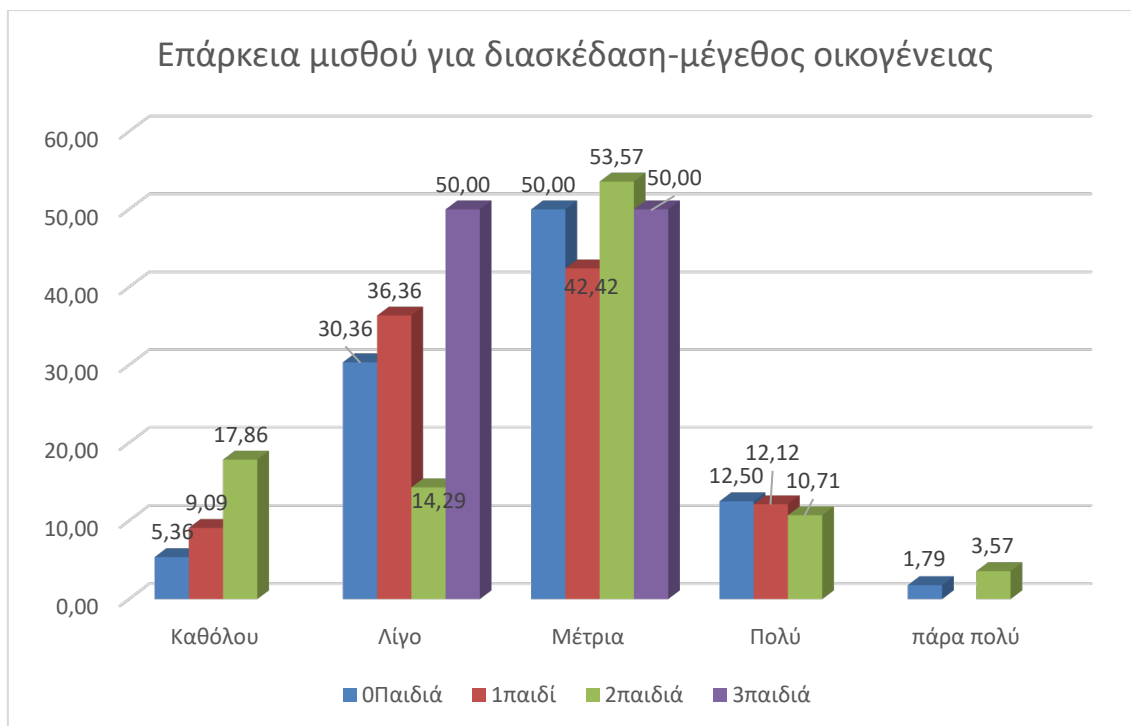
Οι άγαμοι εργαζόμενοι απάντησαν σε ποσοστό 50% ότι ο μισθός τους επαρκεί σε «μέτρια» επίπεδα για την κάλυψη των βιοποριστικών τους υποχρεώσεων. 29,55% απάντησαν «πολύ», 15,9% «λίγο», 4,54% «καθόλου» και μία απάντηση «πάρα πολύ». Διαφορετική εμφανίζεται η εικόνα όσον αφορά τους έγγαμους, με το 61,84% να απαντά «μέτρια», 25% «πολύ», 9,21% «λίγο», ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό κοντά στο 4% που απάντησε ότι ο μισθός τους επαρκεί «πάρα πολύ» για την κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών. Να σημειωθεί ότι δεν υπήρχε διευκρινιστική ερώτηση για το αν η επάρκεια οφείλεται στο γεγονός ότι το νοικοκυριό έχει διπλό εισόδημα, από τον άνδρα και από την γυναίκα. Συνεπώς η θετική διαφορά υπέρ των έγγαμων ως προς την επάρκεια του μισθού, δύναται να εξηγηθεί υπό αυτό το πρίσμα, καθώς και από το γεγονός ότι οι

έγγαμοι εργαζόμενοι, φυσιολογικά, ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, με αποτέλεσμα να υπάρχει και η ανάλογη μισθολογική εξέλιξη.



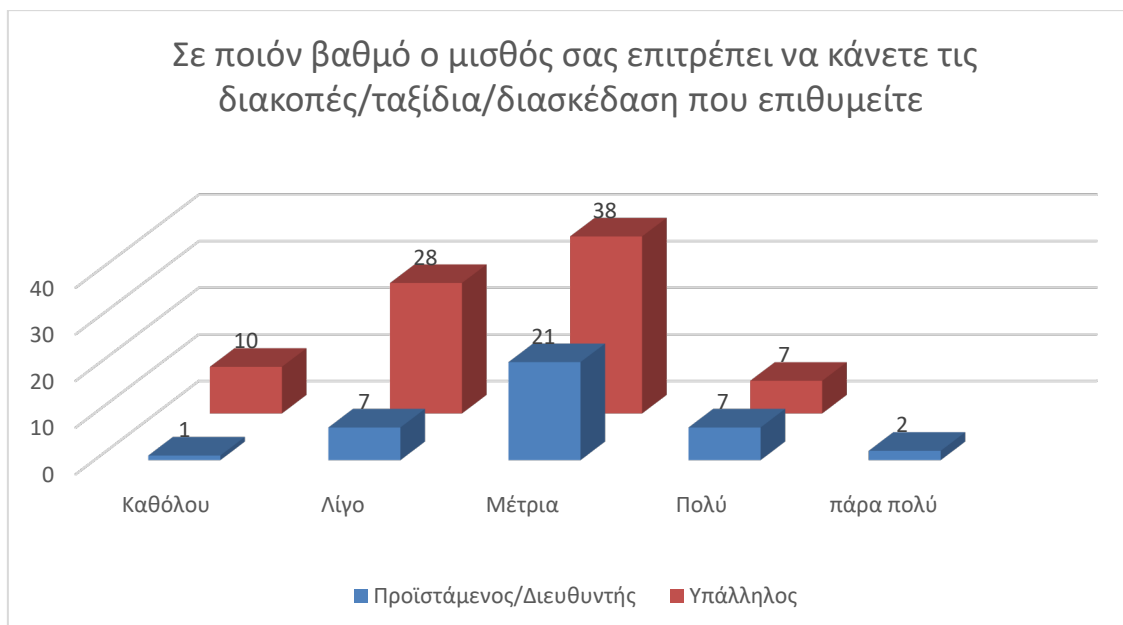
**Διάγραμμα 2.14 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά οικογενειακή κατάσταση**

Οι άγαμοι εργαζόμενοι σε ποσοστό 42,22% απαντήσανε ότι ο μισθός τους επαρκεί «μέτρια» για την κάλυψη των αναγκών τους για διασκέδαση. 28,89% απαντήσανε «λίγο», 15,55% «καθόλου», 11,11% «πολύ» και μία απάντηση «πάρα πολύ». Οι έγγαμοι εργαζόμενοι απαντήσανε σε ποσοστό 52,63% «μέτρια», 28,94% «λίγο», 11,84% «πολύ», 5,26% «καθόλου» και υπήρξε μόλις μία απάντηση στην κατηγορία «πάρα πολύ». Τα ποσοστά είναι παρόμοια με μια μικρή διαφοροποίηση στην επιλογή «καθόλου», η οποία δεν είναι ικανή να μας δώσει κάποιο αξιόλογο ερμηνευτικό αποτέλεσμα. Τεκμαίρεται συνεπώς ότι η επάρκεια του μισθού όσον αφορά τις ανάγκες των εργαζομένων για διασκέδαση δεν επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση τους κατάσταση.



**Διάγραμμα 2.15 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά αριθμό παιδιών**

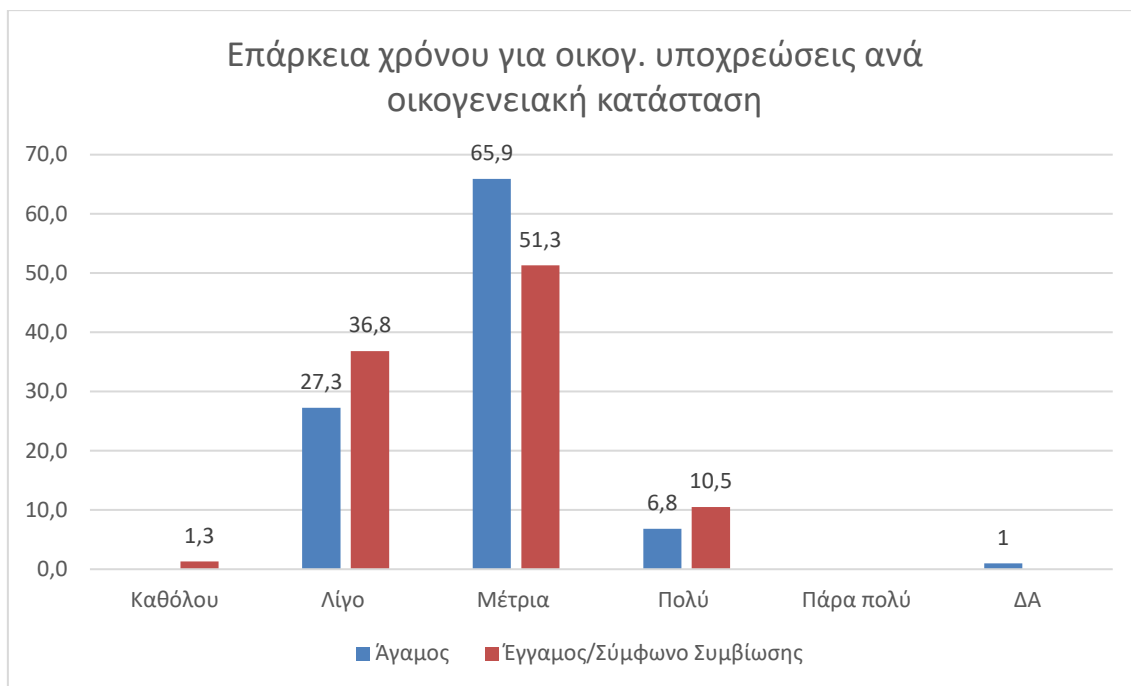
Η πλειοψηφία των εργαζομένων σε όλες τις κατηγορίες απάντησε ότι ο μισθός τους επαρκεί «μέτρια» για τις ανάγκες διασκέδασης της οικογένειάς τους. Ακολουθεί σε ποσοστά η απάντηση «λίγο» και έπονται σε ποσοστά οι απαντήσεις «πολύ» και «καθόλου». Υπάρχουν και ελάχιστες απαντήσεις που δήλωσαν ότι ο μισθός τους επαρκεί «πάρα πολύ». Κάποια ιδιομορφία παρουσιάζεται στις απαντήσεις των ατόμων με 2 παιδιά, καθώς δεύτερη σε ποσοστά απάντηση ως προς την επάρκεια του μισθού είναι το «καθόλου», αποτέλεσμα το οποίο μπορεί να ερμηνευτεί από το μέγεθος της οικογένειας, με τις ανάλογες συνέπειες. Η ύπαρξη απαντήσεων μόνο σε δύο κλίμακες για τους εργαζόμενους που έχουν 3 ή περισσότερα παιδιά, οφείλεται στο μικρό δείγμα των ατόμων που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.



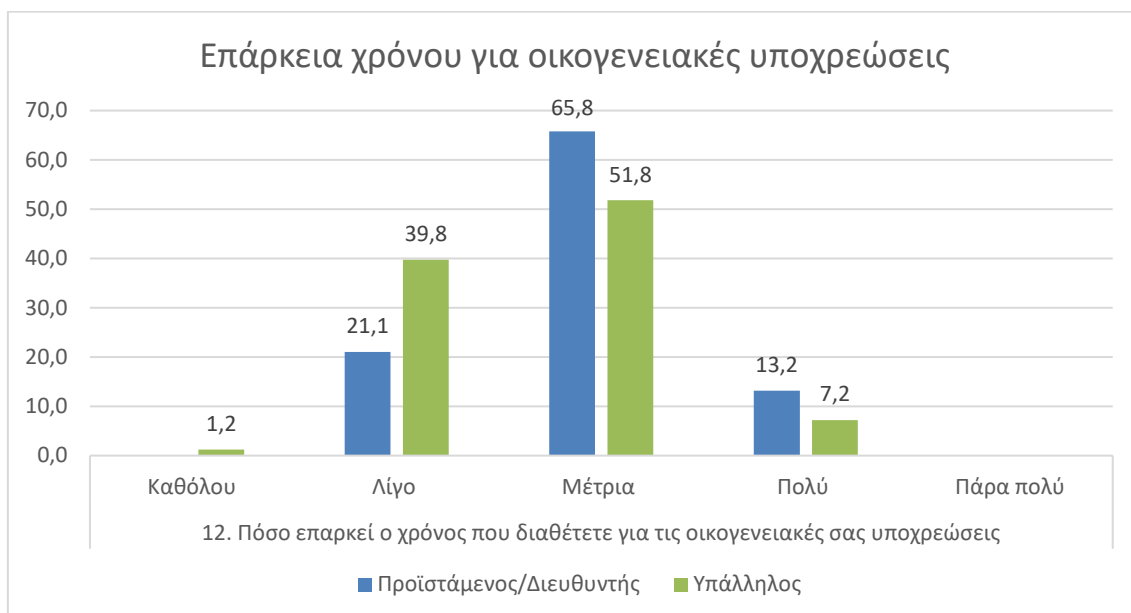
**Διάγραμμα 2.16 - Επάρκεια μισθού για διασκέδαση ανά θέση**

Και σε αυτό το ερώτημα οι απαντήσεις των εργαζομένων στην πλειοψηφία τους είναι ότι ο μισθός τους επαρκεί «μέτρια» για την κάλυψη των αναγκών τους για διασκέδαση. Παρατηρείται μία διαφοροποίηση στις υπόλοιπες κλίμακες, καθώς οι απλοί υπάλληλοι δηλώνουν σε ποσοστό 33,7% ότι ο μισθός τους επαρκεί «λίγο», 12% «καθόλου», 8,4% «πολύ», ενώ κανένας δεν απάντησε «πάρα πολύ». Οι εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης, εμφανίζουν τα ίδια ποσοστά στις κατηγορίες «λίγο» και «πολύ» ως προς την επάρκεια του μισθού, ποσοστό 5,3% απάντησε «πάρα πολύ» και μόλις ένα άτομο απάντησε «καθόλου». Ερμηνεύοντας τα ευρήματα οι διαφοροποίηση αυτή προκύπτει φυσιολογικά από την διαφορά στο ύψος των απολαβών ανάμεσα στις δύο κατηγορίες εργαζομένων. Οι προϊστάμενοι/διευθυντές βρίσκονται σε απόλυτα ισορροπημένη μέτρια κατάσταση, ενώ οι απλοί υπάλληλοι τείνουν προς αρνητική επάρκεια.





