



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



**«Η Επίδραση της Εργασιακής Ζωής στην Ισορροπία Επαγγελματικής
και Προσωπικής Ζωής των Γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση».**

Κόπανου Χριστίνα

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

Αιγάλεω, 2025



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



**«Η Επίδραση της Εργασιακής Ζωής στην Ισορροπία Επαγγελματικής
και Προσωπικής Ζωής των Γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση».**

Κόπανου Χριστίνα, ΑΜ: 23041

Επιβλέπουσα: Αλίνα Χυζ, Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

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

Αιγάλεω, 2025



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



**“The Impact of Working Life on the Work-Life Balance of Women in
Public Administration”**

Kopanou Christina, R.N.: 23041

Supervisor: Alina Hyz, Professor, University of West Attica

Department of Accounting & Finance

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

Aigaleo, 2025



Τίτλος Εργασίας:

**«Η Επίδραση της Εργασιακής Ζωής στην Ισορροπία Επαγγελματικής
και Προσωπικής Ζωής των Γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση».**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 28/02/2025

α/α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Αλίνα Χυζ	Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Δημήτριος Σταυρουλάκης	Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Αναπληρωτής Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Χριστίνα Κόπανου του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 23041 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Οικονομική & Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

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

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

Η Δηλούσα



«Η Επίδραση της Εργασιακής Ζωής στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής των Γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση»

Περίληψη

Η προτεινόμενη έρευνα εξετάζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στην δημόσια διοίκηση και την επίδρασή της στην εργασία. Η μελέτη αναλύει δεδομένα, εξετάζει την επίπτωση της εργασίας στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Work-Life Balance, WLB) των γυναικών, τους παράγοντες που την επηρεάζουν και τα φαινόμενα ανισορροπίας που υφίστανται. Επίσης, παρουσιάζει πολιτικές αντιμετώπισης όπου περιλαμβάνονται στο θεωρητικό πλαίσιο με ανασκόπηση βιβλιογραφίας για τη σύνταξη και κατανόηση των θεωρητικών εννοιών.

Στο εμπειρικό μέρος, για την συλλογή δεδομένων, γίνεται χρήση ερωτηματολογίου που διανέμεται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, μέσω Microsoft Forms. Επιλέγεται η χρήση ερωτηματολογίου ως βασική μέθοδος συλλογής δεδομένων, ώστε να αντληθούν απαντήσεις από διάφορα υποσύνολα ομάδων μέσα από έναν πληθυσμό και να προκύψουν εκτιμήσεις ικανές να βοηθήσουν στην απάντηση κρίσιμων ερωτημάτων. Το δείγμα αποτελείται από N (180) άτομα.

Η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με το λογισμικό SPSS. Υπολογίζονται τα βασικά περιγραφικά στατιστικά μέτρα από όπου εξάγονται κρίσιμα συμπεράσματα. Τα ευρήματα ερμηνεύονται και γίνεται ανάλυση των παραγόντων που προκαλούν ανισορροπία. Από τα αποτελέσματα προκύπτουν προτάσεις πιθανών πολιτικών για την μείωση των ανισορροπιών της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών στην δημόσια διοίκηση.

Σημαντικοί Όροι: Επαγγελματική ζωή, Προσωπική ζωή, Ισορροπία, Διαχείριση χρόνου, Ποιότητα ζωής

“The Impact of Working Life on the Work-Life Balance of Women in Public Administration”

Abstract

The proposed research examines women’s work-life balance (WLB) in public administration and its impact on their work. The study analyze data to investigate the effects of work on women’s work-life balance, the factors influencing it, and the phenomena of imbalance they experience. Additionally, it presents coping policies to be included in the theoretical framework, based on a literature review for the formulation and understanding of theoretical concepts.

In the empirical section, data collection is conducted using a questionnaire distributed via email through Microsoft Forms. The questionnaire is chosen as the primary method for data collection to gather responses from various subgroups within a population, enabling the extraction of estimates that can help address critical questions. The sample consist of N (180) participants.

Data analysis is conducted using SPSS software. Basic descriptive statistical measures are calculated, from which critical conclusions is drawn. The findings are interpreted, and the factors causing imbalances is analyzed. Based on the results, proposals for potential policies to reduce the imbalances between personal and professional life for women in public administration is formulated.

Keywords: Professional Life, Personal Life, Balance, Time management, Quality of Life

Περιεχόμενα

Κατάλογος Πινάκων.....	xvi
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xviii
Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 1.....	3
1.1 Η έννοια της εργασίας στον άνθρωπο.....	3
1.2 Η έννοια της ισορροπίας στον άνθρωπο	4
Κεφάλαιο 2.....	5
2.1 Η θέση της Γυναίκας – Ιστορική Αναδρομή.....	5
2.2 Η εννοιολογική προσέγγιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	9
2.3 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	12
Κεφάλαιο 3.....	25
3.1 Σκοπός και μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	25
3.2 Πληθυσμός της μελέτης	26
3.3 Δειγματοληψία και ερωτηματολόγιο	27
3.4 Ερευνητικοί στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις	30
Κεφάλαιο 4.....	35
4.1 Δημογραφικά στοιχεία	35
4.2 Ερωτηματολόγιο και αποτελέσματα ερωτηματολογίου.....	42
4.3 Ανάλυση που σχετίζεται με την ικανότητα διαχείρισης του άγχους.....	65
4.4 Συσχετίσεις μεταβλητών και ανάλυση.....	66
4.5 Ανάλυση Παλινδρόμησης και σημαντικών παραμέτρων.....	83
Κεφάλαιο 5.....	93
Συζήτηση αποτελεσμάτων	93
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	102

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 4.1 Ηλικία	36
Πίνακας 4.2 Οικογενειακή κατάσταση.....	37
Πίνακας 4.3 Εκπαίδευση	38
Πίνακας 4.4 Τέκνα.....	39
Πίνακας 4.5 Αριθμός Τέκνων.....	40
Πίνακας 4.6 Τομέας Διοίκησης	41
Πίνακας 4.7 Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας	42
Πίνακας 4.8 Δυνατότητα τηλεργασίας	44
Πίνακας 4.9 Μέρες τηλεργασίας.....	44
Πίνακας 4.10 Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας	45
Πίνακας 4.11 Ώρες για καθήκοντα	46
Πίνακας 4.12 Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής	47
Πίνακας 4.13 Υποστήριξη από Εργοδότη	48
Πίνακας 4.14 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία.....	51
Πίνακας 4.15 Ευέλικτα ωράρια.....	52
Πίνακας 4.16 Δυνατότητα τηλεργασίας	53
Πίνακας 4.17 Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών	54
Πίνακας 4.18 Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους.....	54
Πίνακας 4.19 Άλλο	55
Πίνακας 4.20 Λήψη βοήθειας.....	57
Πίνακας 4.21 Συμπτώματα που προκαλεί η έλλειψη ισορροπίας	60
Πίνακας 4.22 Ήρεμη - Διαχείριση Άγχους	61
Πίνακας 4.23 Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου	62
Πίνακας 4.24 Ικανότητα να κατανοώ	63
Πίνακας 4.25 Αλλαγές στην εργασία	64
Πίνακας 4.26 Δείκτης Cronbach's Alpha.....	65
Πίνακας 4.27 Στατιστικά Δείκτη Cronbach's Alpha	66
Πίνακας 4.28 Υπολογισμός Δείκτη Κανονικότητας Shapiro-Wilk.....	66
Πίνακας 4.29 Συντελεστής συσχέτισης Spearman	67
Πίνακας 4.30 Έλεγχος κανονικότητας μεταξύ ωρών για καθήκοντα και αίσθηση παρέμβασης.....	68
Πίνακας 4.31 Συσχέτιση ώρες για καθήκοντα και αίσθηση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής.....	68
Πίνακας 4.32 Κανονικότητα-Ώρες καθηκόντων με Συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας....	70
Πίνακας 4.33 Συσχέτιση ώρες καθηκόντων με συμπτώματα από έλλειψη ισορροπίας.....	71
Πίνακας 4.34 Συσχέτιση λήψης βοήθειας με παρέμβαση εργασίας επαγγελματικής ζωής	72
Πίνακας 4.35 Κανονικότητα- Δυνατότητα τηλεργασίας, Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής, Αντίληψη βοήθειας τεχνολογίας στην Ισορροπία.....	73
Πίνακας 4.36 Συσχέτιση Δυνατότητα τηλεργασίας με παρέμβαση επαγγελματικής ζωής και αντίληψη για ύπαρξη βοήθειας με χρήση τεχνολογίας.....	73
Πίνακας 4.37 Κανονικότητα -Υποστήριξη εργοδότη με παρέμβαση επαγγελματικής ζωής	74
Πίνακας 4.38 Συσχέτιση ίδιας παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με την υποστήριξη εργοδότη.....	75
Πίνακας 4.39 Κανονικότητα- Πρωτοβουλίες για καλύτερη ισορροπία και παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική.....	76

Πίνακας 4.40 Συσχέτιση πρωτοβουλιών για καλύτερη ισορροπία και παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική.....	77
Πίνακας 4.41 Κανονικότητα- παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας.....	78
Πίνακας 4.42 Συσχέτιση παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας.....	79
Πίνακας 4.43 Κανονικότητα- συναισθηματική νοημοσύνη και συχνότητα παρέμβασης επαγγελματικής ζωής.....	81
Πίνακας 4.44 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με διαχείριση άγχους.....	81
Πίνακας 4.45 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με αναγνώριση συναισθημάτων.....	82
Πίνακας 4.46 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με ικανότητα κατανόησης πίεσης.....	82
Πίνακας 4.47 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με αλλαγές στην εργασία.....	82
Πίνακας 4.48 Συσχέτιση με δημογραφικά στοιχεία.....	84
Πίνακας 4.49 Συσχέτιση με εργασιακούς παράγοντες.....	84
Πίνακας 4.50 Συσχέτιση με οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη.....	85
Πίνακας 4.51 Συσχέτιση με υποκειμενικούς παράγοντες και συναισθηματική νοημοσύνη.....	85
Πίνακας 4.52 Μοντέλο διακύμανσης εξαρτημένης μεταβλητής.....	86
Πίνακας 4.53 Ανάλυση ANOVA.....	87
Πίνακας 4.54 Αποτελέσματα παλινδρόμησης.....	87
Πίνακας 4.55 Συσχέτιση με δημογραφικά στοιχεία.....	88
Πίνακας 4.56 Συσχέτιση με εργασιακούς παράγοντες.....	89
Πίνακας 4.57 Συσχέτιση με οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη.....	89
Πίνακας 4.58 Συσχέτιση με υποκειμενικούς παράγοντες και συναισθηματική νοημοσύνη.....	90
Πίνακας 4.59 Μοντέλο διακύμανσης εξαρτημένης μεταβλητής.....	91
Πίνακας 4.60 Ανάλυση ANOVA.....	91
Πίνακας 4.61 Αποτελέσματα παλινδρόμησης.....	92

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Figure 4.1 Ηλικία	36
Figure 4.2 Οικογενειακή κατάσταση	37
Figure 4.3 Εκπαίδευση.....	39
Figure 4.4 Αριθμός τέκνων	40
Figure 4.5 Τομέας Διοίκησης.....	41
Figure 4.6 Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας.....	43
Figure 4.7 Δυνατότητα τηλεργασίας.....	44
Figure 4.8 Μέρες τηλεργασίας.....	45
Figure 4.9 Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας	46
Figure 4.10 Ώρες για καθήκοντα.....	47
Figure 4.11 Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής.....	48
Figure 4.12 Υποστήριξη από εργοδότη.....	49
Figure 4.13 Ευέλικτα ωράρια.....	52
Figure 4.14 Δυνατότητα τηλεργασίας.....	53
Figure 4.15 Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών.....	54
Figure 4.16 Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους	55
Figure 4.17 Άλλο.....	56
Figure 4.18 Λήψη βοήθειας	57
Figure 4.19 Ήρεμη - Διαχείριση Άγχους	61
Figure 4.20 Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου	62
Figure 4.21 Ικανότητα να κατανοώ.....	63
Figure 4.22 Αλλαγές στην εργασία	64

Εισαγωγή

Σκοπός της προτεινόμενης έρευνας είναι η εξέταση της επίδρασης της εργασιακής ζωής στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στην δημόσια διοίκηση. Το θέμα αυτό αποτελεί μείζον ζήτημα των ημερών μας, σε παγκόσμιο επίπεδο. Καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να προκύπτουν σοβαρές δυσκολίες στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής ζωής, των οικογενειακών υποχρεώσεων και προσωπικού χρόνου. Για τις παντρεμένες γυναίκες, αυτό μεταφράζεται σε αδυναμία διαχείρισης των απαιτήσεων που σχετίζονται με την εργασία και την οικογένεια. Αντίστοιχα, για τις άγαμες γυναίκες, παρατηρείται μια γενική ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε κάθε περίπτωση, η έλλειψη ισορροπίας, γνωστή ως ανισορροπία, δημιουργεί μια σειρά από αρνητικές συνέπειες. Συγκεκριμένα αυξάνεται το στρες, το άγχος, ο θυμός, η στέρηση ύπνου και πολλά άλλα ψυχολογικά ή σωματικά προβλήματα, τα οποία επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο την καθημερινότητά τους. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες συχνά αισθάνονται έντονη πίεση να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες απαιτήσεις, γεγονός που επιδεινώνει περαιτέρω την ψυχική τους κατάσταση.

Συμπερασματικά, οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί διαχρονικά καταδεικνύουν την αναγκαιότητα συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αυτό απαιτεί την ανάληψη ισότιμων ρόλων από τα δύο φύλα στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Μόνο μέσω της συνεργασίας και της ισότιμης κατανομής ευθυνών μπορεί να επιτευχθεί η πολυπόθητη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι ρόλοι αυτοί οφείλουν να συνυπάρχουν αρμονικά και να μην αντιμετωπίζονται ως αντικρουόμενοι, ώστε να εξασφαλίζεται μια υγιής και βιώσιμη καθημερινότητα για όλους.

Κεφάλαιο 1

1.1 Η έννοια της εργασίας στον άνθρωπο

Η εργασία αποτελεί ίσως τον θεμέλιο λίθο της ανθρώπινης ύπαρξης, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο τόσο στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου όσο και στην κοινωνική του συνοχή. Μέσα από την εργασία, το άτομο δεν καλύπτει μόνο τις υλικές του ανάγκες αλλά αποκτά υπόσταση, διαμορφώνει την ταυτότητά του, τον χαρακτήρα του, αναπτύσσει δεξιότητες και συμβάλλει στην πρόοδο συνολικά. Επιπροσθέτως, η εργασία είναι ένας τομέας που συνδέεται άρρηκτα με την ψυχολογική ισορροπία και ευημερία του ατόμου. Το άτομο αποκτά νόημα και σκοπό στην ζωή του, ενώ παράλληλα ενισχύεται και το αίσθημα της αυτοεκτίμησης του καθώς συμμετέχει στην αγορά εργασίας.

Στο Σύνταγμα της Ελλάδος και ειδικότερα στο άρθρο 22 παρ. 1 αναφέρεται ότι « η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι ο εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Εξίσου σημαντική αναφορά στην έννοια της εργασίας γίνεται και στην Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στο άρθρο 23 όπου αναφέρεται το εξής: «1. Καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία. 2. Όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία. 3. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής, που να εξασφαλίζει σε αυτόν και την οικογένειά του συνθήκες ζωής άξιες στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η αμοιβή της εργασίας, αν υπάρχει, πρέπει να συμπληρώνεται με άλλα μέσα κοινωνικής προστασίας.»

Επιπλέον, ορισμοί έχουν συνταχθεί σχετικά με το τί ορίζεται ως εργασία, μέσα από το πρίσμα των διαφόρων επιστημών. Στην νομική επιστήμη, η εργασία ορίζεται ως μια σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που έχει νομική υπόσταση και καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Συνήθως ο τύπος της εργασίας ρυθμίζεται μέσα από τις συμβάσεις εργασίας, οι οποίες ορίζουν τις συνθήκες απασχόλησης, τις αμοιβές, την διάρκεια, τα ωράρια καθώς και το είδος της σύμβασης (συλλογική ή ατομική). Το εργατικό δίκαιο είναι αυτό που διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων (Αστικός Κώδικας, άρθρα 647,648,649). Στην οικονομική επιστήμη, η εργασία θεωρείται ως ένας από τους κύριους παράγοντες παραγωγής, μαζί με την γη και το κεφάλαιο. Η εργασία αναφέρεται στην ανθρώπινη δραστηριότητα, η οποία χρησιμοποιείται για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών. Η εργασία αυξάνει την παραγωγικότητα και κατά συνέπεια την οικονομική ανάπτυξη, η οποία επηρεάζει την προσφορά και ζήτηση των παραγόμενων αγαθών, όπως αναφέρεται και στην Θεωρία της Εργασίας του Adam Smith. Από την πλευρά της φιλοσοφίας, η έννοια της εργασίας συνδέεται με τις ηθικές, κοινωνικές και υπαρξιακές διαστάσεις αυτής της δραστηριότητας. Φιλόσοφοι όπως ο Μαρξ, έδωσαν στην εργασία την έννοια της ελεύθερης έκφρασης του ανθρώπου, η οποία οδηγεί τον άνθρωπο στην δημιουργικότητα. Η επιστήμη της ψυχολογίας από την πλευρά της εξετάζει την εργασία ως μια δραστηριότητα που επηρεάζει την ψυχική υγεία του ατόμου άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά. Οι ψυχολόγοι μελετούν τις σχέσεις μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και τα συναισθήματα που προκαλούνται μέσα σε αυτό το περιβάλλον όπως το άγχος, το στρες, την ικανοποίηση αλλά και την ψυχική και σωματική εξουθένωση.

Λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, αναντίρρητα προκύπτει το συμπέρασμα ότι η εργασία αποτελεί σημαντικό πυλώνα στην ζωή του ατόμου καθώς και στην εξέλιξή του. Χωρίς την εργασία το άτομο χάνει το ενδιαφέρον του και τον ρόλο του στην κοινωνία. Γίνεται αντιληπτό ότι, το άτομο που εργάζεται, είναι σε θέση να καλύψει τις ανάγκες του για επιβίωση, αλλά σε γνωστικό και συναισθηματικό επίπεδο μέσα από την εργασία ο άνθρωπος καλλιεργεί την κριτική σκέψη, την φαντασία, εξελίσσει τα ταλέντα του, διευρύνει τις γνώσεις του και τελικά εισπράττει ικανοποίηση καθώς ενισχύεται το αίσθημα της προσφοράς του (Ψυχολοζήν, 2019).

1.2 Η έννοια της ισορροπίας στον άνθρωπο

Η ισορροπία είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο και έχει αναδειχθεί ως μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις στην σύγχρονη κοινωνία. Οι Vazeerjan et al., (2024) αναφέρουν ότι η ισορροπία είναι «ένα επίπεδο ικανοποίησης από την εμπλοκή ή την ισορροπία στους πολλαπλούς ρόλους της ζωής ενός ατόμου».

Στην σημερινή εποχή η επιδίωξη της ισορροπίας αποτελεί προτεραιότητα του ανθρώπου για την ευημερία του. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατατάσσεται τόσο ψηλά στην λίστα προτιμήσεων του ανθρώπινου δυναμικού όσο και ο μισθός. Η πλειοψηφία των ανθρώπων θεωρεί ότι η προσωπική ζωή είναι πιο σημαντική από την επαγγελματική (Randstad, 2024). Σε κάθε περίπτωση η έννοια της ισορροπίας έχει αποκτήσει σημαντικό ρόλο στην ζωή των ανθρώπων, αφού όταν τα πράγματα βρίσκονται σε ισορροπία το αίσθημα της ικανοποίησης διακατέχει τον άνθρωπο. Στην ερευνά τους οι Greenhaus, Collins, Shaw (2002) αναφέρουν ότι τρία στοιχεία σχετίζονται με την ισορροπία. Τα στοιχεία αυτά είναι η ισορροπία χρόνου, όπου είναι ο χρόνος που αφιερώνεται στην οικογένεια και την εργασία, η ισορροπία εμπλοκής, όπου είναι η ίση εμπλοκή στην εργασία και την οικογένεια και η ισορροπία ικανοποίησης, όπου το άτομο λαμβάνει ίση ικανοποίηση από την εργασία και την οικογένεια. Τα άτομα που επιτυγχάνουν την ισορροπία απολαμβάνουν υψηλότερη ποιότητα ζωής. Αυτό μας οδηγεί στην διαπίστωση ότι η έννοια της ισορροπίας είναι πολύ σημαντικό κομμάτι στην ζωή των ανθρώπων και για αυτόν τον λόγο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες στο περιβάλλον εργασίας. Ουσιαστικά, η ισορροπία αποτελεί θεμέλιο για μια πλήρη και ικανοποιητική ζωή.

Κεφάλαιο 2

2.1 Η θέση της Γυναίκας – Ιστορική Αναδρομή

Είναι γεγονός ότι η θέση της γυναίκας αλλάζει με το πέρασμα των χρόνων, εξελίσσεται και σήμερα η γυναίκα απολαμβάνει προνόμια που τα προηγούμενα χρόνια δεν μπορούσε ούτε να τα διανοηθεί, πόσο μάλλον, αν αναλογιστεί κανείς την αρχαιότητα που τα πράγματα ήταν τελείως διαφορετικά. Ο διαχωρισμός λοιπόν, βάση του φύλου, ήταν σχεδόν αυτονόητος σε κοινωνίες της αρχαιότητας και μάλιστα διακρίνεται σε διάφορες συμπεριφορές. Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή σχετικά με την θέση της γυναίκας, είναι εύκολο να διαπιστωθεί ότι, η θέση της εξελίχθηκε με πολύ αργό ρυθμό. Κατά την αρχαιότητα, σε όλες σχεδόν τις κοινωνίες, η θέση της γυναίκας ήταν πολύ περιορισμένη, κυρίαρχο μέλος των κοινωνιών ήταν ο άντρας (Δόγμα, 2023). Μία από τις ελάχιστες ίσως εξαιρέσεις αποτελεί η αρχαία Σπάρτη όπου η κοινωνία ήταν έντονα μητριαρχική. Στην αρχαία Ελλάδα αρχηγός της οικογένειας ήταν ο άντρας, ενώ η γυναίκα προοριζόταν από

μικρή ηλικία να φροντίζει τα παιδιά και το σπίτι της. Από μικρή ηλικία λοιπόν διαπιστώνεται ότι η γυναίκα ήταν υποχείριο ενός άντρα, είτε ήταν ο πατέρας της, είτε μετέπειτα ο άντρας της. Ακόμη και η επιλογή του γαμπρού λαμβανόταν από τον πατέρα χωρίς να είναι απαραίτητη η συγκατάθεσή της. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι δεν είχε ούτε το προνόμιο της συμμετοχής στα κοινά, αφού δεν είχε δικαίωμα ψήφου, μόνο οι άντρες μπορούσαν να ψηφίσουν και να συμμετάσχουν στην λήψη αποφάσεων. Μικρή διαφοροποίηση υπήρχε σε οικογένειες που είχαν οικονομική επιφάνεια και θέση όπου εκεί η γυναίκα είχε στην επίβλεψή της σκλάβους και ήταν πιο ενεργή όσον αφορά την κοινωνική της ζωή (Δόγμα, 2023), (World History Encyclopedia, 2016).

Σημαντική διαφοροποίηση, όσον αφορά την θέση της γυναίκας, έχουμε στην αρχαία Σπάρτη όπου οι γυναίκες απολάμβαναν την ελευθερία τους σε όλο το εύρος της κοινωνικής τους ζωής. Ειδικότερα, τα κορίτσια δεν ανατρέφονταν μόνο για να γίνουν μητέρες και νοικοκυρές αλλά εκπαιδούνταν κιόλας όπως οι άντρες. Το αρχαίο ρητό «νους υγιείς εν σώματι υγιή» βρίσκει απόλυτη εφαρμογή στα αγόρια και στα κορίτσια της αρχαίας Σπάρτης. Έτσι τα κορίτσια εκπαιδεύαν και το σώμα και το πνεύμα τους. Ακόμη και η στάση που είχαν για τον γάμο διέφερε αισθητά από αυτόν της αρχαίας Ελλάδας. Στην αρχαία Σπάρτη τα κορίτσια θα προχωρούσαν σε γάμο εφόσον ήταν ηλικιακά έτοιμα, με τον τρόπο αυτό μπορούσαν να ζήσουν την ηλικία τους ανεπηρέαστες από τον πρόωρο γάμο και τις υποχρεώσεις. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι στην αρχαία Σπάρτη οι γυναίκες είχαν στην εποπτεία τους ακόμη και την οικονομική διαχείριση του σπιτιού καθώς οι άντρες έλειπαν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από τις οικίες τους. Ωστόσο, αν και ήταν σχεδόν ίσες με τους άντρες δεν είχαν το δικαίωμα να συμμετέχουν στην πολιτική ζωή και στην λήψη αποφάσεων, μόνο την γνώμη τους μπορούσαν να εκφέρουν στα πολιτικά και δημόσια πράγματα (Wikipedia, 2023).

Σημαντικό είναι ακόμη να αναφερθούμε στην αρχαία Βαβυλωνία και στην Αίγυπτο όπου τα πράγματα ήταν διαφοροποιημένα. Ο Κώδικας Νόμων του Χαμουραμπί (1795-1750 π.Χ.), περιέχει σημαντικές πληροφορίες για πολλά θέματα καθώς και για τον τρόπο που αντιμετώπιζαν τις γυναίκες. Ο Κώδικας προστάτευε τις γυναίκες από κακομεταχείριση, εκμετάλλευση και άλλες άσχημες συμπεριφορές δηλαδή σε αυτή την τόσο πρώιμη περίοδο ο Κώδικας προσέφερε προστασία στο γυναικείο φύλο. Οι γυναίκες μπορούσαν να εξασκούν διάφορα επαγγέλματα χωρίς κάποιον περιορισμό, όπως δικαστές, έμποροι, γραφείς. Στην Αίγυπτο δε, γίνονταν ακόμη και άρχοντες του κράτους, όπως η Κλεοπάτρα και φυσικά απολάμβαναν τα ίδια προνόμια με τους άντρες, θεωρητικά

τουλάχιστον. Στην Αίγυπτο τα γυναικεία δικαιώματα αναφέρονται σε όλους του τομείς της κοινωνίας από την ιδιωτική περιουσία δηλαδή την γη, τους δούλους, τα χρήματα μέχρι τις οικονομικές δραστηριότητες. Μπορούσαν δηλαδή οι γυναίκες να διαχειρίζονται τα νόμιμα δικαιώματά τους σύμφωνα με τα πιστεύω τους. Ήταν ελεύθερες για παράδειγμα να αποφασίσουν αν ήθελαν διαζύγιο, διαχειρίζονταν την ζωή τους χωρίς περιορισμούς (Ροδιακή Εφημερίδα, 2024).

Συνεχίζοντας την Ιστορική Αναδρομή θα πρέπει να γίνει αναφορά και στον Μεσαίωνα, που είναι μια περίοδος όπου η θέση της γυναίκας μεταβάλλεται, πάντα όμως παίζει ρόλο η κοινωνική τάξη. Για παράδειγμα, οι γυναίκες των φεουδαρχών και των γαιοκτημόνων ήταν σε καλύτερη μοίρα από εκείνες που ήταν στην ύπαιθρο. Και στις δύο περιπτώσεις οι άντρες ήταν επικεφαλής ωστόσο λόγω πολέμων αναγκάζονταν να λείπουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα οπότε τον έλεγχο των περιουσιών τον είχαν οι γυναίκες (Αλεξανδρή – Βρανά, 2022).

Σημαντικό κομμάτι στην εξέλιξη της Ιστορίας της γυναίκας αποτελεί ο Διαφωτισμός διότι είναι ένα από τα σημαντικότερα πνευματικά κινήματα (17^ο-18^ο αι.). Εδώ οι γυναίκες άρχισαν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους για μια καλύτερη ζωή. Ένας από τους εκπροσώπους του κινήματος του Διαφωτισμού, ο Κοντορσέ προσπάθησε να εδραιώσει την θέση της γυναίκας μέσα στην κοινωνία και υποστήριξε την ισότητα των δύο φύλων ενώ ο Βολταίρος υποστήριξε ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι διανοητικά ίσοι. Άλλοι πάλι διεκδίκησαν για τις γυναίκες ίσα δικαιώματα στην πολιτική και την μόρφωση (Wikipedia, 2024), (Proctor 2022).

Τον 19^ο αι. η πρώτη βιομηχανική επανάσταση οδήγησε σε ραγδαίες εξελίξεις, καθώς οι κοινωνίες εξελίσσονταν και μαζί τους εξελίσσονταν και η κοινωνική, η οικονομική και πολιτιστική δομή δημιουργώντας έτσι νέες ανάγκες. Τα γεγονότα και οι ανάγκες ήταν αυτά που ώθησαν τις γυναίκες προς την διεκδίκηση και την αλλαγή. Η βιομηχανική επανάσταση και το φεμινιστικό κίνημα ήταν αυτά τα οποία καθόρισαν την μετέπειτα εξέλιξη στην εργασιακή ζωή της γυναίκας. Αυτά στην ουσία αποτέλεσαν το έναυσμα των μεγάλων αλλαγών, καθώς η δημιουργία ολοένα και περισσότερων εργοστασίων σε μεγάλα αστικά κέντρα οδήγησε στην ανάγκη για νέες θέσεις εργασίας στις οποίες άρχισαν να προσλαμβάνονται και γυναίκες. Ο φεμινισμός ως κοινωνικό και πολιτισμικό κίνημα συνδέθηκε με την χειραφέτηση της γυναίκας, την απαλλαγή της από τον σεξισμό αλλά και την κοινωνική καταπίεση και εκμετάλλευση. Με το εν λόγω κίνημα όλο και

περισσότεροι άνθρωποι αντιλήφθηκαν την άδικη μεταχείριση που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες (Offline Post, 2022). Μετά το πέρας του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου η γυναίκα ξεκίνησε να αποκτά αναγνώριση για την συνεισφορά της στον πόλεμο, για την δουλειά της στην βιομηχανία και στην συνέχεια απέκτησε πραγματικά δικαιώματα, με πρώτο και σημαντικότερο το δικαίωμα της ψήφου, το οποίο στην Ελλάδα επικυρώθηκε στις 28 Μαΐου του 1952 ενώ για παράδειγμα στην Γερμανία οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα της ψήφου στις 12 Νοεμβρίου 1918 (Deutsche Welle, 2018). Το Σύνταγμα δεν κατοχύρωσε άμεσα τα πολιτικά δικαιώματα των Ελληνίδων, δόθηκε όμως η δυνατότητα στην τότε Βουλή να συντάξει και να καταθέσει νόμο ώστε να αποδοθούν τα εκλογικά δικαιώματα στις Ελληνίδες για τις βουλευτικές εκλογές (ν.2159/1952). Το Σύνταγμα του 1975 είναι το πρώτο στο οποίο διατυπώνεται ρητά ότι « οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Χρειάστηκαν όμως αρκετά χρόνια ώστε να παγιωθεί η θέση της γυναίκας στην κοινωνία, στον εργασιακό χώρο ακόμη και μέσα στην οικογένεια (Foundation Parliament, 2004).

Σε αυτό το σημείο σημαντικό είναι να αναφερθεί η ισότητα των δύο φύλων και εν συνεχεία η αρχή της ισότητας ως έννοια. Στην Ελλάδα η ισότητα των δύο φύλων κατοχυρώνεται νομοθετικά από το Σύνταγμα του 1975, ενώ σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως για παράδειγμα στη Γερμανία κατοχυρώθηκε τον Μάιο του 1949. (TVXS, 2018). Η ισότητα λοιπόν των δύο φύλων κατανοείται ως ισότητα σε όλο το φάσμα της ανθρώπινης υπόστασης. Η αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται νομικά από το δίκαιο και έχει καθολική ισχύ, υποχρεώνοντας σε ίση μεταχείριση των ατόμων χωρίς καμία διάκριση. Ακόμα, επιβάλλονται κυρώσεις σε περιπτώσεις μη τήρησης των κανόνων δικαίου (Ακριβοπούλου-Ανθόπουλος, 2015).

Η αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις έννοιες του δικαίου, καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Ελληνικού Συντάγματος και ορίζει ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Η ισότητα αυτή ωστόσο γίνεται αντιληπτή τόσο ως ισότητα εντός του νόμου όσο και ως ισότητα έναντι του νόμου. Η ισότητα εντός του νόμου δεσμεύει το νομοθέτη, ο οποίος κατά τη θέσπιση των νομοθετικών ρυθμίσεων πρέπει να θεσπίζει κανόνες οι οποίοι δεν παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα έναντι του νόμου δεσμεύει τη διοίκηση και τα δικαστήρια τα οποία υποχρεούνται να εφαρμόζουν τον νόμο προστατεύοντας την ισότητα των πολιτών. Η ισότητα είναι ουσιαστική αλλά και αναλογική και επιβάλλει όμοια μεταχείριση όμοιων δηλαδή χωρίς διακρίσεις βάσει χαρακτηριστικών όπως το φύλο, η φυλή, η θρησκεία, η εθνικότητα, ο

σεξουαλικός προσανατολισμός ή η κοινωνική τάξη. Η αρχή αυτή διασφαλίζει ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις απέναντι στο νόμο και στην κοινωνία, και προωθεί την ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους (Ακριβοπούλου-Ανθόπουλος, 2015). Ειδική έκφραση της αρχής της ισότητας είναι η ισότητα της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας που αναγνωρίζεται στο άρθρο 22 παρ. 1, εδ. β' και η οποία περαιτέρω αναγνωρίζεται και από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ισότητα των δυο φύλων στην πρόσβασή τους στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας (Οδηγία 76/207/ΕΟΚ). Η αρχή της ισότητας είναι πολύ σημαντική και στα πλαίσια αυτά η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε μία οδηγία (1158/2019) η οποία αφορά τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων. Πρόκειται για μια σημαντική νομοθεσία που στοχεύει στην ανάπτυξη χρήσιμων λύσεων έτσι ώστε να επιτευχθεί η ίση συμμετοχή των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και να διευκολυνθεί η συνδυασμένη παροχή επαγγελματικής απασχόλησης με οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο νομοθετικός αυτός κανονισμός ρυθμίζει τα ζητήματα πρόσβασης των εργαζομένων σε ευέλικτες μορφές εργασίας και εισάγει διάφορες νομικές διατάξεις για οικογενειακά ζητήματα ((Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2019), (Marzec, Szczudlinska-Kanos,2023)).

Σήμερα λοιπόν, ο ρόλος της γυναίκας είναι πολυσύνθετος καθώς πέρα από εργαζόμενη, είναι σύζυγος, μητέρα, φροντίζει το σπίτι, τους γονείς της, τα πεθερικά της. Για όλους αυτούς τους λόγους οι φορείς εγχώριοι και εξωτερικοί έχουν αρχίσει να λαμβάνουν υπόψιν τους την υπάρχουσα κατάσταση και παίρνουν μέτρα ώστε να προστατεύουν τους γονείς και κυρίως την γυναίκα. Όλοι αυτοί οι ρόλοι συγκρούονται μεταξύ τους και επιδρούν άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά στην επαγγελματική και προσωπική ζωή της και έτσι η πολυπόθητη ισορροπία δύσκολα επιτυγχάνεται. Γίνεται όμως εύκολα αντιληπτό ότι, η επίδραση της εργασιακής ζωής στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ανθρώπων εμφανίζει αρκετά προβλήματα και επηρεάζει την απόδοση των ανθρώπων και πολύ περισσότερο των γυναικών.

2.2 Η εννοιολογική προσέγγιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Αφού έγινε εκτενής αναφορά στην θέση της γυναίκας ανά τα χρόνια, είναι σημαντικό να εξεταστεί η κατανόηση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

θεωρητικά. Η πολυπλοκότητα της ισορροπίας δεν έχει καθοριστεί ακόμη με σαφήνεια παρά την πληθώρα μελετών και αναλύσεων πάνω στο θέμα.

Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι η δουλειά και η προσωπική ζωή είναι τα δύο πιο σημαντικά θέματα στην ζωή ενός ανθρώπου. Όταν οι τομείς αυτοί βρίσκονται σε ισορροπία η υγεία και η ευημερία είναι δεδομένη (Vasumathi, 2018). Γενικά η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει οριστεί ως η ικανότητα εναρμόνισης ή εξισορρόπησης με άλλες πτυχές της ζωής όπως η προσωπική ή η οικογενειακή ζωή (Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas, 2023). Ακριβώς λοιπόν επειδή η ισορροπία των δύο αυτών στοιχείων θεωρείται σημαντικός παράγοντας, έχουν πραγματοποιηθεί πάρα πολλές έρευνες σχετικά με την επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα σε αυτές τις δύο πτυχές της ζωής.

Πριν γίνει αναφορά σε αποτελέσματα ερευνών θα πρέπει να εξηγηθεί τι εννοούμε με τον όρο ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή αλλιώς WLB (work life balance), η οποία, ως έννοια είναι πιο σύνθετη από μια απλή σύγκρουση μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και σίγουρα είναι μια πολύπλευρη διαδικασία που επηρεάζει πολλές πτυχές της ευημερίας των εργαζομένων. «Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η έννοια ότι διαχειρίζεστε αποτελεσματικά την επαγγελματική σας ζωή και τις ευθύνες σας, ώστε να είστε παραγωγικοί και επιτυχημένοι στην εργασία, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι έχετε αφιερωμένο χρόνο για να ζήσετε μια ικανοποιητική, προσγειωμένη, προσωπική ζωή», λέει η Abbey Sangmeister (2022). Ο όρος επίσης σχετίζεται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, δηλαδή την ισότητα των δύο φύλων και την βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων. Με την σειρά της η βιωσιμότητα είναι ο κεντρικός μοχλός της κοινωνικής ανάπτυξης, ο οποίος οδηγεί σε ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο και κατά επέκταση σε ένα καλύτερο αύριο για τις επόμενες γενιές. Ο ΟΗΕ για παράδειγμα έχει θεσπίσει 17 βιώσιμους αναπτυξιακούς στόχους που συνδέονται με την βελτίωση της ποιότητας ζωής και κατά συνέπεια με την ισορροπία μεταξύ των δύο πτυχών (Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas, 2023).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφέρεται στην ποιότητα ζωής και αναλυτικότερα στις «απόψεις των ατόμων για την θέση τους στην ζωή στο πλαίσιο της κουλτούρας και των συστημάτων αξιών στα οποία ζουν και σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις

ανησυχίες τους» (Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas, 2023). Άρα, σύμφωνα με τους Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas, (2023) η ποιότητα της προσωπικής ζωής σχετίζεται άμεσα με την ισορροπία της προσωπικής και της επαγγελματικής και βάσει της παραπάνω έρευνας έχουν προσδιοριστεί τέσσερις βασικοί τομείς αναφορικά με την ποιότητα της ζωής, οι οποίοι είναι: «η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον». Ειδικότερα η σωματική υγεία σχετίζεται με την καθημερινή δραστηριότητα, την ικανότητα εργασίας καθώς και την φυσική και κλινική κατάσταση. Η ψυχολογική υγεία σχετίζεται με τα συναισθήματα, την αυτοεκτίμηση, τις προσωπικές πεποιθήσεις. Οι κοινωνικές σχέσεις αναφέρονται στις προσωπικές σχέσεις δηλαδή στον τρόπο αλληλεπίδρασης των ανθρώπων μεταξύ τους και τέλος το περιβάλλον σχετίζεται με τις καταστάσεις που επηρεάζουν την ζωή των ανθρώπων όπως οι οικονομικοί πόροι, η ασφάλεια, η προσβασιμότητα στην κοινωνική φροντίδα, οι ευκαιρίες για μάθηση, για ψυχαγωγία καθώς και οι περιβαλλοντικές συνθήκες (European Parliament, 2016).

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όταν αναφερόμαστε στην σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφερόμαστε κυρίως σε τρεις τομείς στις οποίες το άτομο κατανέμει τον χρόνο του, δηλαδή στην αμειβόμενη εργασία, στην απλήρωτη εργασία/ φροντίδα και στον ελεύθερο χρόνο. Οτιδήποτε συμβαίνει στον έναν τομέα επηρεάζει και τους άλλους δύο, αυτό το φαινόμενο είναι γνωστό ως σύγκρουση εργασίας προσωπικής ζωής. Βέβαια οι περισσότερες χώρες έχουν αναπτύξει ένα θεσμικό πλαίσιο όπου επιδιώκουν να προστατεύσουν την πολυπόθητη ισορροπία (European Parliament, 2016).