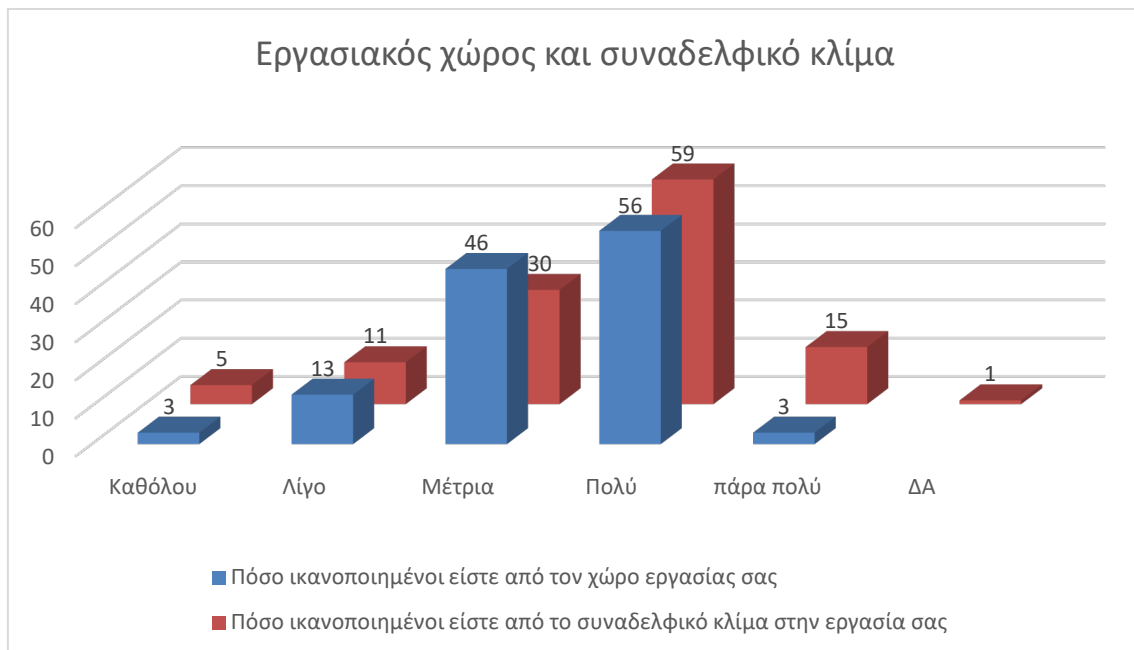
**Διάγραμμα 2.17 - Επάρκεια χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις ανά οικογενειακή κατάσταση**  
 Εξετάζοντας τον παράγοντα της επάρκειας του χρόνου για την κάλυψη των οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, παρατηρούμε και σε αυτήν την κατηγορία ότι κινείται σε μέτρια επίπεδα, κυρίως για τους άγαμους. Οι έγγαμοι απάντησαν ότι ο χρόνος τους επαρκεί «λίγο» σε ποσοστό 36,8% έναντι ποσοστού 27,3% των άγαμων. Ποσοστό 1,3% που απάντησε ότι δεν επαρκεί «καθόλου» ο χρόνος ανήκει στους έγγαμους.



**Διάγραμμα 2.18 Επάρκεια χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις ανά θέση**  
 Η εξέταση του ερωτήματος σχετικά με το πόσο επαρκεί ο χρόνος των εργαζομένων για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ανάλογα με την διοικητική θέση που κατέχουν, δίνει

παρόμοια αποτελέσματα με τα προηγούμενα ερωτήματα. Και οι δύο κατηγορίες εργαζομένων απαντήσανε στην πλειοψηφία τους ότι διαθέτουν «μέτρια» επάρκεια χρόνου, ενώ οι απαντήσεις που δηλώνουν μικρή επάρκεια χρόνου κυμαίνονται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα για τους διευθυντές σε σύγκριση με τους απλούς υπαλλήλους, οι οποίοι σε ποσοστό σχεδόν 40% δήλωσαν ότι διαθέτουν «λίγο» χρόνο για τις ανάγκες των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Και σε αυτό το ερώτημα όπως και στα προηγούμενα, το ισοζύγιο επάρκειας του μη εργάσιμου χρόνου, είτε για την κάλυψη προσωπικών αναγκών είτε οικογενειακών, τείνει προς το αρνητικό, εμφανίζοντας μία σαφή τάση.

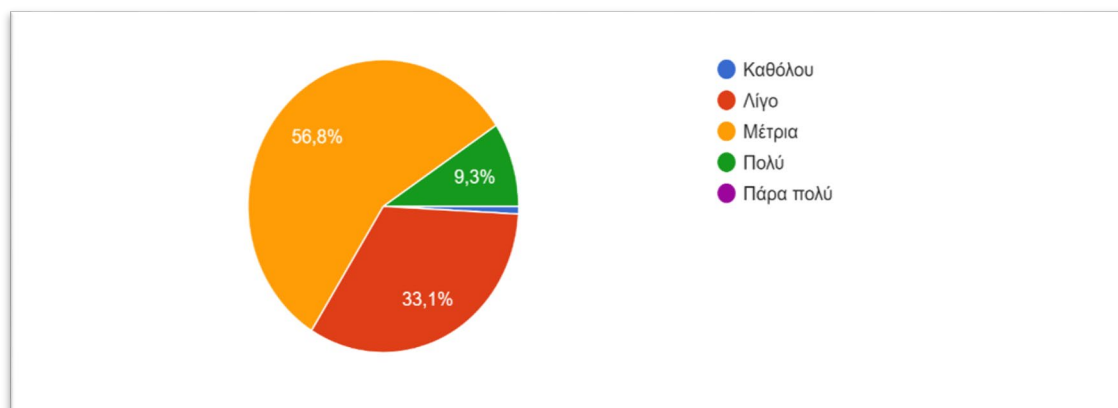
Τα δύο επόμενα ερωτήματα σχετίζονται εμμέσως με την ΠΙ-ΕΖ, δίνοντάς μας πληροφορίες για την ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό τους περιβάλλον. Με δεδομένο ότι ένα μεγάλο μέρος της καθημερινότητας των εργαζομένων διατίθεται στην εργασία, ο χώρος εργασίας και το κλίμα που επικρατεί ανάμεσα στους συναδέλφους καθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, την γενικότερη ποιότητα της ζωής.



**Διάγραμμα 2.19 – Ικανοποίηση από εργασιακό χώρο και συναδελφικό κλίμα**

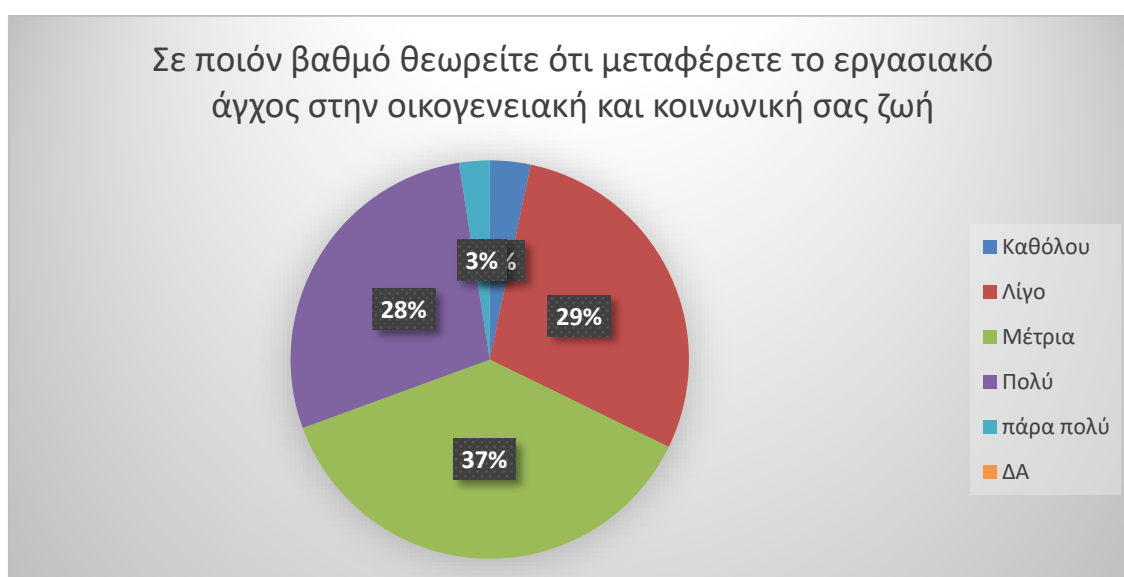
Στο σχεδιάγραμμα 2.19 διαφαίνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, 46,3% και 48,8% για την κάθε ερώτηση αντίστοιχα, απάντησε ότι είναι «πολύ» ικανοποιημένοι τόσο από τον εργασιακό χώρο όσο και από το συναδελφικό κλίμα που επικρατεί στην εργασία τους. Μέτρια ικανοποίηση δήλωσε το 38% από τον εργασιακό χώρο και το 24,8% από το κλίμα. Ποσοστό κοντά στο 10% δηλώνει λίγο ικανοποιημένο από τον χώρο και το κλίμα της εργασίας τους, 7,4% δηλώνουν πάρα πολύ ικανοποιημένοι, ενώ ένα ποσοστό 3,3% δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι.

Συμπερασματικά, με βάση τα παραπάνω στοιχεία, παρατηρείται θετική απόκριση στο εργασιακό περιβάλλον, με τις ανάλογες σωρευτικές συνέπειες στην γενικότερη ΙΠ-ΕΖ.



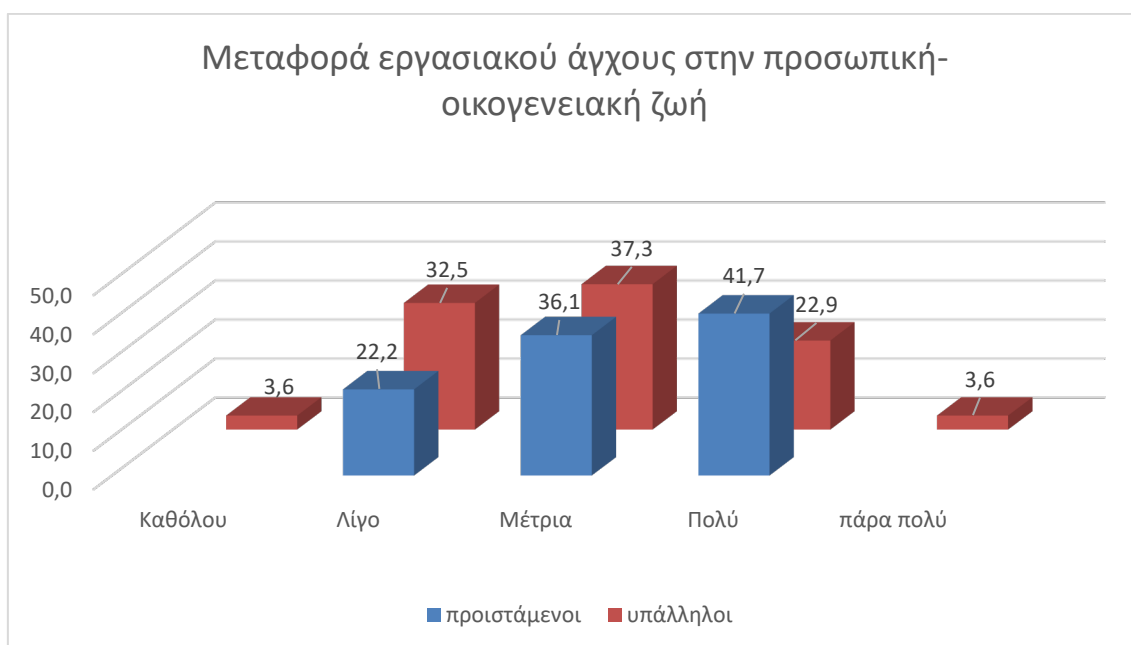
**Διάγραμμα 2.20 – Επάρκεια ελεύθερου χρόνου για οικογενειακές υποχρεώσεις**

Στο Διάγραμμα 2.20 φαίνεται πως η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε ότι ο χρόνος που χρειάζονται για να καλύψουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις αρκεί σε μέτριο βαθμό, ενώ ένα ποσοστό 33,1% απάντησε ότι ο χρόνος αρκεί «λίγο». Εδώ παρατηρούμε πως είναι σαφής η ένδειξη ότι η ΙΠ-ΕΖ ζωής επηρεάζεται με αρνητικό τρόπο. Το αποτέλεσμα αυτό, συνδυαζόμενο με το ερώτημα για τις ώρες εργασίας, στο οποίο η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε ότι εργάζεται 40-45 ώρες/εβδομάδα, φανερώνει ότι δεν είναι οι πολλές ώρες εργασίας που περιορίζουν την επάρκεια του χρόνου για τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Είναι άλλοι οι παράγοντες που ευθύνονται για την έλλειψη χρόνου και πιθανόν πρέπει να διερευνηθούν στον σύγχρονο τρόπο ζωής και στις αυξημένες απαιτήσεις που απορρέουν από αυτόν.



**Διάγραμμα 2.21 – Μεταφορά εργασιακού άγχους σε οικογενειακή και κοινωνική ζωή**

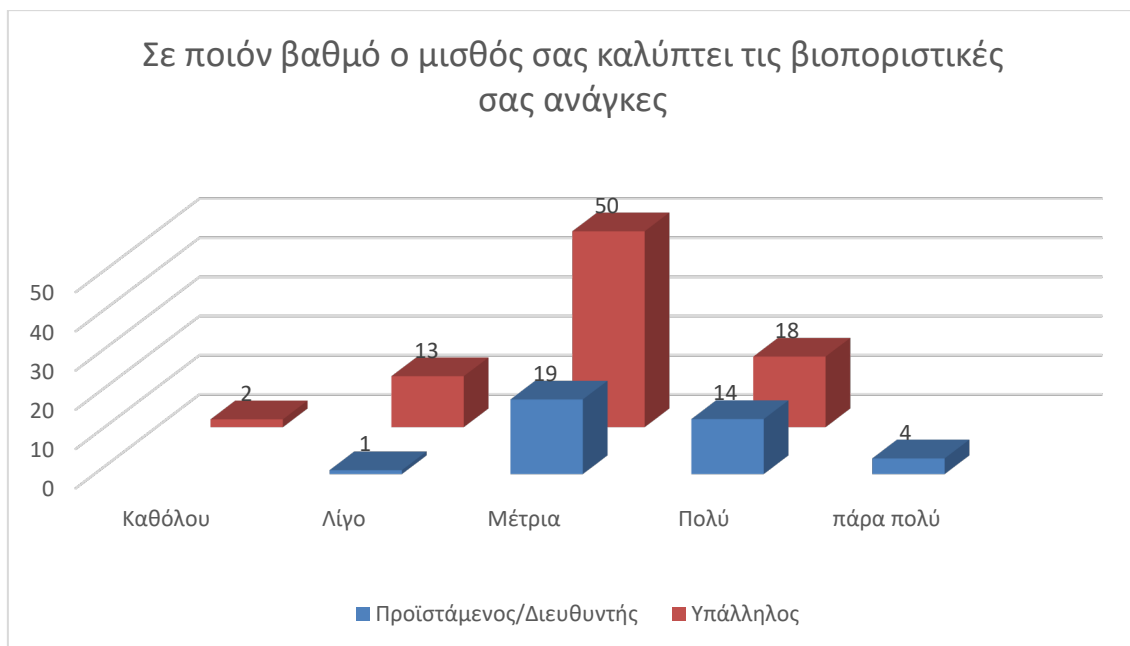
Συμπληρωματικά στα προηγούμενα ερωτήματα έρχεται να προστεθεί το ερώτημα που διερευνά τα επίπεδα μεταφοράς του εργασιακού άγχους στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή. Η πλειοψηφία των απαντήσεων (37%) δείχνει ουδέτερη στάση, ενώ οι απαντήσεις «λίγο» και «πολύ» είναι σχεδόν ισοδύναμες, 29% και 28% αντίστοιχα. Οι εργαζόμενοι εμφανίζουν μια αναλογικότητα στη σύνδεση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Γίνεται λοιπόν εμφανές ότι το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την οικογενειακή ζωή σε έναν αναμενόμενο βαθμό. Η αντίστροφη σχέση δεν διερευνήθηκε στην παρούσα έρευνα.



**Διάγραμμα 2.22 – Μεταφορά εργασιακού άγχους ανά θέση εργασίας**

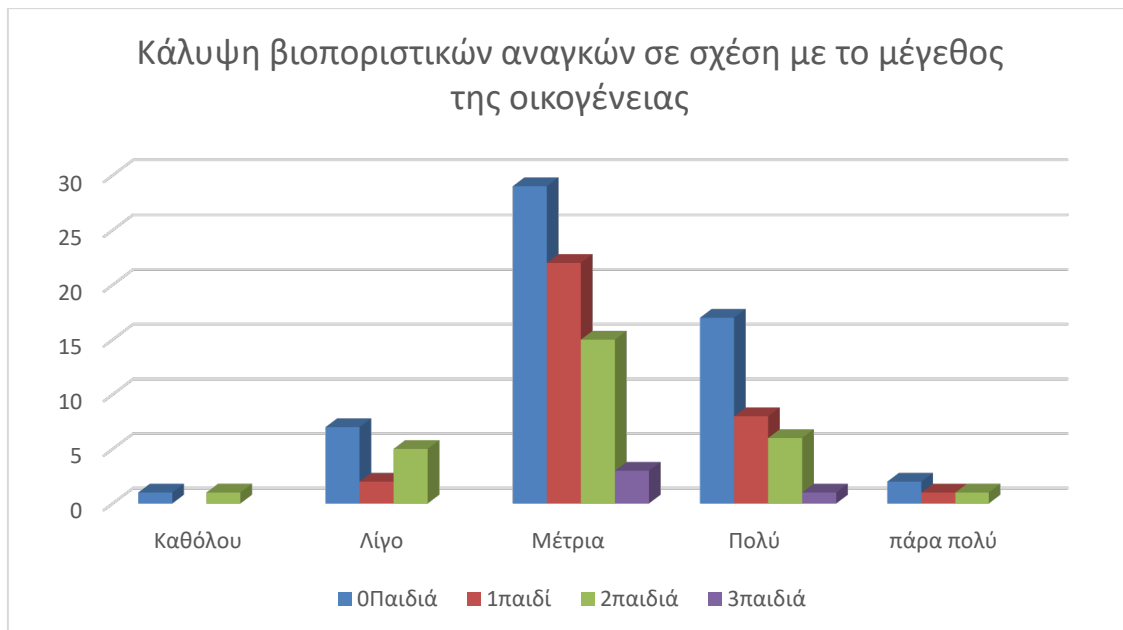
Επιπρόσθετα, όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.22, τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις απαντήσανε στην πλειοψηφία τους ότι μεταφέρουν το εργασιακό άγχος στην προσωπική τους ζωή σε μεγάλο βαθμό. Ταυτόχρονα, τα άτομα με απλές υπαλληλικές θέσεις στην πλειοψηφία τους απαντήσανε «μέτρια». Το παραπάνω είναι ένα σαφές δείγμα που μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως η ΠΙ-ΕΖ επηρεάζεται από τις ευθύνες της θέσης και τα επακόλουθά τους στο συνολικό επίπεδο ζωής.

Μεγάλο ρόλο στην ποιότητα της ζωής που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι και στον συνεπακόλουθο επηρεασμό της ΠΙ-ΕΖ διαδραματίζει το μισθολογικό επίπεδο. Στους επόμενους πίνακες εξετάζεται ο μισθός σε σχέση με την εργασιακή θέση των εργαζομένων και σε σχέση με το μέγεθος της οικογένειας.



**Διάγραμμα 2.23 – Επάρκεια μισθού για βιοποριστικές ανάγκες**

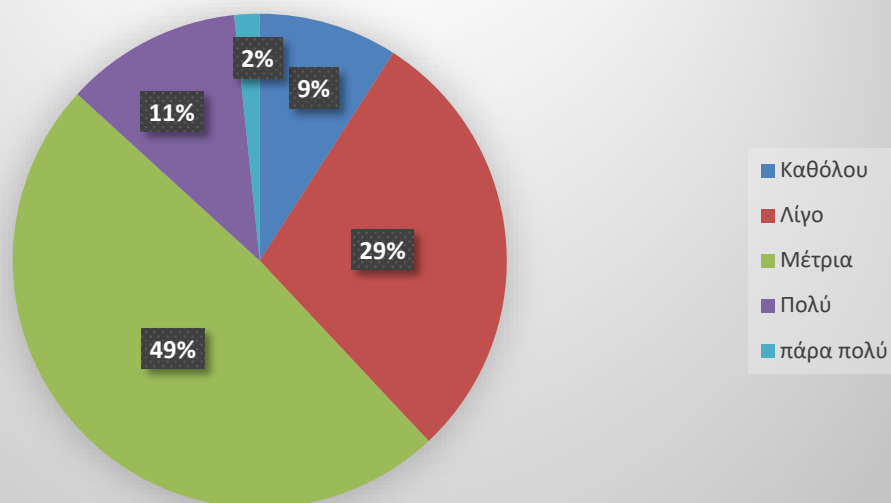
Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2.23 τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις μπορούν με τον μισθό τους να ανταπεξέρχονται στις βιοποριστικές τους ανάγκες από «μέτρια» έως «πάρα πολύ». Τα άτομα που κατέχουν απλές υπαλληλικές θέσεις, με βάση τον μισθό τους, καλύπτουν τις ανάγκες τους «μέτρια», «πολύ» και «λίγο». Υπάρχει δηλαδή σαφής διάκριση και συσχέτιση της θέσης εργασίας με την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών. Σε σχέση με προηγούμενα ερωτήματα στα οποία οι διευθυντές/προϊστάμενοι εμφανίζονταν να δουλεύουν περισσότερες ώρες και να μεταφέρουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους στην οικογενειακή τους ζωή, σχηματίζεται μία εικόνα που φανερώνει άμεση σχέση ανάμεσα στο είδος της εργασίας και το πως διαμορφώνει την ΙΠ-ΕΖ.



**Διάγραμμα 2.24 – Κάλυψη βιοποριστικών αναγκών σε σχέση με το μέγεθος της οικογένειας**

Το Διάγραμμα 2.24 επιβεβαιώνει την αναλογική σχέση ανάμεσα στο μέγεθος της οικογένειας και την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών με βάση το ύψος του μισθού των εργαζομένων. Παρατηρώντας ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων είναι στην κατηγορία «μέτρια» και συσχετίζοντάς το με τις ανάλογες απαντήσεις σε προηγούμενα ερωτήματα για τις ώρες εργασίας, το εργασιακό άγχος και την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου, παρατηρείται μία σταθερότητα απαντήσεων στο μέσον των διαβαθμισμένων κλιμάκων.

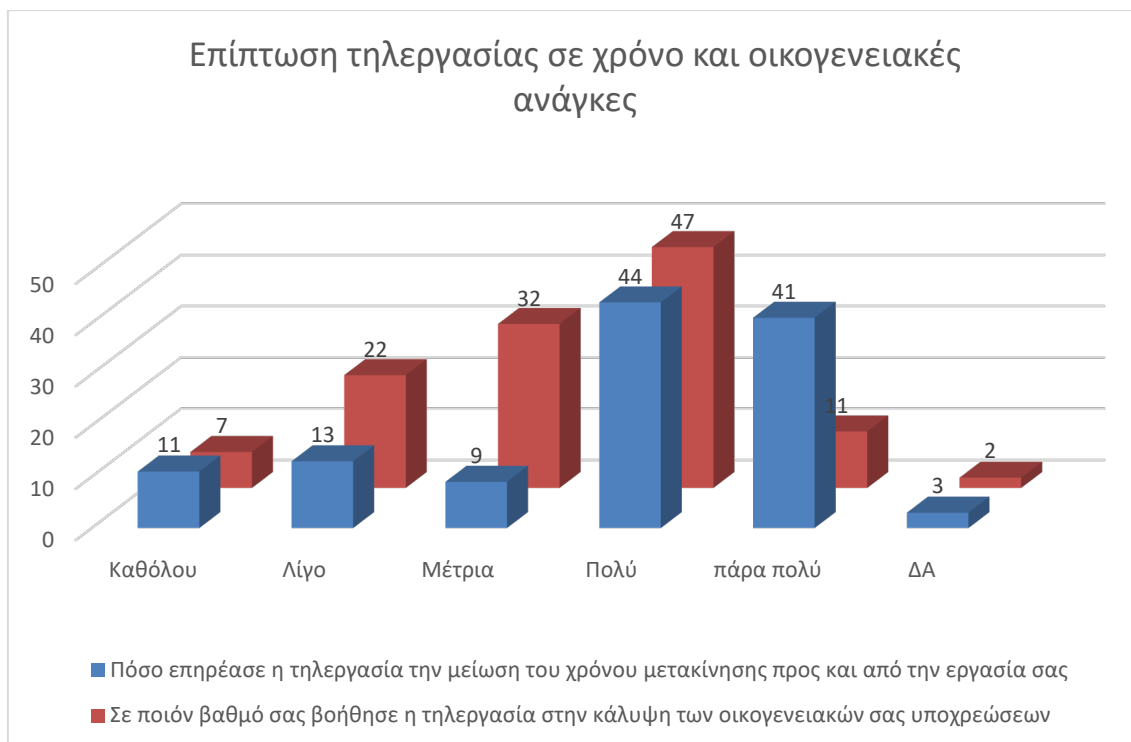
Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε



Διάγραμμα 2.25 – Επάρκεια μισθού για διακοπές και διασκέδαση

Στον Διάγραμμα 2.25 φαίνεται πως το μισό σχεδόν ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι ο μισθός τους επαρκεί σε μέτρια επίπεδα ως προς την επιθυμητή διαχείριση του ελεύθερου χρόνου τους. 29% απάντησαν λίγο, 11% πολύ και 2% πάρα πολύ. Άξιο αναφοράς είναι ότι ποσοστό 9% απάντησε ότι ο μισθός τους δεν επαρκεί καθόλου για διακοπές, ταξίδια, διασκέδαση. Και σε αυτό το ερώτημα η τάση είναι αρνητική ως προς την ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι με βάση τις μεταβλητές μισθός - ελεύθερος χρόνος.