Από την πλευρά της η Ε.Ε. εξέδωσε μια οδηγία το 2019, την 1158/2019 όπου γίνεται αναφορά στην ισορροπία την επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η οποία τέθηκε σε ισχύ το 2019. Σύμφωνα με την οδηγία αυτή η Ε.Ε. εισάγει ένα σύνολο μέτρων προκειμένου να επιτευχθεί η εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει την υποστήριξη γονέων και φροντιστών, προτείνει ευέλικτα ωράρια και γονικές άδειες ώστε να δημιουργηθεί ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον που θα προάγει την ισότητα των δύο φύλων και θα αντιμετωπιστεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όλα τα κράτη της Ε.Ε. είναι υποχρεωμένα να θέσουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις της Οδηγίας μέχρι τον Αύγουστο του 2022. Ακόμη σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 1158/2019 η εξισορρόπηση επιτυγχάνεται όταν οι εργαζόμενοι

δεν βρίσκονται σε δίλημμα να επιλέξουν μεταξύ της οικογένειάς τους και την επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2019).

2.3 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Στην προηγούμενη υποενότητα εξετάστηκε εκτεταμένα η έννοια της ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, σε αυτή θα γίνει αναφορά στις θεωρίες που αναπτύχθηκαν σχετικά με την ισορροπία των δύο αυτών σημαντικών τομέων που εμφανίζονται στην ζωή ενός ανθρώπου, το work life balance, (WLB), όπως αποκαλείται διαφορετικά.

Πολλοί επιστήμονες έχουν ασχοληθεί και έχουν διενεργήσει έρευνες σχετικά με το θέμα της εργασίας-προσωπικής ζωής από πολύ παλιά. Οι διάφορες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί προσπαθούν να ερμηνεύσουν αυτό το μείζον ζήτημα μέσα από διαφορετικές σκοπιές και λαμβάνοντας υπόψιν τις διαφορετικές παραμέτρους που προκύπτουν.

Πριν προχωρήσουμε στην βιβλιογραφική ανασκόπηση καλό θα είναι να προσπαθήσουμε να δώσουμε έναν ορισμό σχετικά με το τί σημαίνει ο όρος ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής ή αλλιώς work-life balance (WLB). Αν και κατά καιρούς έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί, όλοι οι μελετητές που ασχολήθηκαν με αυτό το κρίσιμο ζήτημα συμφωνούν ότι η έννοια της ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής είναι πολυδιάστατη και δύσκολα μπορεί να προσδιοριστεί. Σύμφωνα με την έρευνα των Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas (2023), η WLB είναι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ειδικότερα η ικανότητα εναρμόνισης ή εξισορρόπησης της εργασίας με τους υπόλοιπους τομείς της ζωής. Συγκεκριμένα η ικανότητα εναρμόνισης ή εξισορρόπησης της εργασίας με τους υπόλοιπους τομείς της ζωής. Η έννοια εμφανίζει και στοιχεία κοινωνικής διάστασης, τα οποία θα πρέπει να συνυπολογιστούν. Ένας ορισμός που πρότειναν οι Grzywacz & Carlson (2007) είναι ο εξής: «Η ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής είναι η εκπλήρωση των προσδοκιών που σχετίζονται με τους ρόλους και οι οποίες αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης και μοιράζονται μεταξύ του ατόμου και των συνεργατών στον εργασιακό και του ατόμου και του συντρόφου του στον οικογενειακό τομέα».

Γενικά παλιότερες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί έχουν να κάνουν με την παραδοσιακή προσέγγιση, όπου γίνεται λόγος για πέντε κύριες κατηγορίες που

ονομάζονται μηχανισμοί σύνδεσης και οι οποίες εξηγούν ως ένα βαθμό τις σχέσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Η πρώτη θεωρία αφορά την έννοια της διάχυσης, η οποία αναφέρει ότι οι εμπειρίες που αποκομίζεις από μια θέση επηρεάζουν τις εμπειρίες σε μία άλλη θέση καθώς αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν παντού. Η διάχυση εμφανίζεται σε δύο περιπτώσεις. Η πρώτη περίπτωση είναι όταν υπάρχει ομοιότητα μεταξύ της εργασίας και ενός άλλου τομέα, δηλαδή αν το άτομο έχει αποδώσει καλά στην εργασία του τότε σίγουρα θα αποδώσει καλά και στην προσωπική του ζωή, στην οικογένειά του, στις υποχρεώσεις του γενικότερα. Η δεύτερη περίπτωση είναι όταν η διάχυση εμφανίζεται ως αποτέλεσμα μεταφοράς του άγχους, δηλαδή αν το άτομο έχει άγχος στην δουλειά του τότε θα το μεταφέρει και στο σπίτι του, οπότε η διάχυση εξαρτάται καθαρά από την ψυχολογική κατάσταση του ατόμου η οποία μπορεί να είναι είτε θετική είτε αρνητική. Η θεωρία της διάχυσης εξηγεί δηλαδή ότι οι ακαμψίες και τα αδιαφανή κοινωνικά και επαγγελματικά όρια οδηγούν σε ανισορροπία. Επίσης η διάχυση υποστηρίζει ότι οι τομείς της εργασίας και της οικογένειας είναι πορώδεις και ευέλικτοι και εάν ενοποιηθούν μπορούν πιο εύκολα να διαχειριστούν (Vazeerjan et al., 2024). Η δεύτερη θεωρία στην οποία αναφέρονται οι ερευνητές έχει να κάνει με την συνύπαρξη. Αυτή επιτυγχάνεται μέσω της θετικής σύνδεσης των εργασιακών και οικογενειακών εμπειριών και τελικά θα επηρεάσει εξίσου θετικά και την επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή. Επόμενη θεωρία είναι η αποζημίωση όπου η προσέγγιση της αντιστάθμισης αναφέρεται σε μία προσπάθεια να καλυφθούν οι ελλείψεις σε έναν ρόλο μέσω μεγαλύτερης συμμετοχής σε έναν άλλον ρόλο. Αυτές οι ελλείψεις συνήθως αφορούν απαιτήσεις ή ικανοποιήσεις και μπορούν να επιτευχθούν μέσα από έναν διαφορετικό ρόλο. Σε αυτή την θεωρία επικρατεί η αίσθηση ότι όταν κάνεις κάτι που αξίζει, εισπράττεις θετική ενέργεια στην προσωπική σου ζωή και αυτό το πετυχαίνεις συμμετέχοντας περισσότερο στην εργασιακή σου ζωή. Η τέταρτη θεωρία είναι η θεωρία της τμηματοποίησης, η οποία υποστηρίζει ότι η δουλειά και η οικογένεια είναι δύο ξεχωριστά πράγματα, ανεξάρτητα μεταξύ τους. Βέβαια, οι πρώιμες αντιλήψεις αυτής της θεωρίας πρότειναν έναν φυσικό διαχωρισμό μεταξύ εργασίας και οικογένειας, αφού οι δύο τομείς έχουν διαφορετικά καθήκοντα, περιλαμβάνουν διαφορετικές συμπεριφορές και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να διατηρούν ένα φυσικό και χρονικό διαχωρισμό. Ωστόσο, μια νέα προοπτική της προηγούμενης θεωρίας αναφέρει ότι, ο διαχωρισμός γίνεται αντιληπτός ως ένα όριο μεταξύ εργασίας και μη εργασίας και επιπλέον θεωρείται ως μια ενεργή ψυχολογική διαδικασία, η οποία χρησιμοποιείται ως διαχείριση του ορίου μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Τέλος, η πέμπτη θεωρία αφορά την ενσωμάτωση και

υποστηρίζει ότι η εργασία και η οικογένεια συνδέονται πολύ στενά μεταξύ τους έτσι ώστε η διάκρισή τους να καθίσταται σχεδόν αδύνατη (Vasumathi, 2018).

Υπάρχουν και άλλες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί, εκτός των πέντε που αναφέρθηκαν παραπάνω, από τις οποίες εξάγονται επίσης πολύ αξιολογικά συμπεράσματα. Μία από αυτές τις θεωρίες κάνει λόγο για τα όρια μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Αναφέρει δηλαδή ότι τα όρια μεταξύ των δύο τομέων είναι διαπερατά και αλληλοεπηρεάζονται. Αυτή η θεωρία έρχεται σε αντίθεση με την κλασική που μιλάει για την προσέγγιση του τμηματισμού όπου τα όρια εκεί θεωρούνται αδιαπέραστα. Επίσης, αξιοσημείωτη θεωρία αποτελεί και η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και οικογένειας, η οποία προκύπτει από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι έχουν διπλούς ρόλους, είτε δηλαδή ως εργαζόμενοι επ' αμοιβή είτε ως εργαζόμενοι άνευ αμοιβής εντός της οικογένειας. Εδώ όμως η σύγκρουση των ρόλων συμβαίνει όταν ένα άτομο εμπλέκεται σε πολλαπλούς ρόλους, με άπειρες θεωρητικά απαιτήσεις και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την πίεση και την σύγκρουση των ρόλων. Αντίθετα, η θεωρία της ενίσχυσης ή συσσώρευσης ρόλων αναφέρει ότι υπάρχουν τέσσερις βασικοί τύποι ανταμοιβών για την ενασχόληση με πολλούς ρόλους και αυτοί είναι η ασφάλεια, οι πόροι για την ενίσχυση της θέσης και την απόδοση του ρόλου, ο εμπλουτισμός της προσωπικότητας και τέλος η ικανοποίηση του εγώ (Vasumathi, 2018).

Όλες αυτές οι προσεγγίσεις αναφέρονται σε παραδοσιακές θεωρίες που σκοπό έχουν την κατανόηση των μηχανισμών λειτουργίας μεταξύ εργασίας και μη εργασίας. Έχει αποδειχθεί εμπειρικά ότι όλες αυτές οι συνδέσεις υπάρχουν και πολλές φορές αυτοί οι μηχανισμοί τίθενται σε λειτουργία ταυτόχρονα. Ωστόσο δεν δύναται να θεωρηθούν επαρκείς για την πλήρη κατανόηση της σύνδεσης εργασίας και προσωπικής ζωής. Όσον αφορά στην κατανόηση του ζητήματος της ισορροπίας εργασίας-οικογένειας μπορούν να βοηθήσουν περισσότερο οι πιο σύγχρονες απόψεις.

Μία από τις σύγχρονες προσεγγίσεις αποτελεί η έρευνα των Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas (2023), στην οποία η WLB αναφέρεται ως μια πιο πολύπλοκη έννοια από μια απλή σύγκρουση μεταξύ δύο διαφορετικών τομέων της ζωής και σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας η ποιότητα ζωής προσδιορίζεται από τέσσερις βασικούς τομείς, οι οποίοι είναι, «η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον». «Ο όρος σωματική υγεία αναφέρεται στις καθημερινές δραστηριότητες, στην ικανότητα εργασίας, στην φυσική και ιατρική κατάσταση. Η

ψυχολογική υγεία έχει να κάνει με τα συναισθήματα, τις προσωπικές πεποιθήσεις, τις ψυχικές διεργασίες. Οι κοινωνικές σχέσεις αφορούν τις προσωπικές σχέσεις, την κοινωνική υποστήριξη και την σεξουαλική δραστηριότητα. Το περιβάλλον σχετίζεται με όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την ζωή των ανθρώπων, όπως οι οικονομικοί πόροι, η ασφάλεια, η πρόσβαση στην κοινωνική φροντίδα, οι ευκαιρίες για μάθηση και ψυχαγωγία και οι περιβαλλοντικές συνθήκες». Φυσικά η ποιότητα ζωής και εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Η απασχόληση συνδέεται με καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εκτός από το γεγονός ότι προσφέρει έναν μισθό, επηρεάζει θετικά την ψυχολογία και την κοινωνική ευημερία, βοηθάει στην ένταξη και κοινωνική ενσωμάτωση, την προσωπική ανάπτυξη και την αυτοεκτίμηση του ανθρώπου (Anastasopoulou, Vraimaki, Trivellas, 2023).

Ακόμη, στις σύγχρονες προσεγγίσεις, αναπτύχθηκε η θεωρία της ταυτότητας, η οποία αναφέρει ότι μια εξαιρετικά στενή σχέση με τον οικογενειακό ρόλο οδηγεί σε μεγαλύτερη αξιοποίηση χρόνου με την οικογένεια, ενώ μια πιο στενή σχέση με την εργασία οδηγεί σε μεγαλύτερη δαπάνη χρόνου στον χώρο εργασίας. Επιπλέον εξετάστηκε η σχέση μεταξύ της ταύτισης του εργασιακού ρόλου με τον οικογενειακό και διαπιστώθηκε ότι, οι συμμετέχοντες που ταυτίζονταν εξίσου με το εργασιακό και μη εργασιακό ρόλο αντιμετώπιζαν συγκριτικά μικρότερη σύγκρουση ρόλων (Vasumathi, 2018).

Επίσης, σύμφωνα με τις σύγχρονες προσεγγίσεις, η σύνδεση εργασίας και προσωπικής ζωής είναι δυνατό να χωριστεί στην προσέγγιση της συνολικής αξιολόγησης και στην προσέγγιση των συνιστωσών. Οι ερευνητές προσπάθησαν να δουν το ζήτημα σφαιρικά και να αποκομίσουν συμπεράσματα για τον συνδυαστικό κρίκο της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Η θεωρία των προσεγγίσεων καταλήγει ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι πολύπλευρη. Οι Greenhaus κ.ά. (2003) αναφέρουν στην έρευνά τους ότι, η ισορροπία μεταξύ εργασίας-οικογένειας αναφέρεται στην ισορροπία συμμετοχής και ικανοποίησης των δύο αυτών τομέων, της εργασίας και της οικογένειας. Δύο άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την σχέση εργασίας-οικογένειας σύμφωνα με τον Frone (2003) είναι η σύγκρουση και η διευκόλυνση. Αναφορικά με αυτές τις δύο προσεγγίσεις η ισορροπία των δύο τομέων ορίζεται ως «μια μορφή σύγκρουσης μεταξύ ρόλων, στην οποία οι πιέσεις ρόλων από τον εργασιακό και τον οικογενειακό τομέα είναι αμοιβαία ασύμβατες από κάθε άποψη. Η συμμετοχή σε έναν ρόλο δυσκολεύει την συμμετοχή στον άλλον ρόλο». Για τον λόγο αυτό η σύγκρουση

είναι αμφίδρομη και αναπτύσσεται μια αρνητική αλληλεξάρτηση μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας. Από την άλλη πλευρά η διευκόλυνση εργασίας-οικογένειας δείχνει τον βαθμό στον οποίο η συμμετοχή σε έναν ρόλο διευκολύνεται από τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν. Ο Frone (2003) παρουσίασε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας μέσα από μια τετραπλή ταξινόμηση που ορίζει την ισορροπία των δύο τομέων ως ρόλους με χαμηλό επίπεδο σύγκρουσης και υψηλό επίπεδο διευκόλυνσης. Βέβαια, η ισορροπία επιτυγχάνεται αμφίδρομα, δηλαδή από την οικογένεια στην εργασία και από την εργασία στην οικογένεια. Για να γίνει κατανοητή η πολυπρόπληκτη ισορροπία των δύο εννοιών θα πρέπει να μετρηθούν τέσσερις σημαντικές συνιστώσες, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC), η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (FWC), η διευκόλυνση εργασίας-οικογένειας (WFF) και η διευκόλυνση οικογένειας-εργασίας (FWF) (Vasumathi, 2018).

Επιπροσθέτως, δύο σημαντικές έννοιες που ανέκυψαν από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί είναι, η έννοια του εμπλουτισμού μεταξύ εργασίας-οικογένειας και η έννοια της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας-οικογένειας. Όσον αφορά την πρώτη, δηλαδή τον εμπλουτισμό, είναι μια έννοια η οποία επιδρά θετικά στην εξισορρόπηση των δύο τομέων. Ο εμπλουτισμός θεωρείται ως η γνώση σε έναν ρόλο που βελτιώνει την αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση και επιδρά θετικά και στον άλλον ρόλο. Το στοιχείο του εμπλουτισμού μπορεί να βοηθήσει στην βελτίωση της ποιότητας της οικογενειακής ζωής του ατόμου, αφού την εμπειρία που θα αποκομίσει το άτομο από την εργασία του θα την χρησιμοποιήσει με ωφέλιμο τρόπο στην οικογένειά του. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η έννοια του εμπλουτισμού λειτουργεί θετικά και στον τομέα την εργασίας, δηλαδή μπορεί να βελτιώσει και την ποιότητα της εργασιακής ζωής του ατόμου. Σχετικά με την έννοια της σύγκρουσης, αυτή προκύπτει ως ταυτόχρονη εμφάνιση δύο ή περισσότερων πιέσεων στον εργασιακό χώρο και έτσι η συμμόρφωση του ενός δυσχεραίνει την συμμόρφωση του άλλου. Η σύγκρουση παρατηρείται κυρίως όταν οι πιέσεις του χρόνου είναι ασύμβατες με τις απαιτήσεις του άλλου ρόλου (Williams & Alliger, 1994). Υπάρχουν τρεις μορφές σύγκρουσης, η σύγκρουση με βάση τον χρόνο, με βάση την πίεση που δέχεται το άτομο και η σύγκρουση με βάση την συμπεριφορά (Greenhaus & Beutell, 1985). Η σύγκρουση με βάση τον χρόνο παρατηρείται όταν δαπανάται χρόνος σε διαφορετικά ωράρια εργασίας, στον γάμο, στις υποχρεώσεις των παιδιών και γενικότερα σε υποχρεώσεις που αναπτύσσονται κατά την διάρκεια της ζωής του ατόμου, τα οποία έχουν ως συνέπεια την δημιουργία πιέσεων για την συμμετοχή

στους υπόλοιπους ρόλους. Η σύγκρουση με την πίεση αναφέρεται κυρίως στην πίεση που αναπτύσσεται στην εργασία και μπορεί να προκαλέσει διάφορα συμπτώματα όπως άγχος, στρες, ένταση, κόπωση, κατάθλιψη. Τελευταίο και εξίσου σημαντικό είναι η σύγκρουση με βάση την συμπεριφορά, η οποία έχει να κάνει με συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία προκύπτουν συνήθως όταν τα άτομα δεν μπορούν να εγκλιματιστούν σε μία θέση (Vasumathi, 2018).

Εξίσου σημαντική μελέτη αποτελεί η μελέτη της Voydanoff (2005) όπου εμφανίζει την σύνδεση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και των οικογενειακών πόρων. Επιπροσθέτως, έγινε έρευνα που βασίστηκε στη θεωρία της προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον και στο επαγγελματικό στρες. Η έρευνα αυτή εξέτασε τις επιπτώσεις της μη προσαρμογής του ατόμου στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η έλλειψη προσαρμοστικότητας μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές συνέπειες. Συγκεκριμένα, η μη προσαρμογή συσχετίστηκε με αυξημένα επίπεδα στρες, μειωμένη επαγγελματική απόδοση, εξάντληση, αλλά και αρνητικές επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου (Voydanoff, 2005). Άλλη σημαντική θεωρία είναι η θεωρία των οικολογικών συστημάτων που αντιμετωπίζει την εργασία και την οικογένεια ως μικροσυστήματα, στα οποία πραγματοποιούνται διάφορες αλληλεπιδράσεις. Σύμφωνα με την εν λόγω μελέτη η εργασία και η οικογένεια αποτελούν δύο πολύ σημαντικούς πυλώνες στην ανάπτυξη του ατόμου και το επηρεάζουν μέσα από τις αλληλεπιδράσεις που υφίστανται. Συγκεκριμένα, η οικογένεια αποτελεί σημαντικό κομμάτι του ατόμου και μπορεί να επιδράσει είτε θετικά στο άτομο είτε αρνητικά. Όμως και η εργασία επηρεάζει την ανάπτυξη του ατόμου, ειδικά των γονέων καθώς διαμορφώνει τον ψυχισμό των νέων ατόμων αλλά και οι εξωτερικές επιδράσεις παίζουν βασικό ρόλο. Για παράδειγμα εάν ο γονέας έχει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον στην δουλειά, ενδέχεται να παρέχει καλύτερες συνθήκες στο παιδί, όσον αφορά τις ευκαιρίες μάθησης και την πρόσβαση σε πόρους. Σε κάθε περίπτωση η ευημερία των γονέων, οι πολιτικές υποστήριξης και οι κοινωνικοπολιτικές αντιλήψεις επηρεάζουν εκτός από την ανάπτυξη των παιδιών και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η αναφερθείσα θεωρία είναι πολύ σημαντική καθώς δίνει στις παραπάνω έννοιες μια επιπλέον διάσταση, παρακολουθεί το υπάρχον σύστημα μικροσκοπικά και διαπιστώνει ότι λαμβάνουν χώρα διάφορες αλληλεπιδράσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Bronfenbrenner, 1989). Μία εξίσου σημαντική θεωρία είναι και η θεωρία των ορίων (Ashforth et al., 2000), όπου

αναφέρεται στα όρια εργασίας και οικογένειας τα οποία είναι ευέλικτα. Διαπιστώνεται μέσω της θεωρίας ότι τα άτομα ξεπερνούν τα όριά τους συχνά με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η εργασία και η οικογένεια. Η ισορροπία εργασίας-οικογένειας μπορεί να συνυπάρξει εφόσον το άτομο καταφέρει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος. Το άτομο έχει ψυχολογικές και σωματικές ανάγκες που μπορούν να ικανοποιηθούν από το περιβάλλον και αυτό οδηγεί στην προσαρμογή των αναγκών που προκύπτουν και στους διαθέσιμους πόρους (Vasumathi, 2018).

Άλλοι ερευνητές έχουν υποστηρίξει εμπειρικά ότι εμφανίζονται τέσσερις κατηγορίες σχετικές με την ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής και τα άτομα που εξισορροπούν την εργασία και την προσωπική ζωή είναι πιθανόν να ανήκουν σε επιβλαβείς, ευεργετικούς, ενεργητικούς ή παθητικούς τύπους. Η ωφέλιμη ισορροπία δείχνει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και ταυτόχρονα εμφανίζεται να οδηγείται σε βελτίωση της σχέσης εργασίας και προσωπικής ζωής, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την ψυχολογική βελτίωση του ατόμου και την ευημερία. Από την άλλη πλευρά μια επιβλαβής ισορροπία λειτουργεί ακριβώς το αντίθετο δηλαδή όχι μόνο δεν εμφανίζει βελτίωση στην πολυπύθνητη σχέση εργασίας-προσωπικής ζωής αλλά συμβάλλει αρνητικά και στην ψυχολογία του ατόμου και την ευημερία του (Vasumathi, 2018).

Στο εν λόγω άρθρο της Vasumathi (2018) εκτός από τις θεωρίες που αναφέρθηκαν, σημειώνονται και διάφοροι προσδιοριστικοί παράγοντες που δείχνουν ότι παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανισορροπία της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Οι παράγοντες αυτοί είναι το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η γονική κατάσταση, η οικογενειακή ευθύνη και οι διαφορές στην προσωπικότητα. Ωστόσο, παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, οι οικογενειακές ευθύνες, η φροντίδα των παιδιών, είναι καθοριστικής σημασίας για την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής μεταξύ των εργαζομένων. Όμως το να είναι παντρεμένος ο εργαζόμενος έχει και θετικό αντίκτυπο στην WLB από κάποιον που δεν είναι, διότι θα πρέπει να συμπεριλάβει στον χρόνο του και τις οικογενειακές υποχρεώσεις οπότε ο χρόνος που θα αφιερώσει στην εργασία θα είναι πιο περιορισμένος σε σχέση με έναν μη παντρεμένο. Ακόμη το ωράριο εργασίας και το εργασιακό άγχος σχετίζονται αρνητικά με την επίτευξη της ισορροπίας, διότι όσο περισσότερο διαρκεί το ωράριο εργασίας, τόσο περισσότερο άγχος υπάρχει και είναι λιγότερο πιθανό οι εργαζόμενοι να δηλώσουν ότι είναι ικανοποιημένοι από την ισορροπία της σχέσης

εργασίας-προσωπικής ζωής. Αναφορικά με το φύλο, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην εργασία τους σε σχέση με τους άντρες, ειδικά εάν υπάρχει οικογένεια και παιδιά. Αυτό προϋποθέτει αυξημένες υποχρεώσεις και ως εκ τούτου λειτουργεί αρνητικά στην ανέλιξη των γυναικών στην διοίκηση και θετικά για τους άνδρες (Vasumathi, 2018). Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση τα άτομα δίνουν μεγαλύτερη προτεραιότητα στην προσωπική τους ζωή, όμως δεν μπορούν εύκολα να διαχωρίσουν τα όρια μεταξύ οικογένειας και εργασίας και αυτό αποτελεί ένα γεγονός το οποίο επηρεάζει αρνητικά και την εργασία και την προσωπική-οικογενειακή ζωή. Άλλος σημαντικός παράγοντας που παίζει ρόλο στην ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής είναι η ύπαρξη παιδιών σε έναν γάμο. Έρευνες έδειξαν ότι τα ζευγάρια που έχουν παιδιά έχουν μεν αυξημένες υποχρεώσεις, όμως τα επίπεδα ισορροπίας τους είναι αρκετά καλύτερα σε σχέση με τους άγαμους ή με τους μη γονείς. Δηλαδή η παρουσία των παιδιών στο νοικοκυριό αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες της οικογενειακής δομής. Τέλος, σχετικά με το επίπεδο μόρφωσης, έχει διαπιστωθεί ότι η υψηλότερη εκπαίδευση και η μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία μπορούν να επιτύχουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην ισορροπία της εργασίας-προσωπικής ζωής (Vasumathi, 2018).

Εξίσου σημαντική μελέτη, που αποσκοπεί στην διερεύνηση των παραγόντων που οδηγούν σε ανισορροπία της εργασίας και την οικογενειακής ζωής, είναι αυτή των Vazeerjan et al., (2024). Η μελέτη αυτή εστιάζει στον τομέα της εκπαίδευσης. Αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι η επίτευξη της ισορροπίας στα ανώτατα ιδρύματα αποτελεί μια μοναδική πρόκληση, διότι οι επαγγελματικές φιλοδοξίες είναι συνεχώς αυξανόμενες, όπως και οι απαιτήσεις της δουλειάς και οι οικογενειακές ευθύνες. Επίσης γίνεται λόγος για τις φιλοδοξίες των γυναικών που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα, για τις κοινωνικές προσδοκίες και όλα αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν να οδηγήσουν στην ανισορροπία τις γυναίκες διοικήτριες. Όταν αυξάνονται οι ποσοτικές απαιτήσεις της δουλειάς δημιουργείται το φαινόμενο της εκροής και προκαλείται σύγκρουση των δύο ρόλων. Αυτές οι εντάσεις μεταξύ των ρόλων αλλά και η θολή διάκριση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οδηγούν σε εκροές εργασίας-οικογένειας με αρνητικά αποτελέσματα στις γυναίκες.

Η έρευνα των Vazeerjan et al., (2024) είναι εξαιρετικά σημαντική διότι παρέχει πληροφορίες για μια αρκετά δύσκολη περιοχή του κόσμου, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα όπου ο ρόλος της γυναίκας είναι συνυφασμένος με τον στερεότυπο, που θέλει

την γυναίκα να είναι νοικοκυρά. Αυτή η άποψη προκαλεί επιπλέον πίεση στις γυναίκες, που βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις, ώστε να εκπληρώνουν το ίδιο καλά τις οικογενειακές και κοινωνικές τους υποχρεώσεις, πέρα από τις επαγγελματικές. Έτσι, οι ανισορροπίες μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής δεν αφορούν μόνο τις οικογενειακές απαιτήσεις αλλά και την υγεία, τον τρόπο διαβίωσης, τη διασκέδαση και τις κοινωνικές σχέσεις. Βέβαια, οι διαταραχές προκύπτουν από τον συνδυασμό παραγόντων που δημιουργούν εργασιακό άγχος, χαμηλά επίπεδα ευημερίας, χαμηλό ηθικό και χαμηλή παραγωγικότητα. Αντίθετα, οι εργοδότες που έχουν δημιουργήσει υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον για την επίτευξη της ισορροπίας εργασίας και οικογένειας, απολαμβάνουν μακροπρόθεσμα οφέλη όπως, διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού, υψηλή εργασιακή απόδοση, καινοτόμες πρακτικές εργασίας και ενίσχυση της εικόνας του εργοδότη. Βασικό κομμάτι της αναφερθείσας έρευνας είναι και οι παράγοντες που προκαλούν ανισορροπία στο σύστημα εργασία-ζωή.

Αυτό που προκύπτει από την μελέτη των Vazeerjan et al., (2024) είναι ότι η υπερφόρτωση εργασίας, οι μη ρεαλιστικοί στόχοι, οι προσωπικές φιλοδοξίες, οι παρατεταμένες ώρες εργασίας, η έλλειψη ενέργειας και οι νέες απαιτήσεις δεξιοτήτων προκαλούν ανισορροπία, όπως επίσης και παράγοντες που σχετίζονται με τον τομέα εργασίας και τις κοινωνικές συνθήκες προκαλούν επιδείνωση της ανισορροπίας και οδηγούν σε εργασιακό άγχος, μειωμένη ευημερία και παραγωγικότητα. Ένα εξίσου σημαντικό εύρημα που προέκυψε από την παραπάνω έρευνα είναι η παρατήρηση ότι οι φιλοδοξίες αυξάνονται όταν η καριέρα των γυναικών προοδεύει και αρχίζουν να επενδύουν επιπλέον χρόνο, ενέργεια και συναισθηματικούς πόρους για να επιτύχουν τους επαγγελματικούς στόχους. Αν δεν υπάρχει υποστήριξη από την οικογένεια και οργάνωση δημιουργείται ανισορροπία στην σχέση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής.

Ωστόσο ο κόσμος εξελίσσεται ραγδαία λόγω της αστικοποίησης, λόγω του αυξημένου μορφωτικού επιπέδου και λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας. Όλα αυτά συνεπάγονται αύξηση των νέων θέσεων εργασίας και αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι λοιπόν λογικό να εισέρχονται στην αγορά εργασίας περισσότερες γυναίκες, οι οποίες έχουν προσόντα ισότιμα ή και περισσότερα από τους άντρες (Gupta, Sultana, 2022). Η αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας στο ανθρώπινο δυναμικό έχει διττά οφέλη, και οικονομικά και κοινωνικά. Έρευνες έδειξαν ότι, οι εταιρείες που απασχολούν πολλές γυναίκες στο ανθρώπινο δυναμικό τους τείνουν να έχουν καλύτερες οικονομίες, σε σχέση με άλλες εταιρείες που έχουν λιγότερες γυναίκες στο δυναμικό τους. Επιπλέον, η γυναικεία

συμμετοχή στο δυναμικό μιας εταιρείας θεωρείται ως πλεονέκτημα και έχουν αναπτυχθεί πολιτικές ώστε να τις διευκολύνουν να μείνουν στην δουλειά, διότι έχουν κάτι σημαντικό που τις διακρίνει, συναισθηματική ευφύια (EI), η οποία είναι πολύ σημαντική και αποτελεσματική στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε σχετικές έρευνες που διεξήχθησαν στην Ινδία σε διάφορες εταιρίες, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες διαθέτουν συναισθηματική ευφύια, η οποία είναι αρκετά σημαντική για να επιτευχθεί μια καλύτερη και πιο αποτελεσματική εργασιακή απόδοση, η οποία με την σειρά της θα οδηγήσει σε ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Επίσης, οι έρευνες έδειξαν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής ευφύιας και της εργασιακής απόδοσης και η υψηλή συναισθηματική αντίληψη οδηγεί σε καλύτερη απόδοση στην δουλειά και στην οικογένεια. Ακόμη, οι εταιρείες αποφάσισαν να ακολουθήσουν πολιτικές μη αποκλεισμού των γυναικών από το εργατικό τους δυναμικό εξαιτίας του χαρακτηριστικού που διαθέτουν (Gupta, Sultana, 2022). Στην σημερινή εποχή οι γυναίκες έχουν τα ίδια προσόντα με τους άνδρες και συμβάλλουν εξίσου σημαντικά στο οικογενειακό εισόδημα, γι' αυτό τον λόγο οι γυναίκες σήμερα αντιμετωπίζονται ως ένα πολύτιμο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού (Vasumathi, 2018).

Γίνεται αντιληπτό ότι οι γυναίκες είναι αυτές που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους τα περισσότερα εμπόδια σε σχέση με τους άντρες. Η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών λειτουργεί θετικά για τους άνδρες και αρνητικά για τις γυναίκες. Η εργασιακή απόδοση και κυρίως η εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών επηρεάζεται αρνητικά από την σύγκρουση των οικογενειακών υποχρεώσεων, ενώ στους άντρες δεν συμβαίνει αυτό. Τα ζευγάρια εμφανίζουν περισσότερη ισορροπία στο θέμα της εργασίας-προσωπικής ζωής σε σχέση με τους άγαμους εργαζόμενους ή έγγαμους εργαζόμενους γονείς (Vasumathi, 2018). Έρευνα έδειξε ότι η ύπαρξη παιδιών αποτελεί σημαντικό παράγοντα οικογενειακής δομής, όμως οι οικογένειες με παιδιά προσχολικής ηλικίας απαιτούν περισσότερο χρόνο, αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση στρες και την δημιουργία συγκρούσεων μεταξύ εργασίας-οικογένειας (Lawton & Tulkin, 2010).

Οι γυναίκες με έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης τόσο από την εργασία τους όσο και από το σπίτι τους οδηγούνται σε συναισθηματική εξάντληση, ενώ μια συναδελφική υποστήριξη μπορεί να βοηθήσει στην μείωση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας. Η σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και εργασίας εμφανίζεται, εξαιτίας της χαμηλής συζυγικής υποστήριξης, στα θέματα που ανακύπτουν και η

σύγκρουση αυτή μοιραία διαχέεται και στον εργασιακό τομέα. Οι έγγαμες και εργαζόμενες γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση στην επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή από εκείνες που είναι άγαμες και αυτό φυσικά είναι πλήρως κατανοητό καθώς οι έγγαμες γυναίκες αναλαμβάνουν σαφώς περισσότερες οικογενειακές ευθύνες, όπως η φροντίδα σπιτιού, η φροντίδα των παιδιών, σε σχέση με τις άγαμες. Είναι εμφανές ότι η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και οικογένειας και η σύγκρουση μεταξύ οικογένειας και δουλειάς λειτουργούν αμφίδρομα. Όταν οι γυναίκες επιτυγχάνουν μια ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ των δύο αυτών σχέσεων οδηγούνται στην πολυπόθητη ισορροπία εργασίας-οικογένειας. Μια δυσκολία όμως στην διαχείριση των σημαντικών αυτών ρόλων οδηγεί σε ανισορροπία και κατά συνέπεια σε αρνητικά αποτελέσματα με επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία της γυναίκας και του ατόμου γενικότερα (Vasumathi, 2018).

Μία εξίσου σημαντική έρευνα είναι των Tan, Lim-Soh, Lin Tan (2024), η οποία εξετάζει την επίδραση της τηλεργασίας στην ισορροπία της επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των γυναικών σε μια αστικοποιημένη και παγκοσμιοποιημένη οικονομία, αυτή της Σιγκαπούρης. Από την μελέτη αυτή και την χρησιμοποιηθείσα βιβλιογραφία προέκυψαν πολύ κρίσιμα συμπεράσματα σχετικά με την τηλεργασία και τον θετικό αντίκτυπο που έχει στην ισορροπία. Γενικά, η τηλεργασία προσφέρει ευελιξία στα ωράρια, εξοικονόμηση χρόνου όσον αφορά στις μετακινήσεις, ψυχολογική ευελιξία και ενίσχυση των οικογενειακών δεσμών. Αναλυτικότερα, η τηλεργασία παρέχει στους εργαζόμενους την δυνατότητα να διαμορφώσουν το ωράριο εργασίας τους με τρόπο που να τους εξυπηρετεί στις οικογενειακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις, αποφεύγοντας έτσι την σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η εξοικονόμηση του χρόνου από την εξάλειψη των μετακινήσεων και κατά επέκταση η μείωση του άγχους μπορεί να οδηγήσει σε δραστηριότητες για αναζωογόνηση του ατόμου και άσκηση για την επίτευξη καλύτερης υγείας του ατόμου. Οι άντρες ωστόσο απολαμβάνουν μεγαλύτερα οφέλη από την τηλεργασία σε σχέση με τις γυναίκες, αφού οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν την οικιακή εργασία και την φροντίδα των παιδιών. Με την βοήθεια της τηλεργασίας, δίνεται η δυνατότητα να προσαρμόζουν την χρήση του χρόνου τους και στην εργασία και στο σπίτι τους. Ακόμη, η ψυχολογική ευελιξία που προκαλεί το υβριδικό μοντέλο εργασίας οδηγεί σε μεγαλύτερο αίσθημα ελέγχου και αυτονομίας, συμβάλλοντας έτσι στην συνολική βελτίωση της ποιότητας ζωής. Η χρήση της τηλεργασίας βοηθάει στην ενίσχυση των οικογενειακών δεσμών, αφού τα άτομα περνούν περισσότερο χρόνο με την

οικογένειά τους και αναπτύσσουν έτσι ισχυρότερους δεσμούς. Παράλληλα, η χρήση της, αναφέρουν οι Tan, Lim-Soh, Lin Tan (2024), δύναται να οδηγήσει σε αρνητικές επιπτώσεις στα άτομα, διότι τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής από την εξ αποστάσεων εργασία μπορούν να παραβιαστούν. Η αίσθηση της διαρκούς διαθεσιμότητας μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους στο να νιώθουν πίεση, καθώς είναι συνεχώς σε εγρήγορση, εξουθενώνοντας τον εαυτό τους, εξαλείφοντας τις αντοχές τους για οποιαδήποτε άλλη ασχολία, με αποτέλεσμα το αυξημένο στρες, την έλλειψη επαφής με το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, την δημιουργία συγκρούσεων στο σπίτι, την διατάραξη της ηρεμίας και τέλος την αποξένωση από τους οικείους. Επιπλέον, όσον αφορά τις γυναίκες, η αρνητική επίδραση της τηλεργασίας είναι πιο εμφανής αφού αυτές αναλαμβάνουν συχνά περισσότερες οικιακές εργασίες, έχουν την φροντίδα των παιδιών και μειώνονται έτσι τα οφέλη της (Tan, Lim-Soh, Lin Tan, 2024).

Από την άλλη πλευρά, έχει διεξαχθεί μια εξίσου αξιόλογη μελέτη, σχετικά με τις συνέπειες που προκαλούνται από την τηλεργασία και η οποία επίσης θα πρέπει να αναφερθεί στην παρούσα έρευνα. Το άρθρο του Palumbo (2020) κάνει λόγο για τις επιπτώσεις που έχει η τηλεργασία στον άνθρωπο και δίνει μια διαφορετική οπτική στην δυνατότητα της εξ αποστάσεως εργασίας. Η τηλεργασία υιοθετήθηκε ως μέτρο την εποχή του COVID-19 και έκτοτε συνεχίζει να υφίσταται ως μια μορφή ευέλικτης εργασίας, η οποία κυριαρχεί στους οργανισμούς του δημοσίου τομέα παγκοσμίως. Δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να διαχειρίζεται καλύτερα τον προσωπικό και εργασιακό του χρόνο αλλά και να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία του, αποφεύγοντας τις συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η γενική ιδέα είναι ότι η τηλεργασία, ως πρακτική διαχείρισης ανθρώπινων πόρων προς όφελος του εργαζόμενου, μειώνει την τριβή ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή. Ως πρακτική διαχείρισης ανθρώπινων πόρων προς όφελος της επιχείρησης, η τηλεργασία συμβάλλει στην μείωση των διοικητικών δαπανών. Ωστόσο, η εργασία από το σπίτι δημιουργεί μια απομάκρυνση μεταξύ των εργαζομένων από το σπίτι και των εργαζομένων σε γραφεία, δημιουργώντας αρνητικές επιπτώσεις στις ατομικές εργασιακές υποχρεώσεις. Σημαντική παρενέργεια της τηλεργασίας είναι η μειωμένη ικανότητα αποκοπής από την εργασία των ατόμων που εργάζονται εξ αποστάσεως και η πίεση που δημιουργείται μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής από την συνεχιζόμενη εργασία. Επιπλέον, η τηλεργασία μπορεί να προκαλέσει ακούσια επικάλυψη οικιακών δραστηριοτήτων και επαγγελματικών υποχρεώσεων με αποτέλεσμα την αυξημένη αίσθηση κόπωσης. Η

εργασία από το σπίτι είναι πιθανόν να δημιουργήσει την διάθεση για επιπλέον εργασία ασυνήθιστες ώρες όπως το βράδυ ή τις αργίες με αποτέλεσμα να υπάρξει μεγαλύτερη κόπωση αλλά και δημιουργία υψηλότερων προσδοκιών στην εργασία. Πάντως, οι εργαζόμενοι με ισχυρή επαγγελματική αφοσίωση είναι πιθανό να αγνοήσουν την ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που δημιουργείται από την τηλεργασία στο σπίτι, την έκθεση σε υπερφόρτωση εργασίας και την εξάντληση. Τα ευρήματα της συγκεκριμένης μελέτης υποδεικνύουν ότι η τηλεργασία μπορεί να επιδεινώσει την συναισθηματική κούραση που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Στην πραγματικότητα εμφανίζεται μεγαλύτερη διάθεση για εργασία σε ασυνήθιστες ώρες κάτι που ίσως παραπέμπει σε αδυναμία διαχείρισης της σχέσης εργασίας- προσωπικής ζωής από τους εργαζόμενους που δουλεύουν απομακρυσμένα. Το αξιοσημείωτο συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι θα πρέπει να σχεδιαστούν ειδικές πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, οι οποίες θα προσαρμοστούν στις ανάγκες των εργαζομένων και θα αναγνωρίζουν τις προκλήσεις που επηρεάζουν τις δραστηριότητες και τις επιδόσεις αυτών που εργάζονται απομακρυσμένα (Palumbo, 2020).