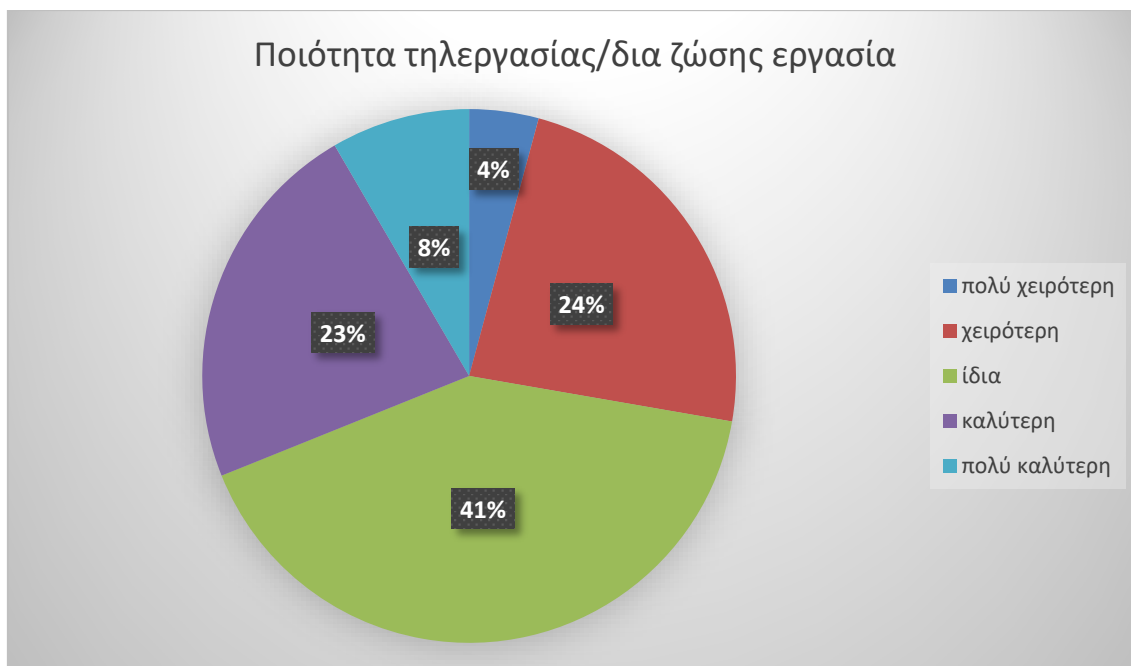
Μεγάλο τμήμα της έρευνας αφιερώθηκε στην διερεύνηση της τηλεργασίας και στον τρόπο που αυτή επηρέασε τον χρόνο των εργαζομένων που εξοικονομήθηκε από την μεταφορά προς και από την εργασία, από την εξοικονόμηση χρόνου για κάλυψη οικογενειακών αναγκών και την ποιότητα εργασίας από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασία. Ρωτήθηκαν τέλος οι εργαζόμενοι αν και σε ποιο βαθμό θα ήθελαν να παραμείνει η τηλεργασία ως πρακτική.



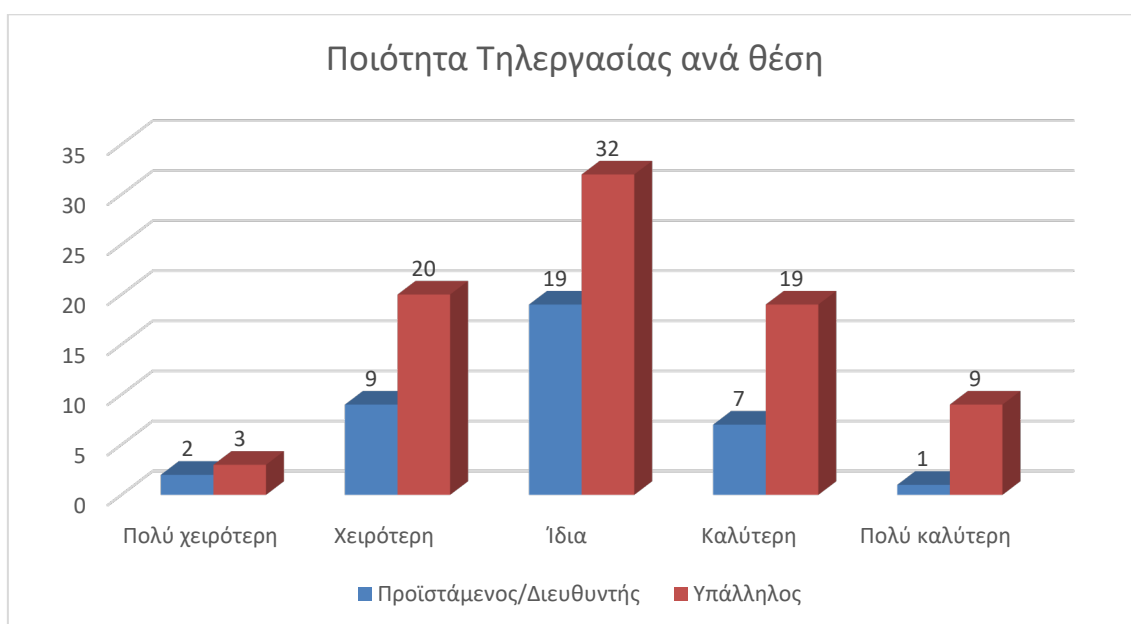
**Διάγραμμα 2.26 – Επίπτωση τηλεργασίας σε χρόνο και οικογενειακές ανάγκες**

Στο Διάγραμμα 2.26 φαίνεται πως το 70,2% απάντησαν ότι εξοικονόμησαν «πολύ» και «πάρα πολύ» χρόνο από τις μετακινήσεις λόγω της τηλεργασίας. Παράλληλα ποσοστό 65,3% απάντησε ότι η τηλεργασία τους βοήθησε ως προς την κάλυψη οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Σε συνδυασμό με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 2.27) που απάντησαν σε ποσοστό 41% ότι η ποιότητα της εργασίας τους από το σπίτι είναι ίδια με την δια ζώσης, δημιουργείται μία συνθήκη ιδιαίτερως αισιόδοξη για αυτήν την εργασιακή πρακτική. Τα οφέλη της τηλεργασίας μπορούν να είναι ποικίλα και να επηρεάσουν σε θετικό βαθμό την ΠΠ-ΕΖ.





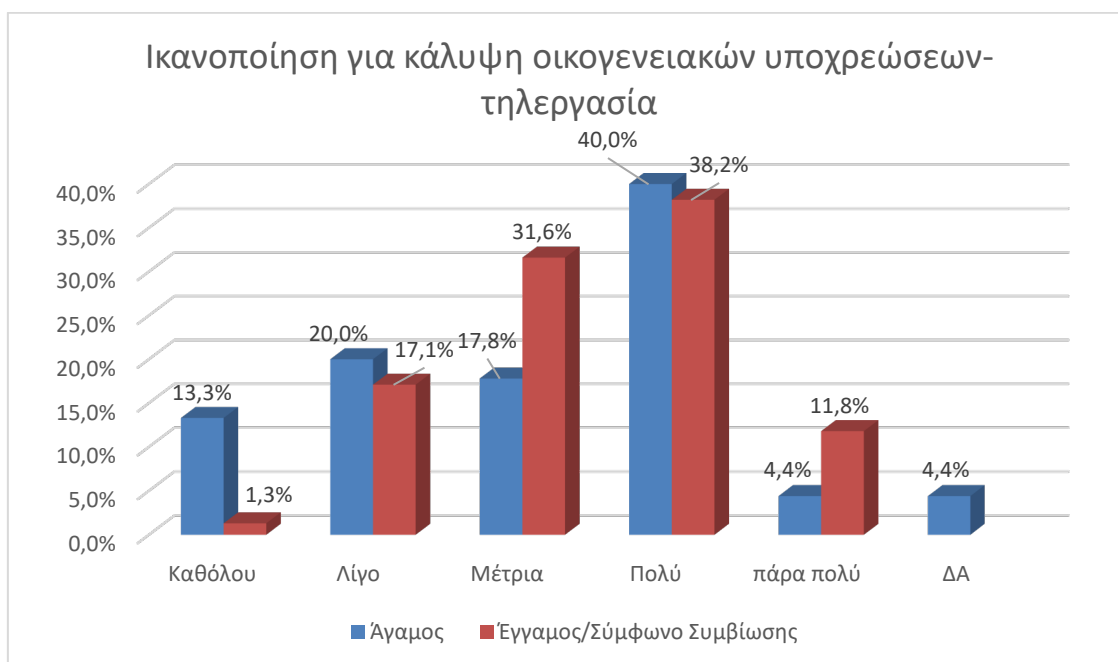
**Διάγραμμα 2.27 – Σύγκριση ποιότητας τηλεργασίας με δια ζώσης εργασία**



**Διάγραμμα 2.28 - Ποιότητα τηλεργασίας ανά θέση**

Στο ερώτημα για την ποιότητα της τηλεργασίας των εργαζομένων σε σχέση με την θέση που κατέχουν, η πλειοψηφία απάντησε ότι κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με την δια ζώσης εργασία. 24,1% των υπαλλήλων που κατέχουν απλές θέσεις δήλωσε ότι είναι χειρότερη και 22,9% ότι είναι καλύτερη η ποιότητα της εργασίας τους από το σπίτι. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό 10,8% απάντησε ότι εξ αποστάσεως δουλεύει πολύ καλύτερα, ενώ 3,6% «πολύ χειρότερα». Ανάλογα είναι τα ποσοστά και για τους εργαζόμενους με διευθυντικές θέσεις, με μία μικρή διαφοροποίηση στις ακραίες επιλογές, όπου 5,26% δήλωσε ότι η

ποιότητα της τηλεργασίας είναι πολύ χειρότερη σε σχέση με την δια ζώσης και 2,63% ότι είναι πολύ καλύτερη.



**Διάγραμμα 2.29 - Συνεισφορά τηλεργασίας στην κάλυψη οικογενειακών υποχρεώσεων ανά οικογενειακή κατάσταση**

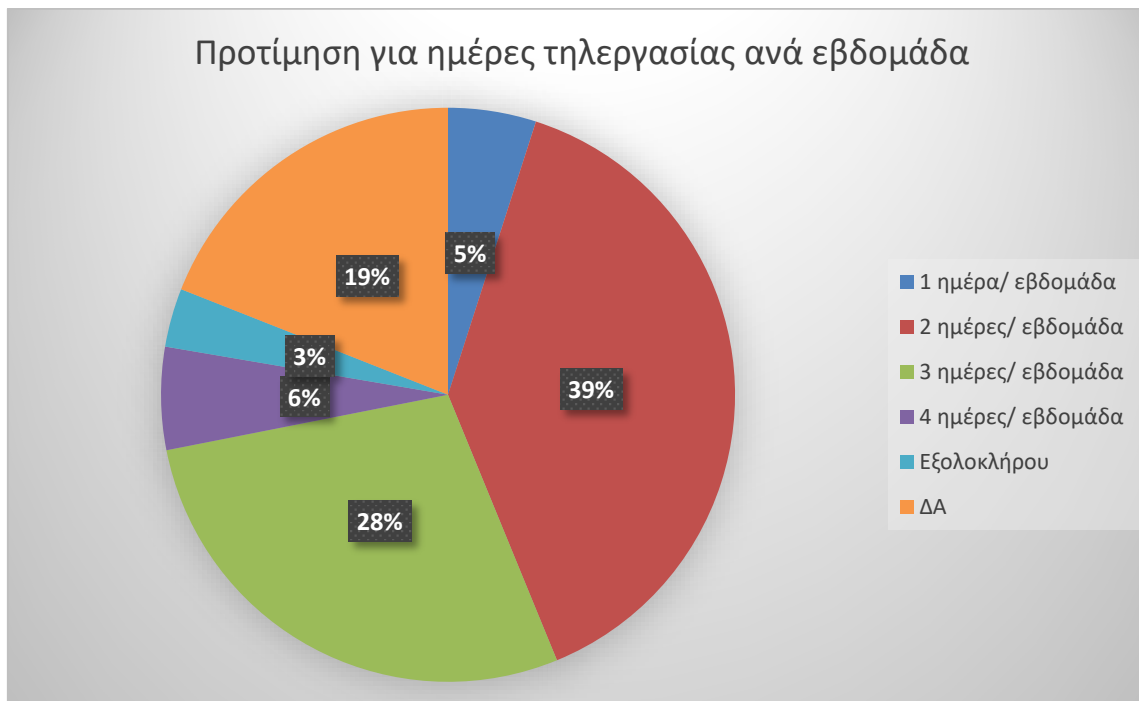
Ενδιαφέροντα ευρήματα παρουσίασαν οι απαντήσεις που αφορούν την συνεισφορά της τηλεργασίας στην κάλυψη των οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων. Ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των απαντήσεων των προηγούμενων ερωτημάτων εμφανιζόταν στην μέση επιλογή της κλίμακας, στο συγκεκριμένο ερώτημα οι εργαζόμενοι απάντησαν κατά πλειοψηφία ότι η τηλεργασία τους βοήθησε «πολύ» στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ιδιαίτερα οι έγγαμοι εργαζόμενοι, όπως παρουσιάζεται και στο σχεδιάγραμμα, εμφανίζονται πολύ ικανοποιημένοι από την δυνατότητα που τους έδωσε η τηλεργασία να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις της οικογενειακής ζωής. Σε ότι αφορά τους άγαμους εργαζόμενους η κατάσταση εμφανίζεται διαφοροποιημένη στις υπόλοιπες κλίμακες, αποτέλεσμα που προκύπτει φυσιολογικά, δεδομένου του χαμηλότερου οικογενειακού φόρτου που συνεπάγεται ο μη έγγαμος βίος.

Τα επόμενα διαγράμματα (2.30 και 2.31) αφορούν επίσης το κομμάτι της τηλεργασίας, παρουσιάζοντας το κατά πόσο αποτελεί επιθυμητή πρακτική από τους εργαζόμενους και σε τι ποσοστό θα ήθελαν να διατηρηθεί εβδομαδιαίως. Όπως είναι εμφανές παρουσιάζεται μία σαφής επιθυμία υπέρ της διατήρησης της τηλεργασίας, επιτρέποντας

να συμπεράνουμε ότι οι εργαζόμενοι αποκομίζουν σημαντικά οφέλη σε ότι αφορά την ΠΙ-EZ.