Σημαντική έρευνα αποτελεί το άρθρο των Marzec M., Szczudlinska-Kanos A., (2023) όπου αποτυπώνονται οι κατευθύνσεις των αλλαγών που πρέπει να πραγματοποιηθούν στον τομέα της διοίκησης και των δημόσιων πολιτικών σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, όπως αυτό της εξ αποστάσεως εργασίας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Πολωνία και αναφέρονται οι πολιτικές που ακολουθούνται ώστε να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Έχει επεκταθεί η άδεια μητρότητας, έχουν εισαχθεί οι γονικές και πατρικές άδειες, έχουν υιοθετηθεί φορολογικές ελαφρύνσεις για τους εργαζόμενους με παιδιά καθώς και διάφορα χρηματοδοτικά προγράμματα για την υποστήριξη των γονέων με παιδιά. Ο τρόπος για να επιτευχθεί ισορροπία από τις δημόσιες αρχές είναι η εισαγωγή κανονισμών που θα επιτρέπουν την χρήση εργαλείων όπως η τηλεργασία, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και η ανάπτυξη της θεσμικής φροντίδας των παιδιών. Από την έρευνα προέκυψε ότι η τηλεργασία και η δυνατότητα επιλογής ευέλικτου ωραρίου, είναι παράγοντες που λειτουργούν θετικά στην επίτευξη της ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή. Αυτό συμβαίνει διότι τα ωράρια εργασίας μπορούν να προσαρμοστούν στις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων και έτσι να επιτευχθεί η ισορροπία, η οποία εξαρτάται όχι μόνο από τον εργαζόμενο αλλά και από τον εργοδότη, τις τοπικές αρχές και τα κυβερνητικά ιδρύματα. Οι εργοδότες μπορούν να οργανώσουν ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, να θέσουν σε εφαρμογή προγράμματα για την

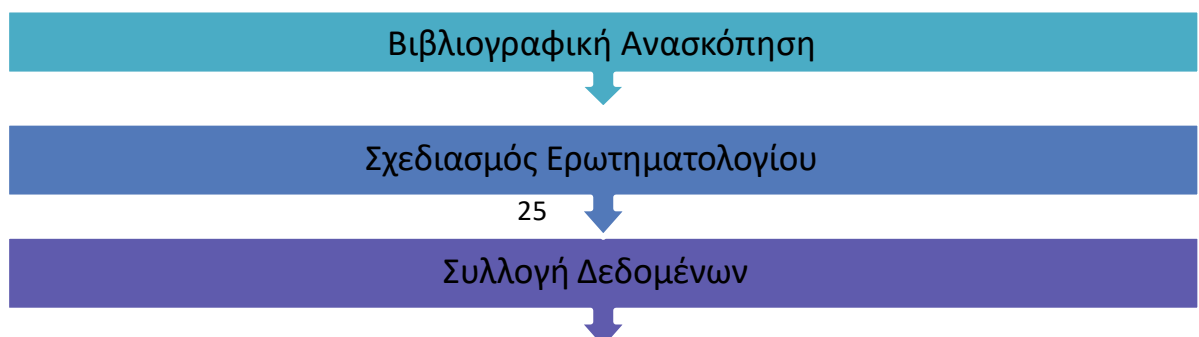
εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως καινοτόμους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, μισθολογική και μη υποστήριξη των οικογενειών. Οι τοπικές αρχές από την πλευρά τους είναι σημαντικό να διασφαλίσουν την καλή λειτουργία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και την παροχή πρόσβασης στην ιατρική περίθαλψη. Τα κυβερνητικά ιδρύματα, σε μακροοικονομικό επίπεδο θα πρέπει να διασφαλίσουν την ορθή λειτουργία όλων των απαιτούμενων συστημάτων, την λειτουργία συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και των κανονιστικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας (Marzec, Szczudlinska-Kanos, 2023). Προκύπτει λοιπόν από το άρθρο ότι η επίτευξη της ισορροπίας δεν είναι ζήτημα μόνο των εργαζομένων αλλά και του εργοδότη και της πολιτείας. Μακροσκοπικά θα πρέπει να υπάρχει οργάνωση όλων των φορέων και συντονισμός αυτών ώστε μικροσκοπικά να δημιουργηθεί η δυνατότητα ο κάθε εργαζόμενος να επιτύχει την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής με την βοήθεια του εργοδότη.

Κεφάλαιο 3

3.1 Σκοπός και μέθοδος συλλογής δεδομένων

Στην ενότητα αυτή θα γίνει αναφορά στην μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την συγκεκριμένη μελέτη. Στόχος της ανάλυσης της μεθοδολογίας μας είναι η συσχέτιση των ερωτήσεων και των απαντήσεων ώστε να εξαχθούν πολύτιμα συμπεράσματα. Τα κύρια στάδια της παρούσας έρευνας παρουσιάζονται στο Σχήμα 1 και συνοπτικά είναι τα εξής:

- Βήμα 1^ο : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση
- Βήμα 2^ο : Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου
- Βήμα 3^ο : Συλλογή Δεδομένων
- Βήμα 4^ο : Ανάλυση και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων



Ανάλυση και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων

Σχήμα 3.1: Κύρια στάδια ανάπτυξης μεθοδολογίας έρευνας

Σύμφωνα λοιπόν με την βιβλιογραφική ανασκόπηση που παρατέθηκε παραπάνω αποσαφηνίστηκαν κρίσιμα θέματα, που οι μελετητές ανέδειξαν μέσα από τις υπάρχουσες θεωρίες και ανέλυσαν τους λόγους της επίδρασης της εργασιακής ζωής στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών. Ταυτόχρονα όμως, αναδείχτηκε και η αδυναμία συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η παρούσα έρευνα, στοχεύει στην διερεύνηση της επίδρασης της εργασιακής ζωής στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών που εργάζονται στην δημόσια διοίκηση. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ποσοτικής προσέγγισης σε ένα τμήμα του πληθυσμού, ώστε να επιτευχθεί μια σφαιρική άποψη για την κατανόηση του φαινομένου. Συγκεκριμένα, για την συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις διαβαθμισμένου τύπου, όπως για παράδειγμα, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το γνωστικό επίπεδο, την ύπαρξη ή μη υποστηρικτικού περιβάλλοντος στον εργασιακό χώρο από συναδέλφους και προϊσταμένους, την ύπαρξη ή μη της ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων αλλά και τις στρατηγικές που ακολουθούν οι γυναίκες για να διαχειριστούν όσο το δυνατόν καλύτερα τον φόρτο της εργασίας και των λοιπών υποχρεώσεων.

3.2 Πληθυσμός της μελέτης

Ακολουθώντας τις θεωρίες που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, θα προσπαθήσουμε να επιβεβαιώσουμε ή να απορρίψουμε τις υποθέσεις που τέθηκαν. Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται και να ελέγχεται η ακρίβεια, η συνέπεια και η πληρότητα

των δεδομένων. Οι μέθοδοι ανάλυσης πρέπει να είναι κατάλληλες και να εφαρμόζονται με σωστό τρόπο, καθώς η χρήση λανθασμένων μεθόδων μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά αποτελέσματα.

Γενικά ο πληθυσμός αναφέρεται σε ένα σύνολο γνωστού και πεπερασμένου αριθμού μονάδων, το οποίο μπορεί να αποτελείται από άτομα, αντικείμενα ή άλλα στοιχεία που παρουσιάζουν κοινά χαρακτηριστικά. Η μελέτη του πληθυσμού αποσκοπεί στη διερεύνηση συγκεκριμένων ιδιοτήτων, στη μέτρηση παραμέτρων ή στην εξαγωγή συμπερασμάτων που συμβάλλουν στην κατανόηση του ζητήματος σε βάθος. Στην έρευνα κρίθηκε απαραίτητη η χρήση δειγματοληψίας, καθώς η εξέταση ολόκληρου του πληθυσμού δεν ήταν πρακτική λόγω περιορισμών χρόνου και πόρων. Ο πληθυσμός αποτελείται από γυναίκες που εργάζονται στην δημόσια διοίκηση με δειγματοληπτική μονάδα το άτομο. Η έλλειψη δειγματοληπτικού πλαισίου δεν επέτρεπε την χρήση τυχαίας δειγματοληψίας.

Στην παρούσα έρευνα το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από ένα δείγμα εκατόν ογδόντα γυναικών (N=180), οι οποίες εργάζονται σε διαφορετικές θέσεις και τομείς της δημόσιας διοίκησης.

3.3 Δειγματοληψία και ερωτηματολόγιο

Πριν γίνει αναφορά στην δειγματοληψία και στην μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, συνετό θα ήταν να δοθεί ένας ορισμός σχετικά με το τί ορίζεται ως δειγματοληπτικό πλαίσιο και τί ορίζεται ως δείγμα.

Αρχικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δειγματοληπτικό πλαίσιο αποτελεί την θεωρητική ή και την πρακτική λίστα όλων των δειγματοληπτικών μονάδων που ανήκουν σε έναν πληθυσμό. Όμως, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ακρίβεια και η αντιπροσωπευτικότητα της έρευνας εξαρτώνται άμεσα από την ποιότητα του δειγματοληπτικού πλαισίου. Ένα προσεκτικά σχεδιασμένο πλαίσιο μελέτης περιλαμβάνει όλες τις δειγματοληπτικές μονάδες του πληθυσμού μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο τον κίνδυνο σφαλμάτων. Επιπλέον διασφαλίζει την ορθή επιλογή του δείγματος. Ωστόσο, η επιλογή ενός κατάλληλου δειγματοληπτικού πλαισίου είναι πιο κρίσιμη από το μέγεθος του δείγματος. Με τον όρο δείγμα νοείται ένα υποσύνολο του πληθυσμού, το οποίο επιλέγεται με βάση το δειγματοληπτικό πλαίσιο. Η

αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος εξαρτάται κυρίως από τον τρόπο επιλογής του αλλά και από την πληρότητα που έχει το πλαίσιο. Η σύνδεση μεταξύ δειγματοληπτικού πλαισίου και δείγματος καθιστά την ορθότητα της έρευνας ζωτικής σημασίας αφού διασφαλίζει ότι τα αποτελέσματα μπορούν να αναχθούν στο σύνολο του πληθυσμού. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούν και τα πλεονεκτήματα της δειγματοληψίας καθώς είναι πολύ κρίσιμα και θα βοηθήσουν στην βαθύτερη κατανόηση της συγκεκριμένης μεθόδου έναντι οποιασδήποτε άλλης. Είναι αντιληπτό ότι η δειγματοληψία είναι πολύ πιο γρήγορη, δηλαδή η συλλογή δεδομένων από ένα δείγμα απαιτεί λιγότερο χρόνο σε σύγκριση με μια μελέτη για ολόκληρο τον πληθυσμό. Έτσι τα αποτελέσματα συλλέγονται πιο γρήγορα και εξάγονται πιο άμεσα συμπεράσματα. Ακόμη, η δειγματοληψία έχει σημαντικά μικρότερο κόστος από οποιαδήποτε άλλη έρευνα, απαιτείται λιγότερο ανθρώπινο δυναμικό, λιγότερη υποστήριξη και λιγότερα μέσα για την συλλογή δεδομένων. Ακόμη ένα πλεονέκτημα είναι η ευκολία διαχείρισης δεδομένων καθώς όπως είναι φυσικό ένα μικρότερο σύνολο δεδομένων είναι πιο εύκολο να οργανωθεί, να αναλυθεί και να ερμηνευθεί. Αυτό με την σειρά του οδηγεί σε μείωση της πιθανότητας σφάλματος και καθιστά την διαδικασία πιο αποτελεσματική. Είναι κατανοητό ότι όταν ο πληθυσμός είναι μεγάλος, διάσπαρτος ή δύσκολα προσεγγίσιμος η δειγματοληψία αποτελεί ίσως μόνη λύση για την απόκτηση πληροφοριών. Ενώ με την συμμετοχή ενός μικρού αριθμού ατόμων αποφεύγεται η δυσκολία διαχείρισης ενός μεγάλου όγκου πληροφοριών. Η δειγματοληψία παρέχει και ευελιξία στον σχεδιασμό της έρευνας αφού επιτρέπει την επιλογή διαφορετικών μεθόδων όπως την τυχαία, μη τυχαία, στρωματοποιημένη, συστηματική, χιονοστιβάδας, ανάλογα πάντα με τους στόχους της μελέτης μας. Συνεπώς όταν το δείγμα επιλέγεται σωστά και είναι αντιπροσωπευτικό, τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να γενικευτούν και να προκύψουν ακριβή αποτελέσματα για το σύνολο του πληθυσμού. Βασικός λοιπόν λόγος που η δειγματοληψία είναι αποτελεσματική, είναι ότι εξαρτάται από τον προσεκτικό σχεδιασμό, την επιλογή δειγματοληπτικού πλαισίου και την μέθοδο επιλογής του δείγματος. Τα παραπάνω αναφερθέντα πλεονεκτήματα εξηγούν τους λόγους που επιλέχθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας.

Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε με την μέθοδο της μη τυχαίας δειγματοληψίας καθώς και με την μέθοδο της χιονοστιβάδας, αφού το ερωτηματολόγιο αρχικά στάλθηκε σε κάποια άτομα τα οποία στην συνέχεια το προώθησαν σε άτομα του κοινωνικού τους δικτύου. Λήφθηκαν υπόψη παράγοντες όπως η ηλικία, το επίπεδο θέσης στην δημόσια

διοίκηση (π.χ. διοικητικό προσωπικό, προϊστάμενοι) και η οικογενειακή κατάσταση (π.χ. έγγαμες με παιδιά, έγγαμες χωρίς παιδιά, άγαμες, μονογονεϊκές οικογένειες). Για την συλλογή δεδομένων έχει χρησιμοποιηθεί ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις διαβαθμισμένου τύπου, όπως για παράδειγμα ηλικία, κατάσταση, το επίπεδο φόρτου εργασίας, την ύπαρξη ή μη υποστηρικτικού περιβάλλοντος στον εργασιακό χώρο, από συναδέλφους και προϊσταμένους, καθώς και την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις στρατηγικές που ακολουθούν οι γυναίκες για να διαχειριστούν τον φόρτο της δουλειάς και των υποχρεώσεων.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms σε διάφορα υποσύνολα του πληθυσμού. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν με την χρήση του στατιστικού λογισμικού SPSS. Χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικά στατιστικά, όπως μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και ποσοστά για να περιγραφούν τα χαρακτηριστικά του δείγματος και οι μεταβλητές.

Πιο συγκεκριμένα:

1. Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση συνεχών μεταβλητών, όπως ο φόρτος εργασίας και η ηλικία.
2. Τα ποσοστά εφαρμόστηκαν για την κατηγοριοποίηση μεταβλητών, όπως η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο υποστήριξης στον εργασιακό χώρο.
3. Επιπλέον, για την ανάλυση σχέσεων μεταξύ μεταβλητών (π.χ., οικογενειακή κατάσταση και επίπεδο ισορροπίας επαγγελματικής/προσωπικής ζωής), χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συνάφειας και δοκιμές ανεξαρτησίας, όπως το ANOVA (Analysis of Variance), γραμμικές παλινδρομήσεις καθώς και ο συντελεστής Cronbach's Alpha για την μέτρηση της αξιοπιστίας ερωτήσεων όπως αυτή της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης θα παρουσιαστούν σε επόμενο κεφάλαιο, εστιάζοντας στα βασικά ευρήματα σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στη δημόσια διοίκηση.

3.4 Ερευνητικοί στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις

Η εργασία αυτή επικεντρώνεται στην εξέταση τεσσάρων κύριων στόχων που σχετίζονται με την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή, καθώς και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Οι στόχοι αυτοί διερευνούν τις διαφορές και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν γυναίκες, τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης, την επίδραση της τεχνολογικής προόδου και τις συνέπειες της έλλειψης ισορροπίας.

Οι στόχοι της παρούσας έρευνας αποτυπώνονται και εξειδικεύονται μέσω ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων, τα οποία διαμορφώθηκαν με βάση την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και τη μελέτη προηγούμενων ερευνών. Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει ότι οι ερωτήσεις και οι υποθέσεις συνδέονται άμεσα με τα θέματα που εξετάζονται, επιτρέποντας τη συστηματική διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι στόχοι της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι υποθέσεις, σε μορφή δομημένης ανάλυσης, ώστε να αναδειχθεί η συσχέτισή τους με τα ζητήματα που εξετάζονται και να διευκολυνθεί η κατανόηση της ερευνητικής προσέγγισης.

Στόχος 1: Να διερευνηθούν οι διαφορές που υπάρχουν στην ισορροπία της δουλειάς και της προσωπικής ζωής μεταξύ αντρών και γυναικών και πώς επηρεάζουν οι οικογενειακοί ρόλοι αυτή την ισορροπία.

Ερευνητικά ερωτήματα με βάση τον στόχο 1:

Ερώτημα 1.1- Ποιες είναι οι κύριες διαφορές στην ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής (work-life balance) μεταξύ αντρών και γυναικών εργαζομένων;

- **Υπόθεση 1.1.1:** Οι γυναίκες έχουν περισσότερες υποχρεώσεις σε σχέση με τους άντρες διότι η φροντίδα των παιδιών, των γονέων καθώς και οι υποχρεώσεις του σπιτιού βαραίνουν περισσότερο εκείνες από ότι τους άνδρες.
- **Υπόθεση 1.1.2:** Οι άνδρες αναζητούν την επαγγελματική καταξίωση, τα οικονομικά κίνητρα, το κύρος, την αναγνώριση και δεν αφιερώνουν περισσότερο χρόνο για την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Ερώτημα 1.2- Πώς επηρεάζουν οι οικογενειακοί ρόλοι και οι ευθύνες (π.χ. φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων) την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής στους άντρες και τις γυναίκες;

- **Υπόθεση 1.2.1:** Οι γυναίκες έχουν περισσότερες υποχρεώσεις σε σχέση με τους άντρες διότι η φροντίδα των παιδιών, των γονέων καθώς και οι υποχρεώσεις τους σπιτιού βαραίνουν περισσότερο εκείνες από ότι τους άνδρες.
- **Υπόθεση 1.2.2:** Οι άνδρες έχουν ελάχιστες υποχρεώσεις σε σχέση με τις γυναίκες όσον αφορά τον οικογενειακό ρόλο, δίνουν έμφαση στην εργασία τους και επιτυγχάνουν την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής πιο εύκολα από τις γυναίκες.

Ερώτημα 1.3- Υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που επιβαρύνουν περισσότερο τις γυναίκες εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άντρες, όσον αφορά τη διαχείριση της εργασίας και της προσωπικής ζωής;

- **Υπόθεση 1.3.1:** Οι εργαζόμενες γυναίκες στην δημόσια διοίκηση αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη πίεση από τους άντρες στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εξαιτίας των αναχρονιστικών αντιλήψεων που έχουν να κάνουν με την ανατροφή των παιδιών και τις οικιακές ευθύνες.
- **Υπόθεση 1.3.2:** Η έλλειψη ευέλικτων ωραρίων και κατάλληλων υποστηρικτικών πολιτικών έχει αρνητική επίδραση στις γυναίκες και τις επιβαρύνει περισσότερο στην προσπάθειά τους να διαχειριστούν τις επαγγελματικές, οικογενειακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις.

Στόχος 2: Να διερευνηθεί πώς βοηθά η συναισθηματική νοημοσύνη στην επίτευξη της ισορροπίας των γυναικών.

Ερευνητικά ερωτήματα με βάση τον στόχο 2:

Ερώτημα 2.1- Πώς επιδρά η συναισθηματική νοημοσύνη των γυναικών στη επίτευξη της ισορροπίας;

- **Υπόθεση 2.1.1:** Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα των γυναικών. Γυναίκες με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να

διαχειρίζονται καλύτερα εντάσεις και άγχος, τα οποία είναι απόρροια των καθημερινών υποχρεώσεων.

- **Υπόθεση 2.1.2:** Η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά θετικά στις γυναίκες καθώς τις βοηθά να βελτιώνουν τις προσωπικές και επαγγελματικές τους σχέσεις, ενισχύοντας την ισορροπία στην ζωή τους.

Ερώτημα 2.2- Ποιες στρατηγικές χρησιμοποιούν οι γυναίκες με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη για να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής καριέρας;

- **Υπόθεση 2.2.1:** Οι γυναίκες με συναισθηματική νοημοσύνη διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους, θέτουν προτεραιότητες στα καθήκοντα και στις υποχρεώσεις τους για να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- **Υπόθεση 2.2.2:** Οι γυναίκες με συναισθηματική νοημοσύνη δημιουργούν ισχυρά κοινωνικά δίκτυα τα οποία συμβάλλουν στην μείωση του άγχους και στην επίτευξη της ισορροπίας.

Ερώτημα 2.3- Σε ποιο βαθμό συνδέεται η συναισθηματική νοημοσύνη με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις γυναίκες;

- **Υπόθεση 2.3.1:** Η συναισθηματική νοημοσύνη των γυναικών συνδέεται θετικά με την επίτευξη της ισορροπίας. Η ικανότητα κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων τους, τους επιτρέπει να αντιμετωπίζουν καλύτερα τις καταστάσεις που προκύπτουν.
- **Υπόθεση 2.3.2:** Οι γυναίκες με συναισθηματική νοημοσύνη είναι πιθανότερο να επιτύχουν ισορροπία, καθώς διαθέτουν τις δεξιότητες για να αντιμετωπίσουν τις συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Στόχος 3: Να διερευνηθεί αν η τεχνολογική πρόοδος υπό το πρίσμα της εργασιακής σχέσης μπορεί να επηρεάσει την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών.

Ερευνητικά ερωτήματα με βάση τον στόχο 3:

Ερώτημα 3.1- Μπορεί επηρεάζει η τεχνολογική πρόοδος να επηρεάσει την φύση της εργασιακής σχέσης των γυναικών;

- **Υπόθεση 3.1.1:** Η τεχνολογική πρόοδος διευκολύνει την πρόσβαση σε ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία. Δίνεται η δυνατότητα να συνδυαστούν αποτελεσματικότερα οι επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις κατανέμοντας καλύτερα τον χρόνο.
- **Υπόθεση 3.1.2:** Η αυξημένη χρήση της τεχνολογίας στην εργασία δημιουργεί την προσδοκία ότι το άτομο μπορεί να είναι διαθέσιμο πάντα. Δημιουργείται επιπρόσθετη πίεση, οδηγεί σε αυξημένη ενασχόληση με την εργασία και έχει ως αποτέλεσμα να θολώνουν τα όρια επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ερώτημα 3.2– Ποιοι παράγοντες που συνδέονται με την τεχνολογία ενισχύουν ή περιορίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών;

- **Υπόθεση 3.2.1:** Η χρήση τεχνολογικών εργαλείων βοηθάει στην αποτελεσματικότερη οργάνωση των επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων.
- **Υπόθεση 3.2.2:** Η έλλειψη κατάρτισης και ισότιμης πρόσβασης σε προηγμένες τεχνολογίες περιορίζει τις δυνατότητες πολλών γυναικών να επωφεληθούν από τις δυνατότητες της τεχνολογίας για να επιτύχουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ερώτημα 3.3- Ποιες είναι οι αντιλήψεις και οι εμπειρίες των γυναικών σχετικά με την επίδραση της τεχνολογίας στην καθημερινή τους ζωή και στην εξισορρόπηση των ρόλων τους;

- **Υπόθεση 3.3.1:** Η τεχνολογία επιτρέπει στις γυναίκες να εργάζονται εξ αποστάσεως και να εξοικονομούν χρόνο για την οικογένεια και τις προσωπικές τους ανάγκες.
- **Υπόθεση 3.3.2:** Ορισμένες γυναίκες πιστεύουν ότι η τεχνολογία αυξάνει την πίεση για συνεχή σύνδεση, συμμετοχή και απάντηση σε επαγγελματικές υποχρεώσεις, γεγονός που διαταράσσει την προσωπική τους ζωή και δημιουργεί ανισορροπία.

Στόχος 4: Συνέπειες της έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην δουλειά και την προσωπική ζωή και παράγοντες που βοηθούν στην μείωση αυτής της σύγκρουσης.

Ερευνητικά ερωτήματα με βάση τον στόχο 4:

Ερώτημα 4.1- Ποιες είναι οι συνέπειες της έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή;

- **Υπόθεση 4.1.1:** Η έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή έχει ως συνέπεια τα αυξημένα επίπεδα άγχους, την επαγγελματική εξουθένωση, την συναισθηματική εξάντληση.
- **Υπόθεση 4.1.2:** Η έλλειψη ισορροπίας οδηγεί σε μείωση της ποιότητας των κοινωνικών σχέσεων, καθώς περιορίζεται ο διαθέσιμος χρόνος για οικογένεια και φίλους, ενώ συμβάλλει και στην μείωση της επαγγελματικής απόδοσης.

Ερώτημα 4.2- Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στη μείωση της σύγκρουσης ανάμεσα στη δουλειά και την προσωπική ζωή;

- **Υπόθεση 4.2.1:** Η εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων στην εργασία συμβάλλει στη μείωση της σύγκρουσης ανάμεσα στη δουλειά και την προσωπική ζωή. Τα ευέλικτα ωράρια επιτρέπουν στους εργαζομένους να διαχειρίζονται καλύτερα τον χρόνο τους.
- **Υπόθεση 4.2.2:** Η ύπαρξη προγραμμάτων υποστήριξης από τον εργοδότη οδηγεί σε μείωση της σύγκρουσης ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή.

Ερώτημα 4.3- Πώς επηρεάζει η έλλειψη ισορροπίας τη διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων και την οικογενειακή ζωή των εργαζόμενων γυναικών;

- **Υπόθεση 4.3.1:** Η έλλειψη ισορροπίας επηρεάζει τις διαπροσωπικές σχέσεις, οδηγεί σε αποξένωση των γυναικών αφού προκαλεί μείωση της συμμετοχής σε κοινωνικές δραστηριότητες.

Υπόθεση 4.3.2: Η έλλειψη ισορροπίας οδηγεί σε συγκρούσεις στον επαγγελματικό και οικογενειακό τομέα και επηρεάζει την επικοινωνία με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

Κεφάλαιο 4

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας μετά από επεξεργασία και ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων που προέκυψαν από την συγκέντρωση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου. Η συνοπτική παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, με το λογισμικό στατιστικής επεξεργασίας SPSS και ειδικότερα μέσω της περιγραφικής στατιστικής (descriptive statistics). Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων γίνεται με την χρήση πινάκων, γραφημάτων (ραβδογράμματα, πίτες, ιστογράμματα κ.ά.) και στατιστικών μέτρων.

Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το λογισμικό στατιστικής επεξεργασίας SPSS v29.0 και το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 0.05 για όλες τις περιπτώσεις. Το ερωτηματολόγιο έγινε με την χρήση της εφαρμογής Microsoft forms.

Η χρήση του ερωτηματολογίου αποσκοπούσε στη συλλογή δεδομένων που θα απαντούσαν στα τιθέμενα ερευνητικά ερωτήματα και να διερευνήσει τα πραγματικά αίτια που επιδρούν αρνητικά στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στην Δημόσια Διοίκηση. Στην παρακάτω ενότητα περιγράφονται τα δημογραφικά δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου. Οι πληροφορίες παρουσιάζονται με τη χρήση περιγραφικών στατιστικών, πινάκων και διαγραμμάτων για καλύτερη κατανόηση.

4.1 Δημογραφικά στοιχεία

Ηλικία

Ένα από τα δημογραφικά στοιχεία είναι η ηλικία, η οποία σύμφωνα με το Ερώτημα 1 σχετίζεται με την ισορροπία αφού γυναίκες με ηλικία άνω των 30 έχουν συνήθως περισσότερες υποχρεώσεις (π.χ. φροντίδα παιδιών) από γυναίκες μικρότερες των 30 ετών. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν την ηλικία τους σε αριθμητική μορφή. Από τους 180 συμμετέχοντες, η πλειοψηφία αυτών ανήκει στην ηλικία των 46-55 ετών και αποτελούν το 41,1% του συνολικού δείγματος όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.1 και απεικονίζεται και στο Διάγραμμα 4.1.

Πίνακας 4.1 Ηλικία

		ΗΛΙΚΙΑ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	11	6,1	6,1	6,1
	36-45	69	38,3	38,3	44,4
	46-55	74	41,1	41,1	85,6
	>56	26	14,4	14,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

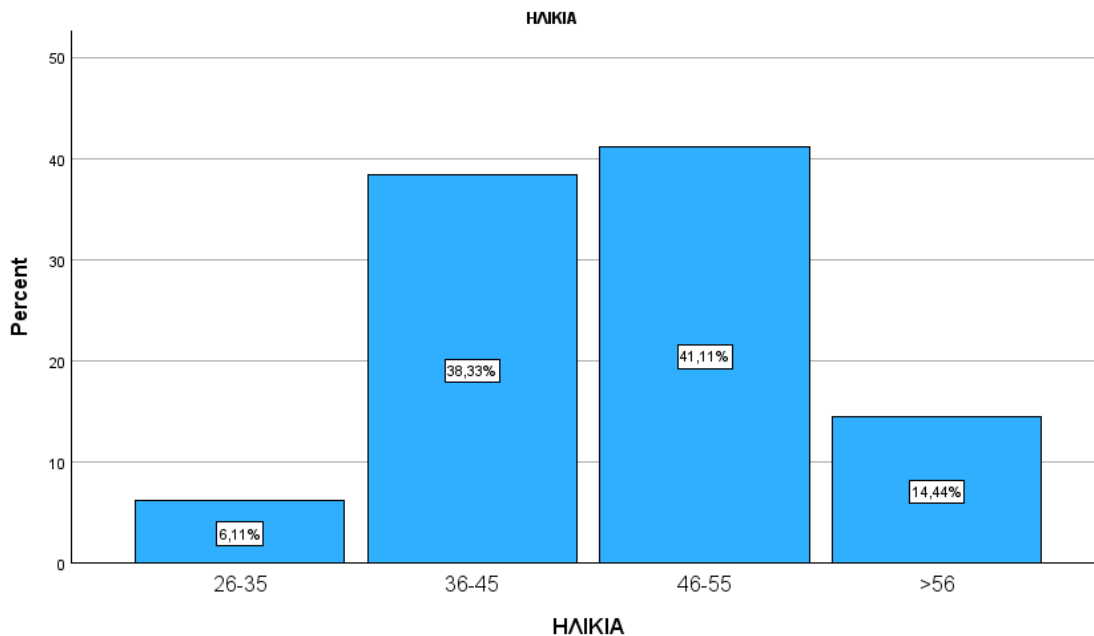


Figure 4.1 Ηλικία

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί επίσης σημαντικό δημογραφικό στοιχείο, το οποίο επηρεάζει την ισορροπία, αφού, σύμφωνα με έρευνες, οι έγγαμες, λόγω υποχρεώσεων, επιτυγχάνουν πιο δύσκολα την ισορροπία σε σχέση με τις άγαμες. Εξίσου σημαντική δυσκολία στην επίτευξη της ισορροπίας παρουσιάζουν και οι διαζευγμένες γυναίκες αφού σύμφωνα με έρευνες του αντικειμένου δεν έχουν βοήθεια ή τουλάχιστον όσο έχουν οι έγγαμες. Το μεγαλύτερο ποσοστό (68,3%) των γυναικών είναι έγγαμες, ενώ οι

διαζευγμένες αποτελούν το 11,7% των γυναικών, ακολουθούν οι άγαμες με ποσοστό 19,4% και οι εν διαστάσει που αποτελούν το 0,6%. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται παρακάτω, στον Πίνακα 4.2 και στο Διάγραμμα 4.2.

Πίνακας 4.2 Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμη	35	19,4	19,4	19,4
	Έγγαμη	123	68,3	68,3	87,8
	Διαζευγμένη	21	11,7	11,7	99,4
	Σε διάσταση	1	,6	,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

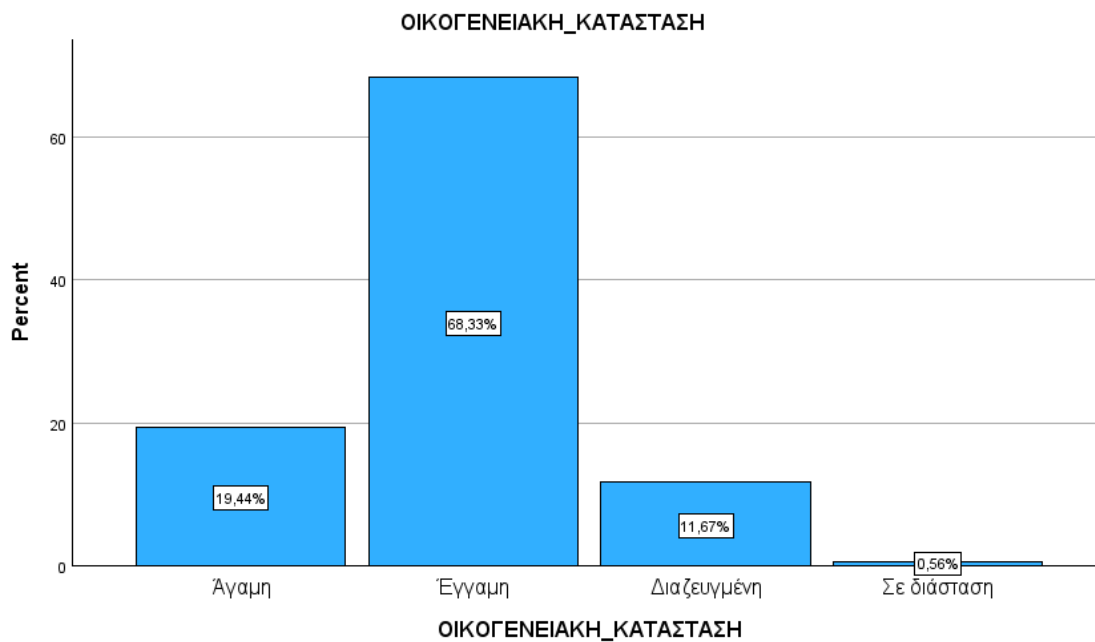


Figure 4.2 Οικογενειακή κατάσταση

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Εκπαίδευση

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχουσών γυναικών είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακών/Διδακτορικών με ποσοστό 63,33% ενώ το 10,56% είναι απόφοιτοι Γυμνασίου ή Λυκείου. Με ποσοστό 25,56% είναι οι γυναίκες που κατέχουν πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό (0,56%) που κατέχει δίπλωμα ΙΕΚ Δημοσίου. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα των γυναικών που κατέχουν τίτλο Μεταπτυχιακών/Διδακτορικών σπουδών είναι εξαιρετικά μεγάλο σε σχέση με τις γυναίκες που έχουν πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.3 που ακολουθεί και απεικονίζεται στο Διάγραμμα 4.3.

Πίνακας 4.3 Εκπαίδευση

		ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο, Λύκειο)	19	10,6	10,6	10,6
	Τριτοβάθμια (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	46	25,6	25,6	36,1
	Μεταπτυχιακή/Διδακτορική	114	63,3	63,3	99,4
	ΙΕΚ Δημοσίου	1	,6	,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

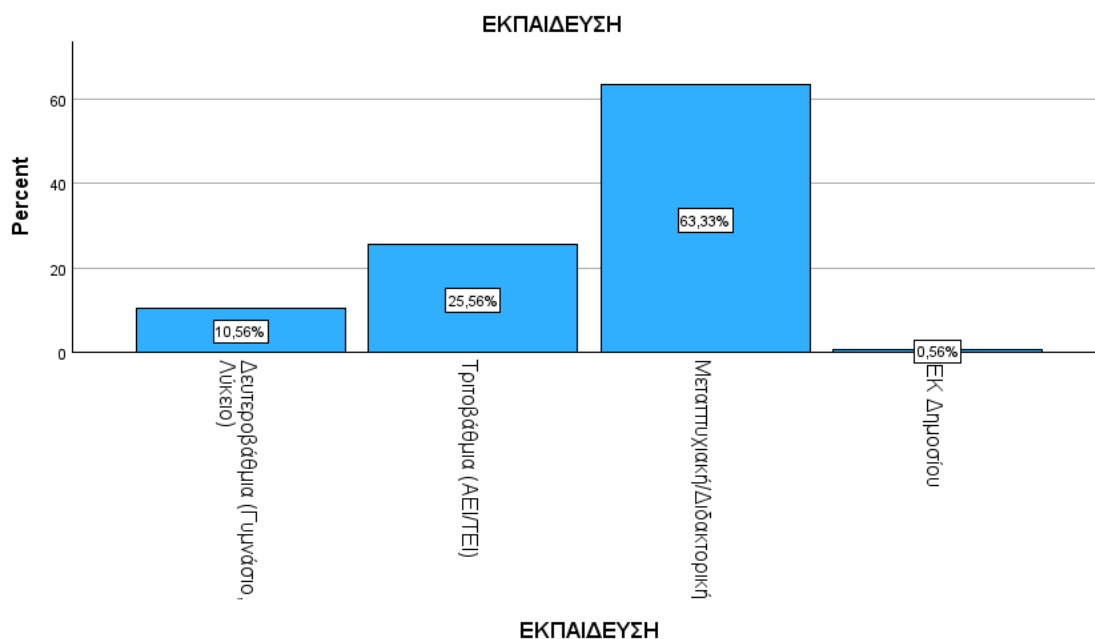


Figure 4.3 Εκπαίδευση

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Παιδιά/Αριθμός παιδιών

Από τις 180 συμμετέχουσες που απάντησαν το ερωτηματολόγιο, οι 58 γυναίκες (ποσοστό 32,2%) είπαν ότι δεν έχουν παιδιά και οι 122 γυναίκες (ποσοστό 67,8%) είπαν πως έχουν παιδιά. Αυτό απεικονίζεται στον Πίνακα 4.4. Στον Πίνακα 4.5 απεικονίζεται τον αριθμό των παιδιών που έχουν και οι απαντήσεις των γυναικών κυμαίνονται από 1 έως 4, το οποίο φαίνεται στον Πίνακα 4.5 αλλά απεικονίζεται και διαγραμματικά στο Διάγραμμα 4.4. Η ύπαρξη παιδιών επηρεάζει την ισορροπία της ζωής αρνητικά, καθώς αυξάνει τις υποχρεώσεις και περιορίζει τον προσωπικό χρόνο, ενώ ταυτόχρονα έχει θετική επίδραση στην ψυχολογία, προσφέροντας συναισθηματική πληρότητα

Πίνακας 4.4 Τέκνα

		ΤΕΚΝΑ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	58	32,2	32,2	32,2
	Ναι	122	67,8	67,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.5 Αριθμός Τέκνων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	58	32,2	32,2	32,2
	1	79	43,9	43,9	76,1
	2	31	17,2	17,2	93,3
	3	9	5,0	5,0	98,3
	4	3	1,7	1,7	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

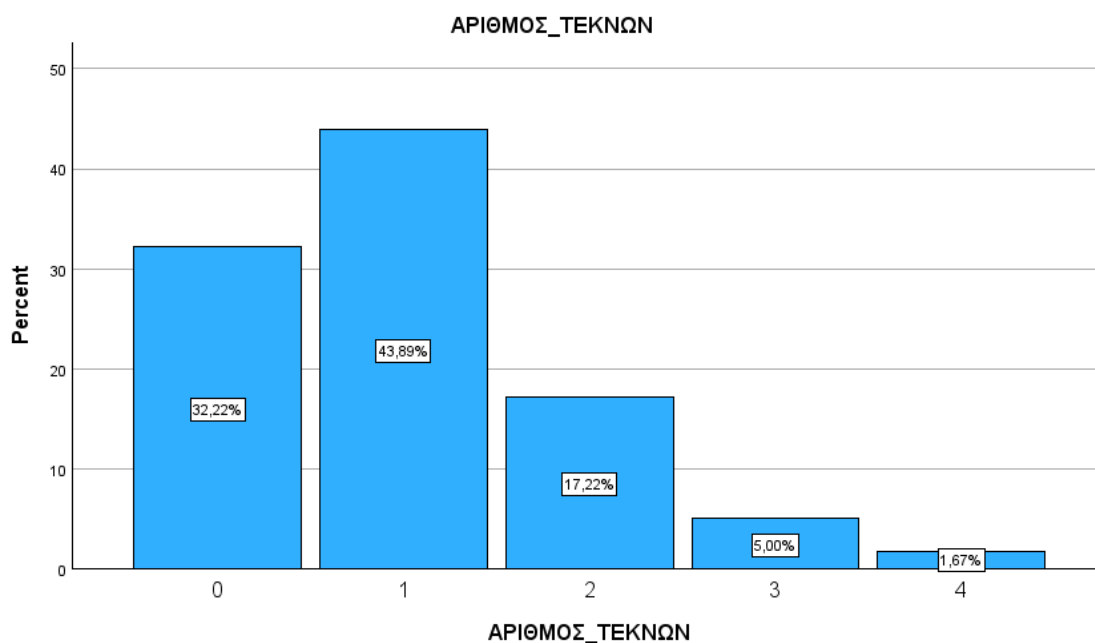


Figure 4.4 Αριθμός τέκνων

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Τομέας Διοίκησης

Η έρευνα αφορά τις γυναίκες που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα και το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε αποκλειστικά σε αυτή την κατηγορία γυναικών. Στον Πίνακα 4.6 και στο Διάγραμμα 4.5 που απεικονίζονται παρακάτω φαίνονται οι διάφοροι τομείς του Δημοσίου όπου εργάζονται οι γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα. Το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών (27,2%) εργάζεται στα Οικονομικά και Οικονομικές

Υπηρεσίες, το 21,1% στις Διοικητικές Υπηρεσίες, το 17,2% στην Δικαιοσύνη και Δημόσια Τάξη, το 12,8% στην Εκπαίδευση, το 10% στην Υγεία, το 6,7% στις Ένοπλες Δυνάμεις (π.χ. Αστυνομία, Ναυτικό) και τέλος το 1,1% στην κατηγορία Άλλο.