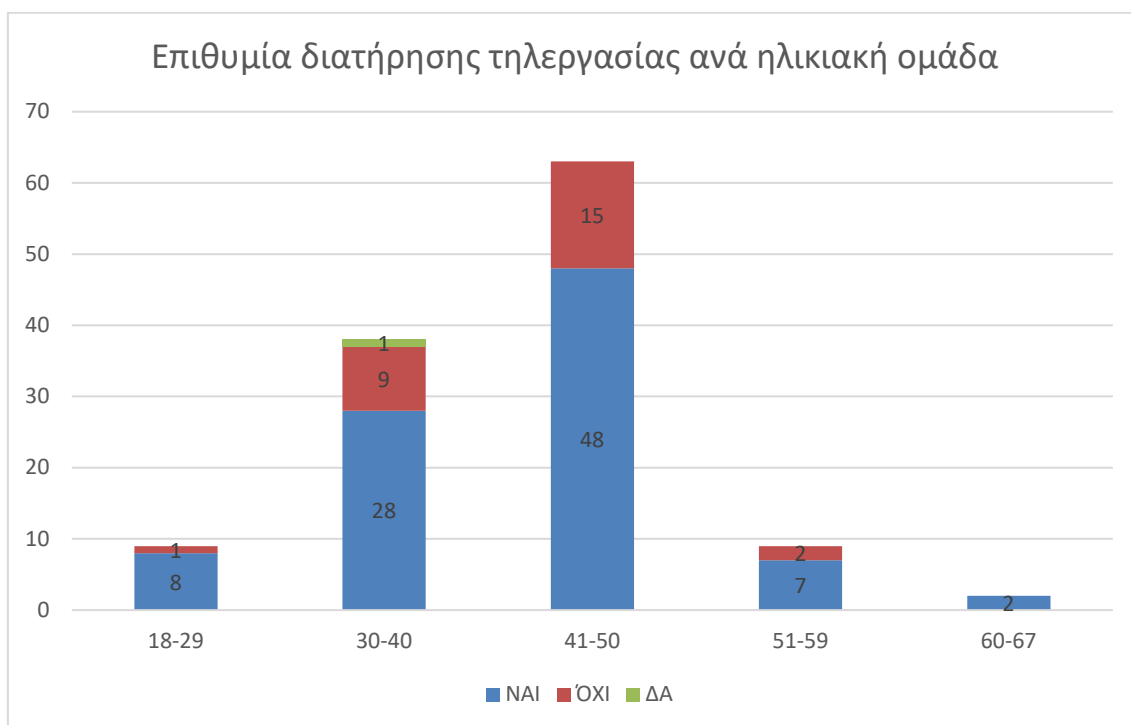
Διάγραμμα 2.30 – Διατήρηση τηλεργασίας ως εργασιακή πρακτική



Διάγραμμα 2.31 – Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας

Η πλειοψηφία των ερωτωμένων δήλωσε ότι επιθυμεί τηλεργασία σε συχνότητα 2 ημέρες/εβδομάδα και ακολουθούν σε ποσοστά τα άτομα που προτιμούν 3

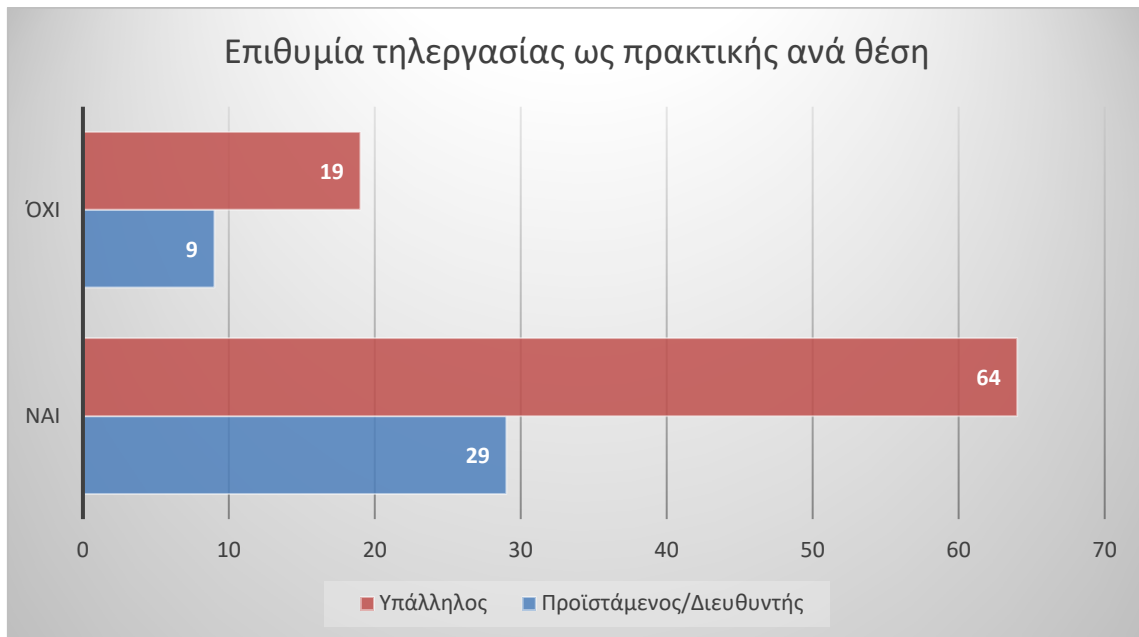
ημέρες/εβδομάδα, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό προτίμησε να μην πάρει θέση. Τέλος πολύ μικρά είναι τα ποσοστά των εργαζομένων που επιθυμούν 1 ημέρα/εβδομάδα, 4 ημέρες/εβδομάδα ή εξ ολοκλήρου. Ερμηνεύοντας τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ερωτήματος και με δεδομένο ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι επιζητούν 2ήμερη ή 3ήμερη συχνότητα τηλεργασίας, διαπιστώνεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την προοπτική της εργασίας από το σπίτι ως μία λύση που δύναται να τους εξυπηρετήσει στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στις συνολικές υποχρεώσεις τους (προσωπικές, οικογενειακές και επαγγελματικές), απαλλαγμένοι κατά ένα ποσοστό, από πολύωρες μετακινήσεις και καθυστερήσεις ή άλλου είδους χρονικές αποσπάσεις και περιορισμούς, χωρίς να χρειάζεται να λάβουν κάποια άδεια ή να απέχουν με οποιονδήποτε τρόπο από την εργασιακή τους δραστηριότητα.



**Διάγραμμα 2.32 - Συχνότητα τηλεργασίας ανά ηλικιακή ομάδα**

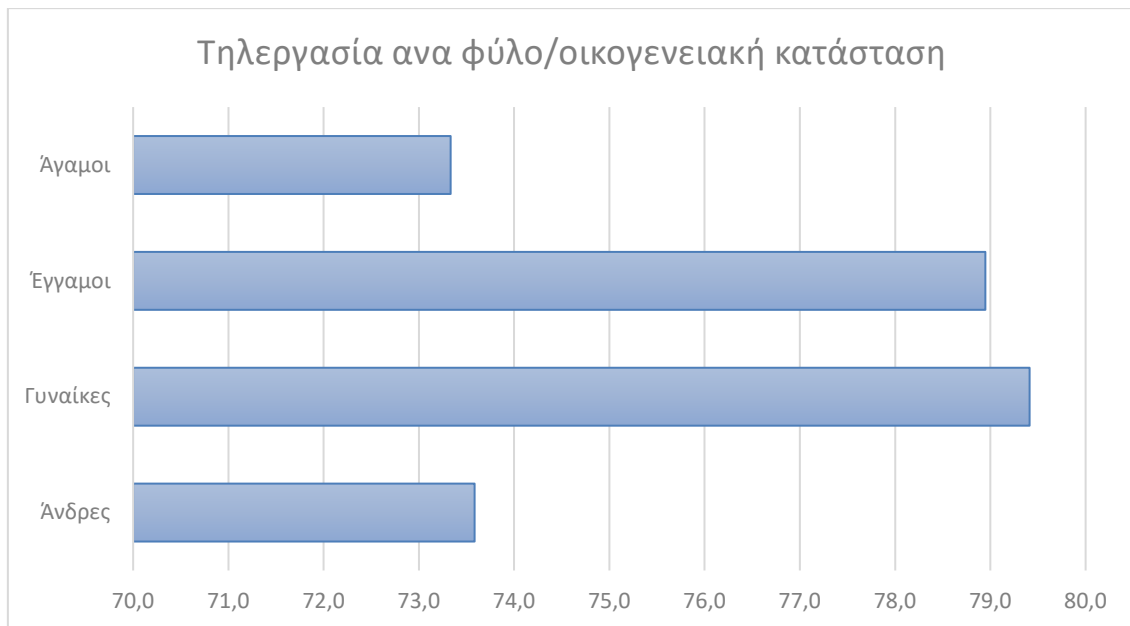
Η διερεύνηση των επιμέρους στοιχείων σχετικά με την τηλεργασία, εμφανίζει το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που επιθυμούν την διατήρησή της, στην ηλικιακή κατηγορία 41-50, με επόμενο ηλικιακό γκρουπ τους 30-40. Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά. Με δεδομένο ότι οι ηλικίες 30-50 αποτελούν το τμήμα του πληθυσμού με παιδιά μικρής ηλικίας και συνεπώς αυξημένων αναγκών, τα συγκεκριμένα ευρήματα προκύπτουν φυσιολογικά, επιβεβαιώνοντας τις υποθέσεις της έρευνας σχετικά με τις προοπτικές που μπορεί να παρέχει η εργασιακή

πρακτική της τηλεργασίας, ιδιαίτερα στο τμήμα του πληθυσμού που αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες και πιο πιεστικές συνθήκες στην καθημερινότητά του.



**Διάγραμμα 2.33 - Επιθυμητή συχνότητα τηλεργασίας ανά θέση**

Στο σχεδιάγραμμα παρατηρείται ότι και οι δύο κατηγορίες εργαζομένων εμφανίζουν σχεδόν πανομοιότυπα ποσοστά στην επιθυμία για τηλεργασία. 77,1% των υπαλλήλων χωρίς διευθυντικές θέσεις δήλωσε ότι επιθυμεί την διατήρηση της τηλεργασίας ως εργασιακής επιλογής, με το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων που κατέχουν θέσεις διευθυντών/προϊσταμένων να είναι 76,3%. Ανεξάρτητα της θέσης που κατέχει ένας εργαζόμενος η τηλεργασία φαίνεται ότι υπήρξε μία πρακτική που λειτούργησε και απέδωσε σε μεγάλο ποσοστό, δίνοντας στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν σε πολλά επίπεδα και κατά συνέπεια να επιζητούν την διατήρησή της.



**Διάγραμμα 2.34 – Τηλεργασία ανά φύλο/οικογενειακή κατάσταση**

Στο τελευταίο σχεδιάγραμμα σχετικά με την επιθυμία διατήρησης της τηλεργασίας, παρατηρείται ότι τα ποσοστά είναι πολύ υψηλά σε όλες τις κατηγορίες του δείγματος, με τις μεγαλύτερες τιμές να παρουσιάζονται στις γυναίκες 79,4% και στους έγγαμους 78,9%. Οι απαντήσεις αυτές επιβεβαιώνουν τα ευρήματα και τα συμπεράσματα που προέκυψαν και σε προηγούμενα ερωτήματα, αναδεικνύοντας με επιτακτικό τρόπο το ζήτημα της ανεύρεσης χρόνου για την κάλυψη των πολλαπλών αναγκών, που καλούνται να διαχειριστούν οι συγκεκριμένες δημογραφικές ομάδες.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

#### **3.1 Γενικά**

Ξεκινώντας την ανάλυση αξίζει να τονιστεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ανήκει στις ηλικιακές ομάδες που οι περισσότεροι άνθρωποι λόγω ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης και γενικότερων απαιτήσεων και υποχρεώσεων, βιώνουν μία πιεστική και σύνθετη καθημερινότητα, την οποία οφείλουν να διαχειριστούν με τρόπο που να εμπεριέχει τις περισσότερες δυνατές δραστηριότητες για τους ίδιους και για την οικογένειά τους. Δεν είναι υπερβολή να αναφερθεί, ότι κατά μία έννοια, από αυτήν την έρευνα καλύπτεται ο βασικός παραγωγικός κορμός της ελληνικής κοινωνίας, το κομμάτι του πληθυσμού που είναι υπεύθυνο για την συντριπτική πλειοψηφία του παραγόμενου κοινωνικού και οικονομικού αποτελέσματος. Η πλειοψηφία είναι έγγαμοι ενώ δεν διαφάνηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις στην ΙΙΙ-ΕΖ ανάμεσα σε αυτούς που έχουν παιδιά και σε αυτούς που δεν έχουν. Διαπιστώθηκαν διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω. Ενδιαφέροντα ήταν τα ευρήματα που ανέκυψαν σε σχέση με εργαζομένους που κατέχουν θέσεις ευθύνης σε σύγκριση με υπαλλήλους που κατέχουν απλές θέσεις γραφείου.

#### **3.2 Ο ελεύθερος χρόνος ως παράγοντας ΙΙΙ-ΕΖ**

Στην πρώτη μας ερευνητική υπόθεση, όπως καθορίστηκε και από την σχετική βιβλιογραφία, εξετάζεται ο παράγοντας του χρόνου που είναι διαθέσιμος για την κάλυψη των οικογενειακών υποχρεώσεων καθώς και την ατομική και οικογενειακή διασκέδαση. Η πλειοψηφία του δείγματος εργάζεται το τυπικό ωράριο ή κάποιες ώρες περισσότερο ανά εβδομάδα. Εξετάζοντας τις ώρες εργασίας ανά θέση, προκύπτει διαφοροποίηση, με τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις να εργάζονται κατά μέσο όρο πέντε (5) ώρες περισσότερο ανά εβδομάδα. Επίσης, προκύπτει διαφοροποίηση στις ώρες εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, με τους άνδρες, να εργάζονται λίγο περισσότερες ώρες από το τυπικό 40ωρο/εβδομάδα, που εργάζεται η πλειοψηφία των γυναικών. Η διαφοροποίηση αυτή ενισχύεται από όλες τις κλίμακες απαντήσεων, δίνοντας μια σχετικά ομοιογενή συνολική εικόνα. Τα ευρήματα επαληθεύουν την υπόθεση ότι τα διευθυντικά στελέχη/προϊστάμενοι, κυρίως άνδρες, θυσιάζουν χρόνο από την προσωπική/οικογενειακή τους ζωή προς όφελος της εργασίας τους.