Πίνακας 4.6 Τομέας Διοίκησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υγεία	18	10,0	10,0	10,0
	Εκπαίδευση	23	12,8	12,8	22,8
	Διοικητικές Υπηρεσίες	38	21,1	21,1	43,9
	Υποδομές και Μεταφορές	7	3,9	3,9	47,8
	Οικονομικά και Οικονομικές Υπηρεσίες	49	27,2	27,2	75,0
	Δικαιοσύνη και Δημόσια Τάξη	31	17,2	17,2	92,2
	Ένοπλες Δυνάμεις	12	6,7	6,7	98,9
	Άλλο (Γεωχωρικά δεδομένα, Καθαριότητα)	2	1,1	1,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

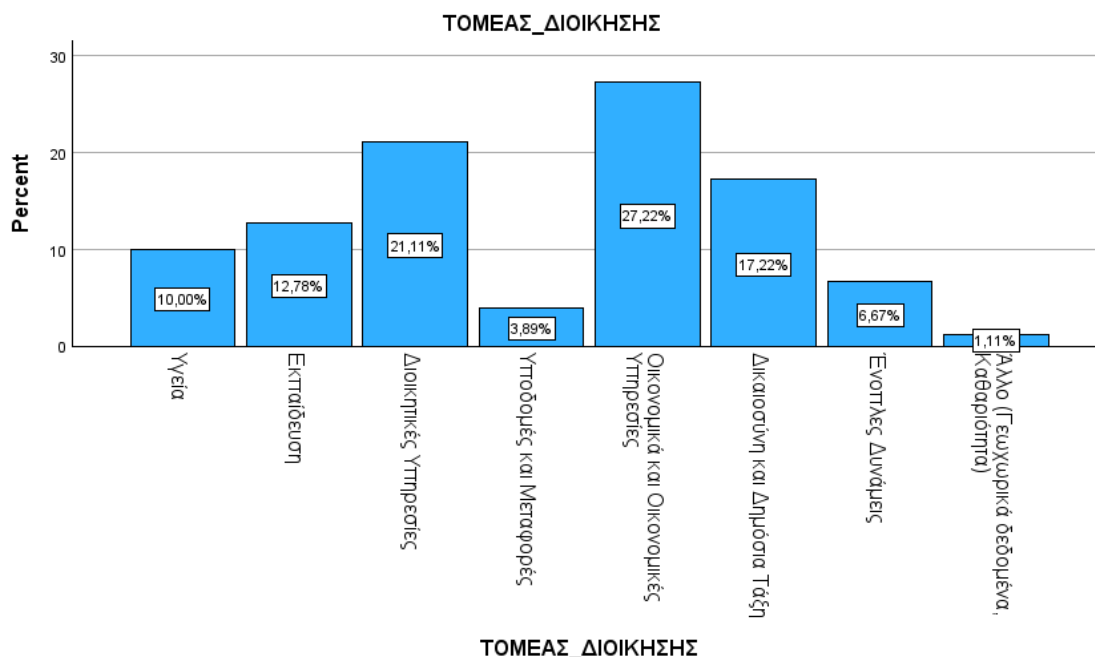


Figure 4.5 Τομέας Διοίκησης

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

4.2 Ερωτηματολόγιο και αποτελέσματα ερωτηματολογίου

Προκειμένου να διερευνηθεί κατά πόσο οι συμμετέχουσες έχουν επιτύχει ισορροπία στη επαγγελματική και προσωπική τους ζωή κλήθηκαν να απαντήσουν σε μία σειρά από ερωτήσεις οι οποίες σχετίζονται με το εβδομαδιαίο ωράριό τους, την δυνατότητα τηλεργασίας, την βοήθεια που πιθανόν παρέχει η χρήση της τεχνολογίας και διάφορες ακόμη ερωτήσεις σχετικές με την έρευνά μας, από όπου πρόκειται να εξαχθούν σημαντικά συμπεράσματα.

Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας

Επόμενη ερώτηση που περιλαμβάνεται στο ερωτηματολόγιο μετά τα δημογραφικά στοιχεία είναι το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Στην ερώτηση αυτή το μεγαλύτερο ποσοστό (64,4%) δουλεύει 30-40 ώρες εβδομαδιαίως, το 27,8% δουλεύει 41-50ώρες την εβδομάδα και το 7,8% δουλεύει λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα.

Πίνακας 4.7 Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 ώρες	14	7,8	7,8	7,8
	30-40 ώρες	116	64,4	64,4	72,2
	41-50 ώρες	50	27,8	27,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

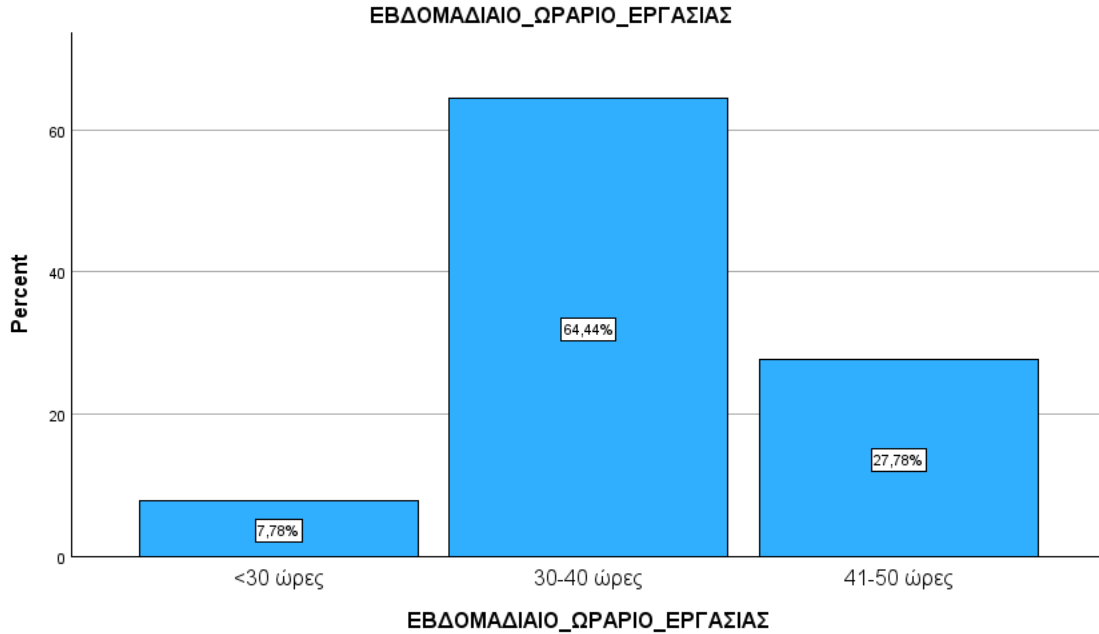


Figure 4.6 Εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Δυνατότητα τηλεργασίας/Ημέρες Τηλεργασίας

Επόμενη ερώτηση που ζητήθηκε να απαντήσουν οι ερωτώμενες ήταν εάν έχουν την δυνατότητα τηλεργασίας και πόσες ημέρες μπορούν να τηλεργαστούν. Στην ερώτηση αυτή το 81,1% απάντησε ότι δεν έχουν δυνατότητα τηλεργασίας, μόνο το 18,9% μπορεί να τηλεργαστεί όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.8. Συνεχίζοντας, στον πίνακα 4.9 έχουμε το ποσοστό των ατόμων που έχουν την δυνατότητα τηλεργασίας δηλαδή το 18,9% εκ των οποίων το 10,6% έχει δυνατότητα μίας ημέρας την εβδομάδα, το 5% έχει την δυνατότητα 2 ημερών την εβδομάδα, το 1,7% έχει την δυνατότητα 3 ημερών την εβδομάδα, το 1,1% έχει δυνατότητα ευελιξίας δηλαδή μπορεί να δουλέψει εξ αποστάσεως ενώ το 0,6% κάνει υπερεργασία, δηλαδή συνεχίζει να δουλεύει και στο σπίτι.

Πίνακας 4.8 Δυνατότητα τηλεργασίας

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	146	81,1	81,1	81,1
	Ναι	34	18,9	18,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.9 Μέρες τηλεργασίας

ΜΕΡΕΣ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	146	81,1	81,1	81,1
	1	19	10,6	10,6	91,7
	2	9	5,0	5,0	96,7
	3	3	1,7	1,7	98,3
	6	2	1,1	1,1	99,4
	7	1	,6	,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

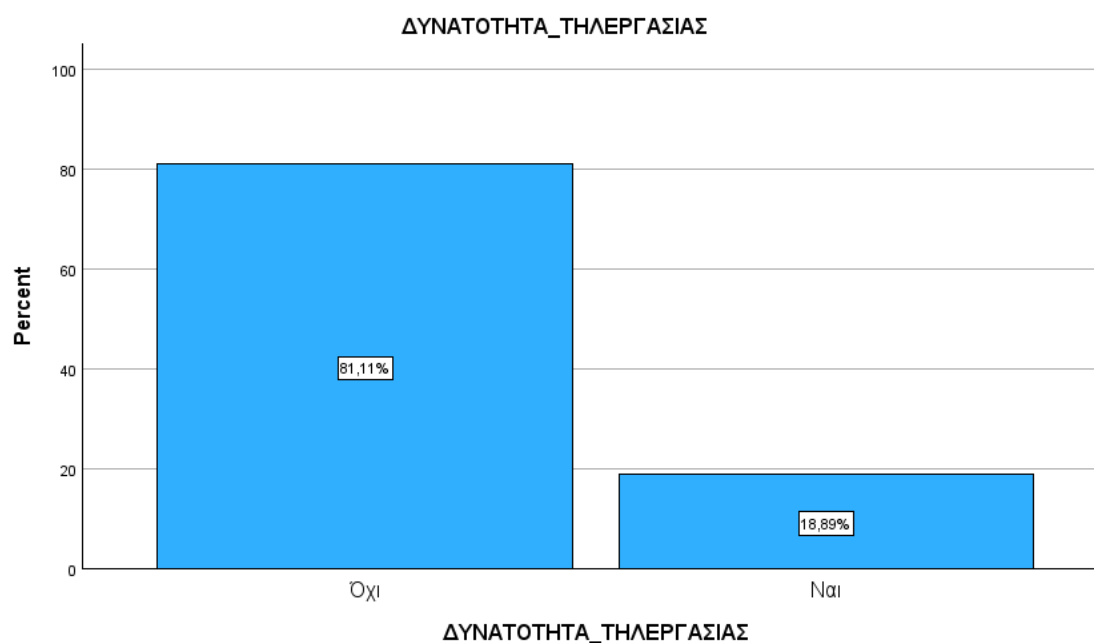


Figure 4.7 Δυνατότητα τηλεργασίας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

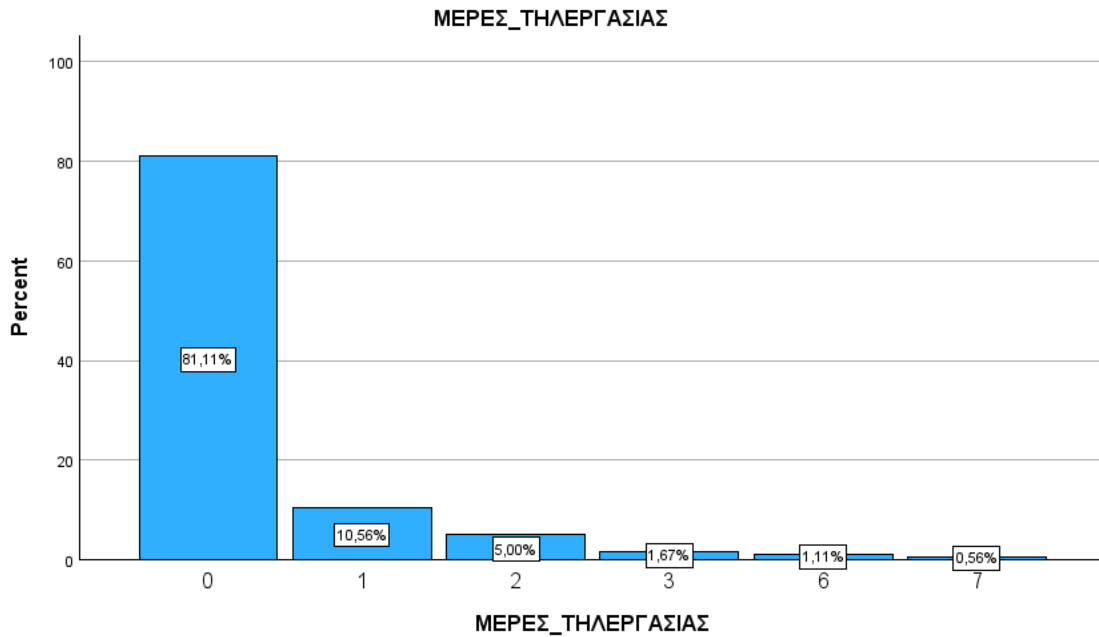


Figure 4.8 Μέρες τηλεργασίας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Χρήση τεχνολογίας στην επίτευξη της ισορροπίας

Στην συνέχεια οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν στο αν θεωρούν ότι βοηθάει η χρήση της τεχνολογίας στην επίτευξη της ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.10, το 87,8% απάντησε ότι η χρήση της τεχνολογίας βοηθάει στην επίτευξη της ισορροπίας ενώ το 11,1% πιστεύει ότι δεν βοηθάει. Μικρό ποσοστό, 1,1%, πιστεύει ότι δεν βοηθάει απόλυτα και είναι θέμα διαχείρισης η χρήση της τεχνολογίας.

Πίνακας 4.10 Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	20	11,1	11,1	11,1
	Ναι	158	87,8	87,8	98,9
	Άλλο(Διαχειριστικό θέμα,δεν βοηθάει απόλυτα)	2	1,1	1,1	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

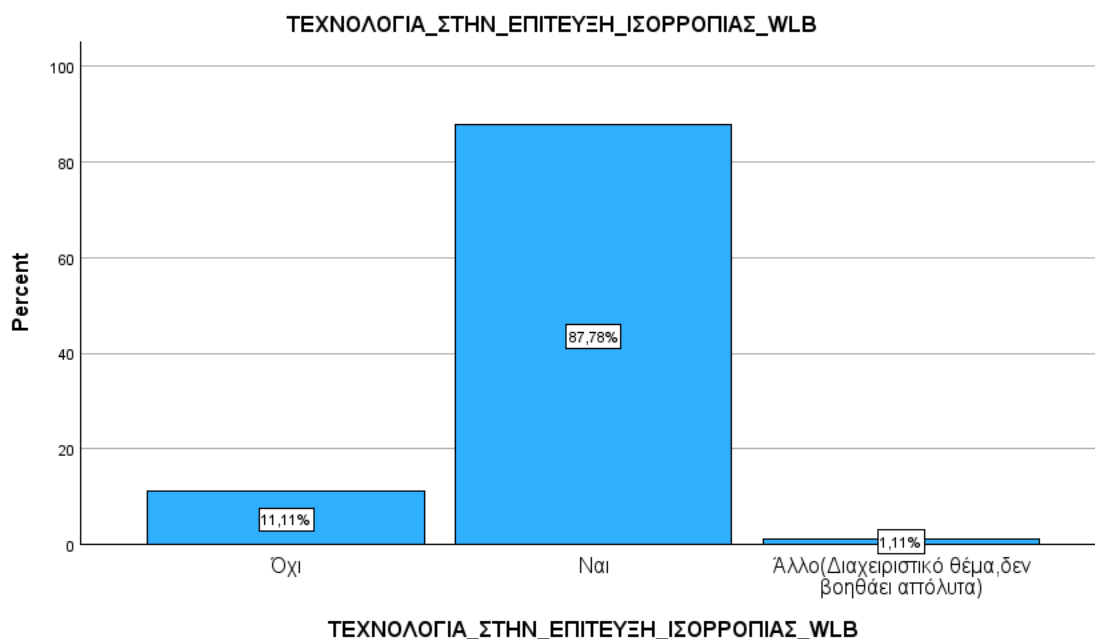


Figure 4.9 Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Ώρες εβδομαδιαίως σε καθήκοντα και οικιακές εργασίες

Επόμενη ερώτηση στο τιθέμενο ερωτηματολόγιο ήταν πόσες ώρες εβδομαδιαίως αφιερώνουν σε καθήκοντα όπως φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων καθώς και σε οικιακές εργασίες. Στον πίνακα 4.11 φαίνεται ότι το 43,3% αφιερώνει παραπάνω από 16 ώρες την εβδομάδα, το 22,8% αφιερώνει 6-10 ώρες την εβδομάδα, το 18,9% αφιερώνει 11-15 ώρες ενώ μόνο το 15% αφιερώνει ελάχιστες ώρες για καθήκοντα και οικιακές εργασίες.

Πίνακας 4.11 Ώρες για καθήκοντα

		ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 ώρες	27	15,0	15,0	15,0
	6-10 ώρες	41	22,8	22,8	37,8
	11-15 ώρες	34	18,9	18,9	56,7
	>16 ώρες	78	43,3	43,3	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

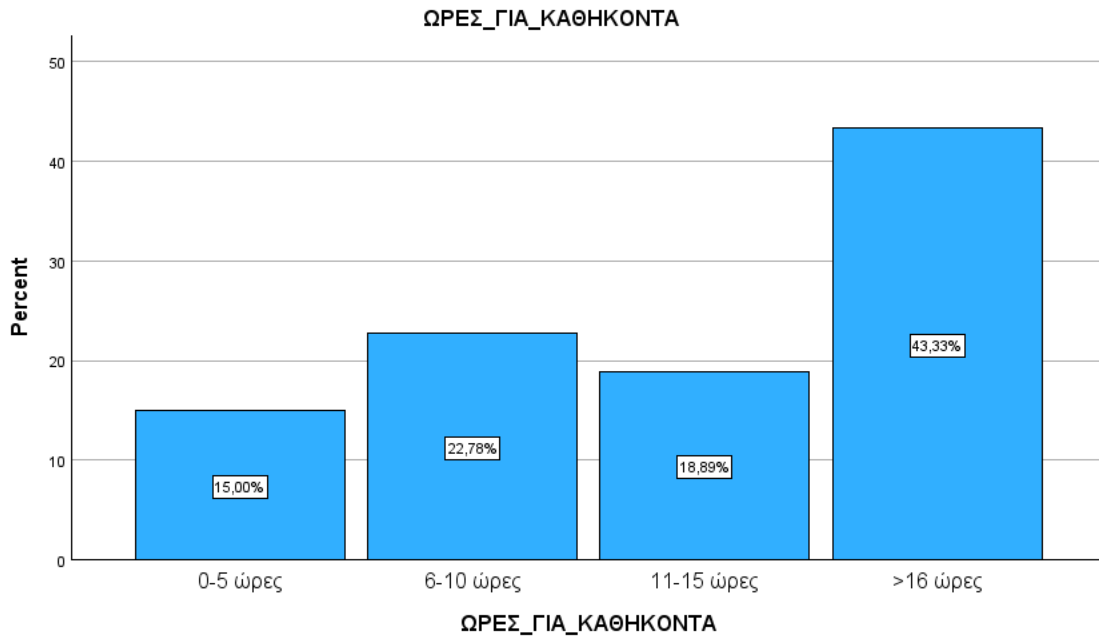


Figure 4.10 Ωρες για καθήκοντα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική ζωή

Στην ερώτηση πόσο συχνά αισθάνονται ότι παρεμβαίνει η επαγγελματική ζωή στην προσωπική, το 40,6 % απάντησε «Μερικές φορές», το 32,8% απάντησε «Συχνά», ενώ το 8,3% απάντησε «Πάντα». Μόνο το 4,4% απάντησε «Ποτέ» και «Σπάνια» το 13,9% όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.12.