Εξετάζοντας τον παράγοντα του ελεύθερου χρόνου που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για διασκέδαση, ορίζοντας τον όρο διασκέδαση ως τη δυνατότητα να αφιερώσουν χρόνο αποκλειστικά για τις ατομικές τους ανάγκες και την προσωπική τους ανάπτυξη, είτε αφορά κάποιο άθλημα, είτε κάποιο χόμπι ή άπλα χρόνο για οποιοδήποτε είδους κοινωνικές επαφές, οι απαντήσεις είναι ξεκάθαρες με συντριπτικά ποσοστά να δηλώνουν ότι έχουν μέτριο ή λίγο ελεύθερο χρόνο. Οι γυναίκες είναι αυτές που δηλώνουν ότι διαθέτουν τον λιγότερο διαθέσιμο χρόνο για την προσωπική τους διασκέδαση επιβεβαιώνοντας, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι εργάζονται λιγότερες ώρες, ότι στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα οι γυναίκες φέρουν ακόμα το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης που αφορά την διεκπεραίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Εξετάζοντας την επάρκεια του χρόνου που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για την κάλυψη των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, καταλήγουμε με βάση τα ευρήματα, ότι ο χρόνος δεν επαρκεί σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα σχετικά με την επάρκεια του ελεύθερου χρόνου για διασκέδαση. Παρατηρώντας ότι και σε αυτό το ερώτημα οι γυναίκες είναι αυτές που αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο πρόβλημα έλλειψης χρόνου και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν είναι οι πολλές ώρες εργασίας που δημιουργούν την δεδομένη κατάσταση, αλλά οι οικογενειακές υποχρεώσεις, συμπεραίνουμε ότι πρόκειται για ένα θέμα που πηγάζει από την αλλαγή του τρόπου ζωής και τις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας. Η παρούσα έρευνα δεν επικεντρώθηκε σε αυτές τις παραμέτρους, αλλά τα αποτελέσματα αφήνουν ανοιχτό πεδίο για περαιτέρω διερεύνηση αυτών των παραγόντων. Σε κάθε περίπτωση έχουμε σαφείς ενδείξεις για αρνητική μεταβολή της ΠΙ-EZ, επαληθεύοντας μία από τις βασικές μας ερευνητικές υποθέσεις.

### **3.3 Εργασιακό περιβάλλον και άγχος ως παράγοντας ΠΙ-EZ**

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου διαβιούν οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις. Τόσο ο εργασιακός χώρος, όσο και το συναδελφικό κλίμα φαίνεται να ικανοποιούν τους εργαζόμενους σε μέτρια και υψηλά επίπεδα. Εκ πρώτης αυτό ενδεχομένως να οφείλεται σε μία προσπάθεια που τα τελευταία χρόνια γίνεται από τις ελληνικές επιχειρήσεις για τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση του χώρου εργασίας, καθώς επίσης και της λειτουργίας των τμημάτων ανθρωπίνου δυναμικού των εταιρειών σε πρότυπα σύγχρονα και εναρμονισμένα με τις εξελίξεις και τις αναβαθμίσεις που έχουν προκύψει και πλέον εφαρμόζονται στον τομέα της διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού. Η κατασκευή του ερωτηματολογίου περιείχε



ερωτήσεις που επιχειρούσαν να διερευνήσουν εμμέσως την ΠΙ-ΕΖ, δίνοντάς μας πληροφορίες για την ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό τους περιβάλλον. Σε αυτές (τις ερωτήσεις) συγκαταλέγονται όσες μας παρέχουν πληροφορίες που αφορούν την σύνδεση του εργασιακού κλίματος είναι με την ΠΙ-ΕΖ, καθώς η ποιότητα ζωής που βιώνει κάθε άτομο κατά την διάρκεια της εργασίας, του δεδομένου ότι αποτελεί το 1/3 περίπου του συνολικού του χρόνου, επηρεάζει το σύνολο της καθημερινότητάς του.

Σε ότι αφορά τα επίπεδα μεταφοράς του εργασιακού άγχους στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή, παρατηρείται ότι κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα στο σύνολο των ερωτηθέντων. Τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με όσους κατέχουν απλές υπαλληλικές θέσεις. Γίνεται συνεπώς αντιληπτή η άμεση σχέση και επιβεβαιώνεται η ερευνητική υπόθεση που συνδέει τις αυξημένες εργασιακές ευθύνες με αρνητικές συνέπειες στην ΠΙ-ΕΖ.

#### **3.4 Ο οικονομικός-μισθολογικός παράγοντας και η σχέση του με την ΠΙ-ΕΖ**

Από την μελέτη δεν θα μπορούσε να εξαιρεθεί η διερεύνηση του οικονομικού-μισθολογικού παράγοντα ως βαρύνουσα παράμετρος για την ΠΙ-ΕΖ . Τα ευρήματα δείχνουν ότι τα άτομα με διευθυντικές θέσεις λαμβάνουν μισθό ο οποίος επαρκεί για την κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών και τους προσφέρει μεγαλύτερη δυνατότητα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου τους σε ψυχαγωγία, ταξίδια κλπ. Στον αντίποδα, η έρευνα έδειξε ότι μεταφέρουν υψηλότερα επίπεδα άγχους στην κοινωνική τους ζωή και εμφανίζουν έλλειψη χρόνου για την κάλυψη των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Με βάση αυτά τα ευρήματα δεν είναι εύκολο να διατυπώσει κάποιος ένα αντικειμενικό αξιολογικό συμπέρασμα. Σε μια προσπάθεια να δοθεί μια ερμηνεία θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι προϊστάμενοι/διευθυντές έχουν τη δυνατότητα να ανταπεξέρχονται καλύτερα στις καθημερινές, απτές υποχρεώσεις, δηλαδή βιοποριστική ασφάλεια, δυνατότητα αξιοποίησης ελεύθερου χρόνου, εξαιτίας ενδεχομένως των υψηλότερων απολαβών τους, θυσιάζοντας όμως ποιοτικά χαρακτηριστικά, όπως είναι ο χρόνος με την οικογένεια ή οι κοινωνικές συναναστροφές. Ένα επιπλέον τίμημα για τις υψηλότερες απολαβές έρχεται να προστεθεί με τον παράγοντα του άγχους το οποίο βιώνει σε υψηλότερο βαθμό η συγκεκριμένη δημογραφική κατηγορία, ο οποίος αναλύεται περισσότερο στην επόμενη ενότητα. Αναλύοντας τα δεδομένα που έχουμε και αφορούν τους εργαζομένους που κατέχουν απλές υπαλληλικές θέσεις, παρουσιάζεται μια πιο ισορροπημένη κατάσταση σε ότι αφορά την ΠΙ-ΕΖ, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις σε όλα τα ερωτήματα. Παρόλα αυτά, υπάρχει ένας σημαντικός παράγοντας που έχει

αρνητικό πρόσημο και είναι αυτός που αφορά τη δυνατότητα που προσφέρει ο μισθός για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, εμφανίζοντας περιορισμένες δυνατότητες για διασκέδαση, ταξίδια και γενικότερα ποικιλία δραστηριοτήτων εκτός της εργασίας. Συμπερασματικά μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ο μισθός επαρκεί για την κάλυψη των βασικών αναγκών και οι ώρες εργασίας επιτρέπουν μια ισορροπημένη ζωή ανάμεσα στη δουλειά και την οικογένεια αλλά δεν επαρκεί για επιπλέον δραστηριότητες στον διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο τους. Συνεχίζοντας με τα ευρήματα της έρευνας, παρατηρούμε ότι ο μισθός των εργαζομένων παρουσιάζει ισχυρή αναλογία ως προς την επάρκειά του σε σχέση με το μέγεθος της οικογένειας. Όσο πιο πολυπληθής είναι μια οικογένεια τόσο πιο δύσκολα μπορούν οι εργαζόμενοι να καλύπτουν τις ανάγκες της, πάντα όμως σε επαρκή επίπεδα. Αποτέλεσμα που σε πρώτη ανάγνωση δημιουργεί μια ικανοποίηση και δείχνει μια ισορροπημένη κατάσταση, αφού οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα μπορούν και ανταποκρίνονται στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Σε δεύτερο επίπεδο και παρατηρώντας ότι όσο αυξάνεται ο αριθμός των μελών τόσο δυσκολότερη γίνεται η βιοποριστική επιβίωση και σχεδόν εκμηδενίζεται η δυνατότητα δημιουργικής αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου, έχουμε ενδείξεις που μπορούν να δώσουν ερμηνείες σε ευρύτερα ζητήματα/παθογένειες της ελληνικής κοινωνίας, όπως είναι το δημογραφικό, η υπογεννητικότητα, κ.α. Η διερεύνηση αυτής της σχέσης δεν πραγματοποιήθηκε από την παρούσα μελέτη και θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο περαιτέρω έρευνας.

### **3.5 Η επίδραση της τηλεργασίας στην ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής**

Μεγάλο τμήμα της έρευνας αφιερώθηκε στην διερεύνηση της τηλεργασίας και στον τρόπο που επηρέασε τον χρόνο των εργαζομένων που εξοικονομήθηκε από την μεταφορά προς και από την εργασία, από την εξοικονόμηση χρόνου για κάλυψη οικογενειακών αναγκών και την ποιότητα εργασίας από το σπίτι σε σύγκριση με την δια ζώσης εργασία.

Οι απαντήσεις επιβεβαιώνουν σε συντριπτικά ποσοστά τις ερευνητικές υποθέσεις τόσο στο κομμάτι της εξοικονόμησης χρόνου από τις μετακινήσεις, όσο και στον διαθέσιμο χρόνο, που εξασφάλισε στους εργαζομένους μεγαλύτερη επάρκεια για την κάλυψη των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Η ποιότητα της εργασίας από το σπίτι παραμένει στα ίδια επίπεδα με την δια ζώσης εργασία, τουλάχιστον από την πλευρά που το αξιολογούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Λαμβάνοντας υπόψιν τον βίαιο και πολλές φορές μη επαρκώς οργανωμένο τρόπο που καθιερώθηκε η τηλεργασία, το δείγμα αυτής της εργασιακής πρακτικής φαίνεται πως διαθέτει πολλά πλεονεκτήματα και η τάση είναι να

διατηρηθεί. Προκύπτουν σημαντικά και πολύπλευρα πλεονεκτήματα που ενισχύουν με εξαιρετικό τρόπο την ΠΙ-ΕΖ. Σύμφωνα με τις απαντήσεις του δείγματος σχετικά με τον βαθμό στον οποίο επιθυμούν την τηλεργασία, παρουσιάζεται μία σαφής επιθυμία υπέρ της διατήρησής της, επιτρέποντας να συμπεράνουμε ότι οι εργαζόμενοι αποκομίζουν σημαντικά οφέλη σε ότι αφορά την ΠΙ-ΕΖ. Αναφορικά με την δημογραφική κατηγορία, οι έγγαμες γυναίκες παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά που επιθυμούν να διατηρηθεί η τηλεργασία ως εργασιακή πρακτική. Συνδυάζοντας αυτήν την τάση με προηγούμενα ευρήματα κατά τα οποία οι γυναίκες φέρουν το κύριο βάρος της εξυπηρέτησης των οικογενειακών αναγκών και με την έλλειψη χρόνου που δήλωσαν στην έρευνα, η τηλεργασία μπορεί να αποτελέσει πρακτική που θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην απόκτηση ισορροπημένης εργασιακής και προσωπικής ζωής.

Η ανάλυση των δεδομένων επαληθεύει εν μέρει τις ερευνητικές υποθέσεις απαντώντας καταφατικά στην ανάγκη των εργαζομένων για περισσότερο διαθέσιμο χρόνο προς ικανοποίηση των αναγκών της προσωπικής τους ζωής. Οι γυναίκες και τα άτομα που κατέχουν θέσεις διευθυντών/προϊσταμένων είναι οι δύο κατηγορίες που εμφανίζουν την μεγαλύτερη ανάγκη σε αυτήν την παράμετρο. Η έλλειψη χρόνου για τις οικογενειακές υποχρεώσεις είναι το σημαντικότερο ζήτημα που προκύπτει, ενώ οι οικονομικές απολαβές είναι επαρκείς για την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών, αλλά όχι αρκετές ώστε να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους τον ποιοτικό ελεύθερο χρόνο που χρειάζονται. Η ποιότητα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική τους ζωή διατηρεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο συμπαρασύροντας με θετικό τρόπο το σύνολο της ΠΙ-ΕΖ.

Η θετική επίδραση της τηλεργασίας στη ζωή και τις ανάγκες των εργαζομένων είναι αδιαμφισβήτητη, τόσο σε προσφορά διαθέσιμου χρόνου όσο και σε δυνατότητα καλύτερης ανταπόκρισης στις υποχρεώσεις της προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Αναμφισβήτητης αξίας είναι τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις πληροφορίες και τα δεδομένα που προσφέρουν σε ένα τμήμα ανθρώπινου δυναμικού που λειτουργεί με όρους σύγχρονης διοίκησης, ακριβώς επειδή η ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής διαμορφώνεται κυρίως από δύο βασικούς συντελεστές, τις επιχειρήσεις-εργοδότες και τα άτομα ως ενεργούμενα σύμφωνα με τις ανάγκες της καθημερινότητας τους. Σε ότι αφορά τις επιχειρήσεις, στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, αποτελεί βασική αρμοδιότητα και ευθύνη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού η ύπαρξη προγραμμάτων, παροχών και πολιτικών που βοηθούν στη δημιουργία ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος. Η οργάνωση της

λειτουργίας του τμήματος με γνώμονα μία κουλτούρα επαγγελματικής/προσωπικής ισορροπίας, προσδιοριστικό παράγοντα της οποίας αποτελεί και η ικανοποίηση στον χώρο εργασίας, προσδίδει όφελος σε όλους τους συμμετέχοντες. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους ο οργανισμός οφείλει να λαμβάνει υπόψιν την ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής. Κατ' αρχάς, ο οργανισμός ενισχύει την φήμη του και αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ως προς την προσέλκυση νέων υπαλλήλων. Τα οφέλη και οι διευκολύνσεις που προσφέρει ο οργανισμός αποτελούν κίνητρο για την διατήρηση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού. Μια ευέλικτη εργασιακή ρύθμιση όπως στην περίπτωση της τηλεργασίας θα μπορούσε επίσης να βελτιώσει το ηθικό των εργαζομένων. Για παράδειγμα, αντί οι εργαζόμενοι να προσέρχονται καθυστερημένα στην εργασία τους, μπορούν να έχουν τον δικό τους ευέλικτο χρόνο όσο τελειώνει η δουλειά. Οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους με τηλεργασία εάν για κάποιον λόγο δεν μπορούσαν να εκτελέσουν τη δουλειά τους στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, η έρευνα συνιστά την ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία σε όλους τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων. Επιπλέον η δυνατότητα που δίνεται στους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, έχοντας επάρκεια χρόνου και πνευματικά και ψυχικά αποθέματα ενέργειας που πηγάζουν από την ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής, δεν ωφελεί μόνο τους εργαζόμενους αλλά και τους οργανισμούς. Είναι ωφέλιμο για μία επιχείρηση να εφαρμόζει πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, ώστε να δημιουργείται κλίμα κατανόησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Εν ολίγοις, ένας οργανισμός φιλικός προς την οικογένεια μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα των υπαλλήλων του λόγω της μείωσης των συγκρούσεων επαγγελματικής/προσωπικής ζωής.

Ένα τμήμα ανθρώπινου δυναμικού που στις λειτουργικές του υποχρεώσεις έχει εντάξει τη μέριμνα για τις προσωπικές-οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων, έχει τη δυνατότητα να μειώσει τα επίπεδα του άγχους και να παρέχει υποστήριξη που εκπληρώνει μια ισορροπημένη ζωή. Αποτελεί μεταξύ άλλων έναν πολύ αποτελεσματικό τρόπο για την μείωση των απουσιών των υπαλλήλων. Εν κατακλείδι, πολιτικές και πρακτικές που αποσκοπούν σε σφαιρική αντίληψη του συνόλου των εκφάνσεων της κοινωνικής ύπαρξης των εργαζομένων, ενισχύουν το επίπεδο ικανοποίησής τους και ταυτόχρονα βοηθούν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### 4.1 Συμπεράσματα

Ολοκληρώνοντας την έρευνα και την ανάλυση των αποτελεσμάτων προκύπτουν συμπεράσματα αναφορικά με την παρούσα κατάσταση που επικρατεί στον ελλαδικό χώρο όπως παρουσιάστηκε παραπάνω. Συνολικά παρατηρήθηκε ότι ο μισθός των εργαζομένων είναι επαρκής για την κάλυψη των βασικών βιοποριστικών αναγκών των σύγχρονων νοικοκυριών, αλλά είναι σημαντικά περιορισμένος για περαιτέρω δραστηριότητες που -οφείλουν- να περιλαμβάνονται στον ελεύθερο χρόνο κάθε ανθρώπου ώστε να καλύπτονται όπως οι παράμετροι που είναι απαραίτητες για μια ισορροπημένη διαβίωση. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η παραπάνω παρατήρηση ενδεχομένως να παρουσιάζεται οξύμωρη σε μια περίοδο που διεθνείς κοινωνικο-οικονομικοί δείκτες τοποθετούν την Ελλάδα χαμηλά σε επίπεδα απολαβών εργαζομένων, οικονομικής ανάπτυξης, ποιότητας ζωής κ.α. Για τον λόγο αυτό πρέπει να τονιστεί, όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 2, ότι το δείγμα των συμμετεχόντων αποτελείται από εργαζόμενους σε θέσεις γραφείου (δεν αποτελείται από εργάτες, τεχνίτες, ή άλλα χειρωνακτικά επαγγέλματα) σε τρεις μεγάλες ελληνικές εταιρείες σε τομείς αιχμής (κατασκευές, πληροφορική και ιατρικά μηχανήματα), οι οποίες βρίσκονται σε περίοδο ευνοϊκής οικονομικής συγκυρίας και σε φάση ανάπτυξης σύμφωνα με τα δημοσιευμένα οικονομικά τους στοιχεία. Το καλό αυτό οικονομικό προφίλ των εταιρειών, ενδεχομένως να συνδέεται με το παραπάνω κύριο συμπέρασμα της έρευνας για την επάρκεια του μισθού των εργαζομένων, καθώς αυτές οι εταιρείες εκτιμάται ότι παρέχουν στους εργαζόμενους ικανοποιητικότερες απολαβές και καλύτερες συνθήκες εργασίας συγκριτικά με άλλες εταιρίες μικρότερου μεγέθους ή δυσμενέστερων οικονομικών αποτελεσμάτων. Στον αντίποδα βέβαια βρίσκεται η μεταφορά του εργασιακού άγχους στο σπίτι καθώς και η έλλειψη ελεύθερου χρόνου από εργαζόμενους σε εταιρείες αυτής της κατηγορίας.

Άξιο παρατήρησης είναι επίσης το συμπέρασμα, όπως αυτό διαφαίνεται από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, ότι ενώ σε συντριπτικό βαθμό οι γυναίκες συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία και συνεισφέρουν οικονομικά στις ανάγκες της οικογένειας, ταυτόχρονα έχουν λιγότερο διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο από τους άνδρες εξαιτίας προφανώς του γεγονότος ότι φέρουν το κύριο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων. Ταυτόχρονα οι άνδρες, και κυρίως όσοι κατέχουν διευθυντικές θέσεις

(συντριπτική πλειοψηφία σε αυτήν την δημογραφική κατηγορία), θυσιάζουν ελεύθερο χρόνο χάριν των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Συνεπώς παρατηρείται μία ανισορροπία στην ΠΙ-ΕΖ όπως την αντιλαμβανόμαστε με σύγχρονους όρους, δηλαδή την δυνατότητα του ατόμου ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης κλπ, να ασκεί όλες τις κοινωνικές δράσεις και να μοιράζει ομοιογενώς τον χρόνο του ανάμεσα στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις/φιλοδοξίες, την ξεκούραση και την κάλυψη των προσωπικών/οικογενειακών αναγκών. Η ανισορροπία που τείνει να δημιουργηθεί έχει πολλά κοινά στοιχεία με κοινωνικές συμβάσεις που επικρατούσαν κατά το παρελθόν (άνδρας «κουβαλητής» - γυναίκα νοικοκυρά). Ως εκ τούτου με βάση τα ευρήματα φαίνεται να διαμορφώνεται μία κατάσταση κατά την οποία αναπαράγονται παραδοσιακές δομές περασμένων ετών. Ενδεχομένως δηλαδή να διαφαίνεται μια τάση οι εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες, λόγω έλλειψης διαθέσιμου χρόνου, αλλά και εξαιτίας των αυξημένων υποχρεώσεων της σύγχρονης ζωής, να επιθυμούν, ή να επιλέγουν εφόσον τους δίνεται η δυνατότητα, την διαμονή στο σπίτι, για να ανταπεξέλθουν καλύτερα σε όλες αυτές τις σύγχρονες απαιτήσεις της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μια τάση που οδηγεί τη γυναίκα πάλι πίσω στο σπίτι, όπως συνέβαινε και στο παρελθόν, με τη μόνη διαφορά πως τώρα, στις υποχρεώσεις της προστίθεται και η εργασία από το σπίτι. Ταυτόχρονα οι έγγαμοι άντρες δεν διαφαίνεται από την έρευνα να επιζητούν τόσο όσο οι έγγαμες γυναίκες την τηλεργασία, αφιερώνουν όμως περισσότερο χρόνο στην διαζώσης εργασία τους, όπως συνέβαινε στο κλασσικό μοντέλο παρελθοντικών χρόνων που αναφέρθηκε παραπάνω. Μπορεί λοιπόν να οδηγηθεί κανείς στο συμπέρασμα πως αν η παραπάνω τάση συνεχιστεί και παγιωθεί, είναι βέβαιο πως θα οδηγήσει σε μια ανακύκλωση των παλαιότερων στερεοτυπικών μορφών οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, επιβαρυσμένων όμως με το στοιχείο έλλειψης ελεύθερου χρόνου και υψηλότερων επιπέδων άγχους.

Τέλος με περαιτέρω ανάγνωση των αποτελεσμάτων και με τις λογικές αναγωγές που επιτρέπονται, η διατήρηση ή και αύξηση της παρατηρούμενης από την παρούσα έρευνα τάσης που δείχνει ότι ο μισθός επαρκεί μεν για τον αξιοπρεπή βιοπορισμό αλλά όχι για την περαιτέρω προσωπική και οικογενειακή πολύπλευρη ανάπτυξη, προκαλείται ένας προβληματισμός υπό την έννοια ότι παγιώνεται μίας κατάσταση κατά την οποία οι σύγχρονοι εργαζόμενοι λειτουργούν ως υποκείμενα μίας κοινωνικοοικονομικής διαδικασίας στην οποία έχουν τον μονοδιάστατο ρόλο της υλικής συνεισφοράς και της αναπαραγωγής της εργασιακής τους ικανότητας. Πλέον δηλαδή ο εργαζόμενος, υπό την παραπάνω οπτική, παύει να αποτελεί πολύπλευρο, πολυδιάστατο και ενεργό υποκείμενο

του ευρύτερου κοινωνικού γίνεσθαι και του στενότερου οικογενειακού του περιβάλλοντος και λειτουργεί μόνο ως πάροχος της εργασιακής του ωφελιμότητας. Αυτή η ανεπάρκεια του απαραίτητου ελεύθερου χρόνου για τις λοιπές δραστηριότητες εκτός εργασίας, που τον ολοκληρώνουν ως οντότητα, οφείλουν να ολοκληρώνονται για την διατήρηση της ισορροπίας των επί μέρους υποκειμένων (των ατόμων) και του συνόλου (της κοινωνίας), ώστε να αποφευχθούν διαβρωτικές καταστάσεις που δύναται να δημιουργήσουν οξυμένα κοινωνικά προβλήματα. Σαφώς εδώ πρέπει να αναζητηθούν και γενικότερα αίτια, όπως η συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας, η ιδιαίτερη δομική σύνθεση που διατρέχει τον κοινωνικό ιστό και άλλοι παράγοντες που αποτελούν ωστόσο αντικείμενο άλλης έρευνας. Εν κατακλείδι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί ένα ζήτημα που αφορά το κάθε άτομο/εργαζόμενο προσωπικά, αλλά και το σύνολο της κοινωνίας αθροιστικά και συνθετικά. Η επάρκεια του βιοτικού επιπέδου που διαφάνηκε από τα ευρήματα της έρευνας αποτελεί μία σταθερή βάση πάνω στην οποία μπορεί να δομηθεί και να αναπτυχθεί, με την συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων, ένα λειτουργικό-αρμονικό εποικοδόμημα προς όφελος του συνόλου της κοινωνίας.

### Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

- Μοντέλο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής.
- Κράτος πρόνοιας και ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής.
- Πλήθος τέκνων και ελεύθερος χρόνος εργαζόμενων γονέων (η περίπτωση του ενός παιδιού).
- Διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η προσωπική/οικογενειακή ζωή των εργαζομένων επηρεάζει την εργασιακή τους αποδοτικότητα.
- Η επίδραση των σύγχρονων οικογενειακών υποχρεώσεων στην ΠΙ-ΕΖ των εργαζομένων γυναικών.
- Μέγεθος οικογένειας-επάρκεια και αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου.
- Ανεπάρκεια ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και συνέπειες στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνική**

Καραμεσίνη, Μ., 2007, 2008α, Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής, νήσος, Αθήνα.

### **Ξενόγλωσση**

Bhatti, K., & Qureshi, T., 2007, Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54 – 68.

Guest, D., 2002, Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, Volume 41, Issue 2, DOI: 10.1177/0539018402041002005.

Lockwood, N., 2003, Work/Life Balance Challenges and Solutions, *SHRM Research*.

Moyes, G. D., & Shao, L. P., Newsome, M. 2008, Comparative analysis of employee job satisfaction in the accounting profession, *Journal of Business & Economics Research*, 6(2), 65-81.

Rani, S., Kamalabhan et.,al 2011, Work/life balance reflection on employee satisfaction. *Serbian Journal of Management* 6 (1): 85-96.

Stoilova, R., Ilieva-Trichkova, P., Bieri, F., 2020, Work–life balance in Europe: institutional contexts and individual factors, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 40 No. 3/4, pp. 366-381. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2019-0152>.

Sageer, A., Rafat, S., Agarwal, P., 2012, Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization, *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.

Saleh, H., 2015, Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution, *International Journal of Science Commerce and Humanities*, Volume 3, No 2.

Vaganay A., Canónico, E., Courtin, E., 2016, Challenges of work-life balance faced by working families, *EU PUBLICATIONS*, doi: <https://doi.org/10.2767/40435>.

Backhaus R., et al., 2020, Allowing Visitors Back in the Nursing Home During the COVID-19 Crisis: A Dutch National Study Into First Experiences and Impact on Well-Being, *JAMDA-The Journal of Post-Acute and Long-Term Care Medicine*, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.06.020>.

Lee, S., McCann, D. and Messenger, J. C., 2007, Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, International Labour Organization.

KARAMESSINI, M., 2008, Continuity and change in the southern European social model, International Labour Review, 147: 43-70. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00023.x>.

Petmesidou, M., 1996, Social protection in Southern Europe: Trends and prospects, Journal of Area Studies, 4:9, 95-125, DOI: [10.1080/02613539608455784](https://doi.org/10.1080/02613539608455784)

Fagan, C., Norman, H., Smith, M., González Menéndez, M. C., 2014, In search of good quality part-time employment, Conditions of Work and Employment Series No. 43, International Labour Office.

Van Hooff, Madelon L. M., 2013, The Daily Commute from Work to Home: Examining Employees' Experiences in Relation to Their Recovery Status, Stress Health, 31, 124– 137. doi: [10.1002/smi.2534](https://doi.org/10.1002/smi.2534).

Troup, C. and Rose, J., 2012, Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes?, Community, Work & Family, 15:4, 471-486, DOI: [10.1080/13668803.2012.724220](https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220)

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

## Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Έρευνα Διπλωματικής Εργασίας - Τσιούνης Κωνσταντίνος - ΠΑ.Δ.Α

*Ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις.*

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο.

Τα στοιχεία του θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τον σκοπό της έρευνας που πραγματοποιώ στο πλαίσιο της Διπλωματικής μου εργασίας. (Χρόνος συμπλήρωσης περίπου 5').

ΠΜΣ "ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ" –

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών - Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Η συμμετοχή σας είναι σημαντική στην ολοκλήρωση της έρευνας!

### 1. Ηλικία

- 18-29
- 30-40
- 41-50
- 51-59
- 60-67

### 2. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

### 3. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος
- έγγαμος/σύμφωνο συμβίωσης

### 4. Πόσα παιδιά έχετε;

- 0
- 1
- 2
- 3

- 4+

**5. Η θέση σας είναι:**

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος ή Δ/ντής

**6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο);**

- Λιγότερες από 40
- 40
- 41-45
- 46-50
- 50+

**7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές);**

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

**8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας;**

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

**9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας;**

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια

- Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Μέτρια
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Μέτρια
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Μέτρια
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Αρκετά
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ

- 14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Μέτρια
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασία είναι:**
- Πολύ χειρότερη
  - Χειρότερη
  - Ίδια
  - Καλύτερη
  - Πολύ καλύτερη
- 16. Σε ποιό βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων;**
- Καθόλου
  - Λίγο
  - Μέτρια
  - Πολύ
  - Πάρα πολύ
- 17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική;**
- Ναι
  - Όχι
- 18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό;**
- 1 ημέρα/ εβδομάδα
  - 2 ημέρες/ εβδομάδα

- 3 ημέρες/ εβδομάδα
- 4 ημέρες/ εβδομάδα
- 5 ημέρες/ εβδομάδα





## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

### Ηλεκτρονική επιστολή επικοινωνίας προς εταιρείες

**From:** Kostas Tsiounis <kostastsiounis@gmail.com>

**Sent:** Sunday, January 8, 2023 1:48 PM

**To:**

**Subject:** Πρόσκληση συμμετοχής σε έρευνα Διπλωματικής Εργασίας "Ισορροπία Επαγγελματικής / Προσωπικής Ζωής" - Τσιούνης Κωνσταντίνος - ΠΑ.Δ.Α

Καλησπέρα σας,

Ονομάζομαι Τσιούνης Κωνσταντίνος και είμαι Μεταπτυχιακός Φοιτητής στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "Δημόσια Οικονομική & Πολιτική" του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.).

Στο πλαίσιο της Διπλωματικής μου Εργασίας με τίτλο "Ισορροπία Επαγγελματικής / Προσωπικής Ζωής εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις" σας αποστέλλω το παρακάτω ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν προορίζονται αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Θα εκτιμούσα να διαθέσετε 5 λεπτά από τον χρόνο σας για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

[Η βοήθειά σας είναι πολύτιμη για την ολοκλήρωση της έρευνας!](#)

Για να απαντήσετε το ερωτηματολόγιο ακολουθήστε τον παρακάτω σύνδεσμο:

[Έρευνα Διπλωματικής Εργασίας - Τσιούνης Κωνσταντίνος - ΠΑ.Δ.Α](#)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Π.Γ.1:Σύνολο απαντήσεων (ανεπεξέργαστα δεδομένα)

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
1	08/01/2023 3:10:21 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Ίδια	Λίγο	Όχι	3 ημέρες/εβδομάδα
2	08/01/2023 3:29:24 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Καλύτερη	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
3	08/01/2023 3:45:52 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	Λιγότερες από 40 ώρες	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Καθόλου	Καθόλου	Ίδια	Λίγο	Όχι	4 ημέρες/εβδομάδα
4	08/01/2023 4:10:22 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
5	08/01/2023 4:37:11 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
6	08/01/2023 5:11:05 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	50+ ώρες	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Καθόλου	Καθόλου	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	Εξ' ολοκλήρου
7	08/01/2023 5:45:11 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Λίγο	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα
8	09/01/2023 9:25:49 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Μέτρια	Χειρότερη	Μέτρια	Ναι	1 ημέρα/εβδομάδα
9	09/01/2023 9:42:50 π.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
10	09/01/2023 9:43:28 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	
11	09/01/2023 9:48:57 π.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Χειρότερη	Καθόλου	Όχι	
12	09/01/2023 9:49:15 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Καθόλου	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	
13	09/01/2023 9:51:08 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	1	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Χειρότερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
14	09/01/2023 9:52:17 π.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
15	09/01/2023 9:52:36 π.μ.	18-29	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
16	09/01/2023 9:59:34 π.μ.	51-59	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Καθόλου	Χειρότερη	Μέτρια	Όχι	
17	09/01/2023 10:31:04 π.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
18	09/01/2023 10:50:11 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Χειρότερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
19	09/01/2023 10:51:39 π.μ.	30-40	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Καλύτερη	Καθόλου	Όχι	

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
20	09/01/2023 10:55:11 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Καθόλου	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
21	09/01/2023 10:55:31 π.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Καθόλου	Καθόλου	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Ίδια	Πάρα πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
22	09/01/2023 10:56:33 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
23	09/01/2023 10:59:26 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	50+ ώρες	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
24	09/01/2023 11:02:15 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
25	09/01/2023 11:05:18 π.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Χειρότερη	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
26	09/01/2023 11:05:49 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
27	09/01/2023 11:07:43 π.μ.	60-67	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	3	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Ίδια	Μέτρια	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα
28	09/01/2023 11:08:23 π.μ.	60-67	Γυναίκα	Άγαμος	2		50+ ώρες	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Καθόλου	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
29	09/01/2023 11:20:25 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	50+ ώρες	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
30	09/01/2023 11:27:28 π.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
31	09/01/2023 11:30:44 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Ίδια	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
32	09/01/2023 11:38:30 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
33	09/01/2023 11:40:51 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
34	09/01/2023 11:42:53 π.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Ίδια	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
35	09/01/2023 11:49:58 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Πολύ χειρότερη	Λίγο	Όχι	
36	09/01/2023 12:07:10 μ.μ.	51-59	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	50+ ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	2 ημέρες/εβδομάδα
37	09/01/2023 12:28:07 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
38	09/01/2023 12:29:48 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
39	09/01/2023 12:34:56 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	Εξ' ολοκλήρου

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό	
40	09/01/2023 12:35:46 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Λίγο	Ίδια	Καθόλου	Όχι		
41	09/01/2023 12:37:31 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	
42	09/01/2023 12:38:23 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα	
43	09/01/2023 12:38:48 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Καθόλου	Πολύ	Χειρότερη	Πολύ	Όχι		
44	09/01/2023 12:39:39 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια						
45	09/01/2023 12:39:54 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Χειρότερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
46	09/01/2023 12:40:30 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Χειρότερη	Λίγο	Όχι		
47	09/01/2023 12:40:36 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	
48	09/01/2023 12:41:06 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πάρα πολύ	Χειρότερη	Μέτρια	Όχι		
49	09/01/2023 12:42:47 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	Λιγότερες από 40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
50	09/01/2023 12:42:57 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Άγαμος	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Καθόλου	Καθόλου	Καθόλου	Καθόλου	Λίγο	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
51	09/01/2023 12:45:15 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	Καθόλου	Πολύ	Πάρα πολύ	Χειρότερη	Μέτρια	Όχι	
52	09/01/2023 12:45:55 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
53	09/01/2023 12:47:05 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
54	09/01/2023 12:48:25 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Όχι	
55	09/01/2023 12:55:16 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
56	09/01/2023 1:11:26 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
57	09/01/2023 1:23:43 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα
58	09/01/2023 1:32:37 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	3	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
59	09/01/2023 1:51:58 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Άγαμος	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Καθόλου	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Ίδια	Λίγο	Ναι	1 ημέρα/εβδομάδα

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
60	09/01/2023 2:12:58 μ.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Χειρότερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
61	09/01/2023 3:33:05 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Ίδια	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
62	09/01/2023 3:40:16 μ.μ.	41-50	Άνδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Χειρότερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
63	09/01/2023 3:41:16 μ.μ.	30-40	Άνδρας	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	
64	09/01/2023 4:17:51 μ.μ.	51-59	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Λίγο	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
65	09/01/2023 4:34:17 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
66	09/01/2023 4:39:07 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	1 ημέρα/εβδομάδα
67	09/01/2023 5:00:37 μ.μ.	30-40	Άνδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ		Χειρότερη	Καθόλου	Όχι	1 ημέρα/εβδομάδα
68	10/01/2023 1:41:50 μ.μ.	30-40	Άνδρας	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Χειρότερη	Λίγο	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
69	10/01/2023 2:22:15 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	



	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
70	10/01/2023 2:38:03 μ.μ.	51-59	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
71	11/01/2023 10:16:34 π.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Χειρότερη	Μέτρια	Όχι	
72	11/01/2023 2:52:23 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
73	11/01/2023 4:50:38 μ.μ.	51-59	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
74	11/01/2023 4:54:40 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	46-50 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα
75	11/01/2023 4:59:25 μ.μ.	51-59	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Καθόλου	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Χειρότερη	Πάρα πολύ	Ναι	4 ημέρες/εβδομάδα
76	11/01/2023 5:15:28 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
77	11/01/2023 5:15:30 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	Εξ' ολοκλήρου
78	11/01/2023 5:50:50 μ.μ.	51-59	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
79	12/01/2023 10:44:00 π.μ.	51-59	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου	Ίδια	Καθόλου	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
80	12/01/2023 11:19:24 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	50+ ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
81	12/01/2023 2:37:20 μ.μ.	51-59	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Λίγο	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
82	13/01/2023 9:13:48 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Καθόλου	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πάρα πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
83	13/01/2023 3:23:48 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
84	16/01/2023 11:03:40 π.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	50+ ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Καθόλου	Καθόλου	Πολύ καλύτερη	Μέτρια	Ναι	Εξ' ολοκλήρου
85	17/01/2023 10:12:44 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Λίγο	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
86	17/01/2023 10:36:31 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πολύ χειρότερη	Μέτρια	Όχι	
87	17/01/2023 10:39:10 π.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
88	17/01/2023 10:43:41 π.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια				Ναι	1 ημέρα/εβδομάδα
89	17/01/2023 10:44:08 π.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Πάρα πολύ		Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Καθόλου	Πολύ χειρότερη	Λίγο	Όχι	

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό	
90	17/01/2023 10:55:55 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	3	Προϊστάμενος/Διευθυντής	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	
91	17/01/2023 12:18:47 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	
92	17/01/2023 1:17:21 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
93	17/01/2023 1:31:50 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
94	17/01/2023 1:40:45 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
95	17/01/2023 1:49:30 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
96	17/01/2023 1:54:25 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Χειρότερη	Πολύ	Ναι	1 ημέρα/εβδομάδα	
97	17/01/2023 3:16:30 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	3	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
98	17/01/2023 3:16:30 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0		41-45 ώρες	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πάρα πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Καλύτερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα	
99	17/01/2023 3:39:49 μ.μ.	18-29	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Χειρότερη	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα	

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
100	18/01/2023 10:49:24 π.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
101	18/01/2023 3:19:13 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	2	Προϊστάμενος/Διευθυντής	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Χειρότερη	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
102	20/01/2023 12:46:17 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πολύ χειρότερη	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
103	20/01/2023 12:52:43 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Καθόλου	Καλύτερη	Λίγο	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
104	20/01/2023 12:54:06 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Πολύ καλύτερη	Μέτρια	Όχι	
105	20/01/2023 1:27:59 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
106	20/01/2023 1:33:36 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
107	23/01/2023 12:17:01 μ.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Χειρότερη	Λίγο	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
108	23/01/2023 12:27:17 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
109	23/01/2023 12:29:17 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Χειρότερη	Λίγο	Όχι	

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές σας ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασίας είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσατε ναι, σε ποιόν βαθμό
110	23/01/2023 2:44:38 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Προϊστάμενος/Διευθυντής	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	Καλύτερη	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
111	23/01/2023 2:50:02 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	50+ ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Πολύ χειρότερη	Καθόλου	Όχι	
112	23/01/2023 9:56:02 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Καθόλου	Χειρότερη	Καθόλου	Όχι	
113	24/01/2023 12:19:19 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πάρα πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
114	24/01/2023 12:37:32 μ.μ.	30-40	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
115	24/01/2023 12:38:48 μ.μ.	18-29	Γυναίκα	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
116	24/01/2023 12:52:38 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Προϊστάμενος/Διευθυντής	46-50 ώρες	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	3 ημέρες/εβδομάδα
117	24/01/2023 1:16:27 μ.μ.	41-50	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Μέτρια	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Καθόλου	Ίδια	Μέτρια	Όχι	2 ημέρες/εβδομάδα
118	24/01/2023 1:22:01 μ.μ.	41-50	Ανδρας	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	1	Υπάλληλος	40 ώρες	Λίγο	Λίγο	Μέτρια	Λίγο	Λίγο	Λίγο	Πάρα πολύ	Μέτρια	Ίδια	Μέτρια	Όχι	
119	24/01/2023 5:27:03 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμφωνο Συμβίωσης	0	Υπάλληλος	40 ώρες	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Μέτρια	Λίγο	Πολύ	Πολύ	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα

	Χρονική σήμανση	1. Ηλικία	2. Φύλο	3. Οικογενειακή κατάσταση	4. Πόσα παιδιά έχετε	5. Η θέση σας είναι	6. Πόσες ώρες εργάζεστε/εβδομάδα (ανεξάρτητα από το τυπικό σας ωράριο)	7. Πόσο επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος σας για διασκέδαση (αθλητισμός, χόμπι, κοινωνικές επαφές)	8. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον χώρο εργασίας σας	9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από το συναδελφικό κλίμα στην εργασία σας	10. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας καλύπτει τις βιοποριστικές ανάγκες	11. Σε ποιόν βαθμό ο μισθός σας επιτρέπει να κάνετε τις διακοπές/ταξίδια/διασκέδαση που επιθυμείτε	12. Πόσο επαρκεί ο χρόνος που διαθέτετε για τις οικογενειακές υποχρεώσεις	13. Σε ποιόν βαθμό θεωρείτε ότι μεταφέρετε το εργασιακό άγχος στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή	14. Πόσο επηρέασε η τηλεργασία την μείωση του χρόνου μετακίνησης προς και από την εργασία σας	15. Η ποιότητα της εργασίας που κάνετε από το σπίτι σε σύγκριση με την διαζώσης εργασία είναι	16. Σε ποιόν βαθμό σας βοήθησε η τηλεργασία στην κάλυψη των οικογενειακών σας υποχρεώσεων	17. Θα θέλατε η τηλεργασία να παραμείνει ως εργασιακή πρακτική	18. Εάν απαντήσετε ναι, σε ποιόν βαθμό
120	24/01/2023 5:30:12 μ.μ.	18-29	Ανδρας	Άγαμος	0	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Πολύ	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Πολύ	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα
121	25/01/2023 12:26:19 μ.μ.	30-40	Γυναίκα	Έγγαμος/Σύμβιωση	1	Υπάλληλος	41-45 ώρες	Μέτρια	Μέτρια	Μέτρια	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Ίδια	Μέτρια	Ναι	2 ημέρες/εβδομάδα