Πίνακας 4.12 Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	8	4,4	4,4	4,4
	Σπάνια	25	13,9	13,9	18,3
	Μερικές Φορές	73	40,6	40,6	58,9
	Συχνά	59	32,8	32,8	91,7
	Πάντα	15	8,3	8,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

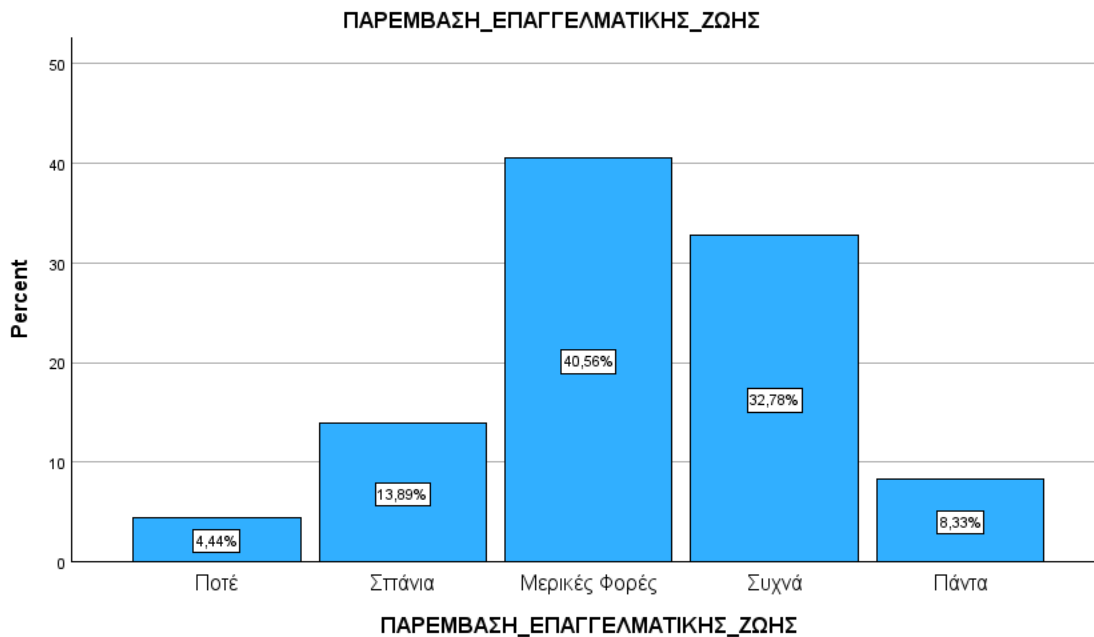


Figure 4.11 Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Επίπεδο υποστήριξης από τον Εργοδότη

Στην ερώτηση πως αξιολογούν το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνουν από τον εργοδότη τους αναφορικά με την επίτευξη της ισορροπίας, το 41,1% απάντησε ότι το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνει από τον εργοδότη τους είναι «Μέτριο», το 25,0% απάντησε ότι το επίπεδο είναι «Υψηλό». Το 17,2% απάντησε ότι είναι «Χαμηλό» ενώ «Πολύ χαμηλό» επίπεδο υποστήριξης λαμβάνει το 10%, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.13.

Πίνακας 4.13 Υποστήριξη από Εργοδότη

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ χαμηλό	18	10,0	10,0	10,0
	Χαμηλό	31	17,2	17,2	27,2
	Μέτριο	74	41,1	41,1	68,3
	Υψηλό	45	25,0	25,0	93,3
	Πολύ υψηλό	12	6,7	6,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

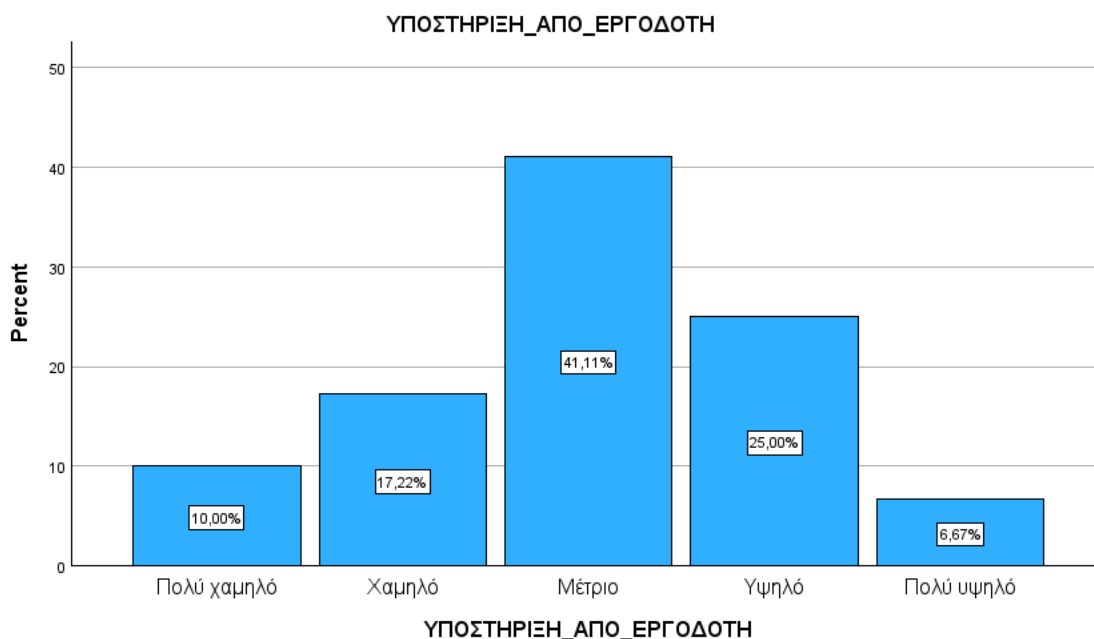


Figure 4.12 Υποστήριξη από εργοδότη

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία

Στην ερώτηση « Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία σας; (ιεραρχήστε όσες από τις επιλογές ισχύουν)» κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχουσες και οι επιλογές ήταν οι εξής: Ευέλικτο ωράριο, Υποστήριξη από την οικογένεια, Χρόνος μετακίνησης, Εργασιακό περιβάλλον, Τεχνολογική υποστήριξη.

Στον πίνακα 4.14 απεικονίζονται οι μέσοι όροι για κάθε απάντηση που δόθηκε. Συγκεκριμένα από τον πίνακα 4.14 προκύπτει ότι ο μέσος όρος των βαθμολογιών για το «Ευέλικτο ωράριο» είναι 2,64, αυτό σημαίνει ότι το ευέλικτο ωράριο δεν θεωρείται από τις συμμετέχουσες ιδιαίτερα σημαντικό για την ισορροπία τους, αφού είναι κοντά στο μέσο όρο της κλίμακας (3). Η τυπική απόκλιση 1,353 είναι αρκετά υψηλή, γεγονός που υποδεικνύει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους όσον αφορά την σημασία του ευέλικτου ωραρίου.

Αναφορικά με τον παράγοντα «Υποστήριξη από την οικογένεια», ο μέσος όρος είναι 2,93, αυτό δείχνει ότι η υποστήριξη από την οικογένεια είναι κάπως πιο σημαντική από το ευέλικτο ωράριο, αλλά και πάλι κοντά στη μέση κλίμακα. Η τυπική απόκλιση 1,432

είναι η μεγαλύτερη από όλες, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση στις απόψεις των συμμετεχόντων για την οικογενειακή υποστήριξη.

Για τον παράγοντα «Χρόνος μετακίνησης», μέσος όρος 2,85 δείχνει ότι ο χρόνος μετακίνησης δεν θεωρείται ιδιαίτερα κρίσιμος, αλλά είναι αρκετά σημαντικός για την ισορροπία των συμμετεχόντων. Η τυπική απόκλιση 1,253 είναι αρκετά χαμηλή σε σχέση με άλλους παράγοντες, πράγμα που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες έχουν παρόμοιες απόψεις σχετικά με τη σημασία του χρόνου μετακίνησης.

Για τον παράγοντα «Εργασιακό περιβάλλον», ο μέσος όρος 2,48 υποδεικνύει ότι το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την ισορροπία των συμμετεχόντων, αφού είναι πιο κοντά στο 2, άρα έχει χαμηλότερη σημασία. Η τυπική απόκλιση 1,305 δείχνει ότι υπάρχει κάποια διαφοροποίηση στις απόψεις, αλλά δεν είναι υπερβολικά μεγάλη.

Τέλος, για τον παράγοντα «Τεχνολογική υποστήριξη», ο μέσος όρος 4,08 δείχνει ότι η τεχνολογική υποστήριξη είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για τους συμμετέχοντες, καθώς πλησιάζει το ανώτατο επίπεδο της κλίμακας. Η τυπική απόκλιση 1,146 είναι σχετικά μικρή, πράγμα που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό για τη σημασία της τεχνολογικής υποστήριξης.

Από τον παρακάτω πίνακα 4.14, προκύπτει ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας για τους συμμετέχοντες είναι η τεχνολογική υποστήριξη (Μ.Ο. 4,08), οι παράγοντες «Ευέλικτο ωράριο» και «Εργασιακό περιβάλλον» είναι λιγότερο σημαντικοί για την ισορροπία, ο «Χρόνος μετακίνησης» εμφανίζει μια μέση σημασία, με τις απόψεις των συμμετεχόντων να εμφανίζουν μια ομοιογένεια και ο παράγοντας «Υποστήριξη από την οικογένεια» παρουσιάζει την μεγαλύτερη διακύμανση, αφού η τυπική απόκλιση είναι 1,432 και δηλώνει ότι οι απόψεις είναι πολύ διαφοροποιημένες.

Πίνακας 4.14 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ_ΠΟΥ_ΕΠΗ ΡΕΖΟΥΝ_ΤΗΝ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ _ΕΥΕΛΙΚΤΟ_ΩΡΑΡΙΟ	180	1	5	2,64	1,353
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ_ΠΟΥ_ΕΠΗ ΡΕΖΟΥΝ_ΤΗΝ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ _ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΟΙΚΟΓΕΝ ΕΙΑΣ	180	1	5	2,93	1,432
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ_ΠΟΥ_ΕΠΗ ΡΕΖΟΥΝ_ΤΗΝ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ _ΧΡΟΝΟΣ_ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ	180	1	5	2,85	1,253
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ_ΠΟΥ_ΕΠΗ ΡΕΖΟΥΝ_ΤΗΝ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ _ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ_ΠΕΡΙΒΑΛΛΟ Ν	180	1	5	2,48	1,305
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ_ΠΟΥ_ΕΠΗ ΡΕΖΟΥΝ_ΤΗΝ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ _ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ_ΥΠΟΣΤΗ ΡΙΞΗ	180	1	5	4,08	1,146
Valid N (listwise)	180				

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πρωτοβουλίες που θα βοηθούσαν στην καλύτερη ισορροπία

Στην ερώτηση «Ποιες πρωτοβουλίες πιστεύετε ότι θα βοηθούσαν στην καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;» κλήθηκαν οι συμμετέχουσες να απαντήσουν και οι επιλογές ήταν: Ευέλικτα ωράρια, Δυνατότητα τηλεργασίας, Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών, Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους και Άλλο ώστε να διατυπωθεί κάποια άλλη άποψη εάν υπάρχει.

Από τους πίνακες 4.15, 4.16, 4.17, 4.18, 4.19 προκύπτει ότι τα ευέλικτα ωράρια (68,3%), η δυνατότητα τηλεργασίας (62,8%), η παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών (51,1%), τα προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους (57,2%) αποτελούν σημαντικές πρωτοβουλίες οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην επιλογή Άλλο υπήρξαν κάποιες συμμετέχουσες που απάντησαν ότι πρωτοβουλίες που θα βοηθούσαν εξίσου είναι η αύξηση μισθού, η πληρωμή συγγενών από το κράτος για την φύλαξη τέκνων, η ορθή κατανομή εργασίας, ο ορθός προγραμματισμός και η καλή λειτουργία υποστήριξης υπηρεσιών αλλά και η διευκόλυνση μετακινήσεων είναι άλλες πρωτοβουλίες, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν για την καλύτερη ισορροπία

Πίνακας 4.15 Ευέλικτα ωράρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	57	31,7	31,7	31,7
	Ναι	123	68,3	68,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

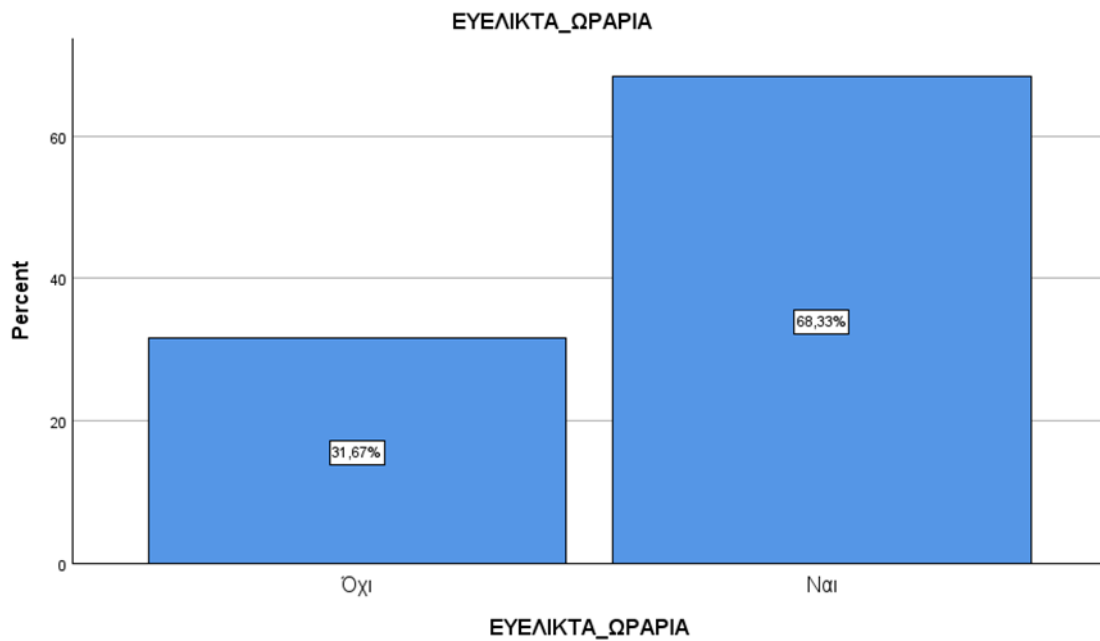


Figure 4.13 Ευέλικτα ωράρια

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.16 Δυνατότητα τηλεργασίας

		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	67	37,2	37,2	37,2
	Ναι	113	62,8	62,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

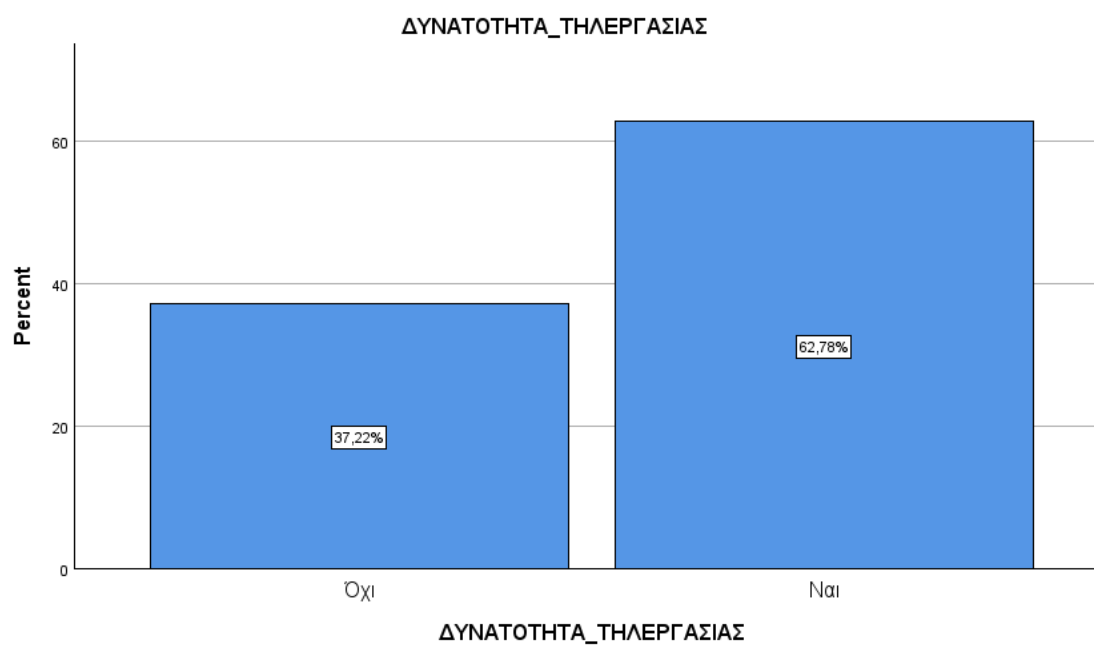


Figure 4.14 Δυνατότητα τηλεργασίας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.17 Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	88	48,9	48,9	48,9
	Ναι	92	51,1	51,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

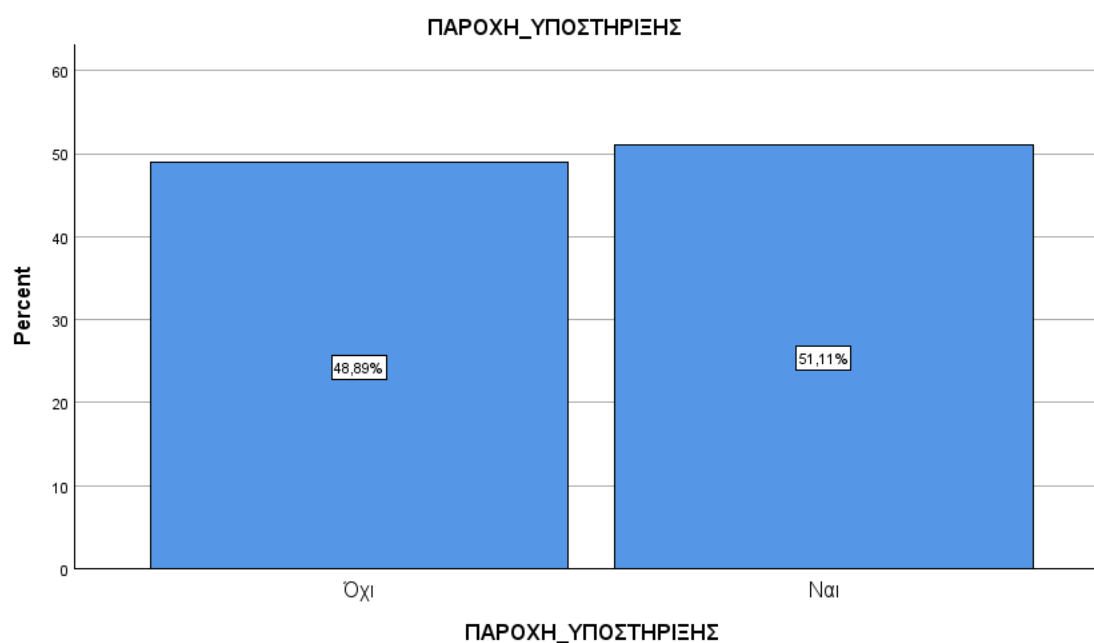


Figure 4.15 Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.18 Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	77	42,8	42,8	42,8
	Ναι	103	57,2	57,2	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

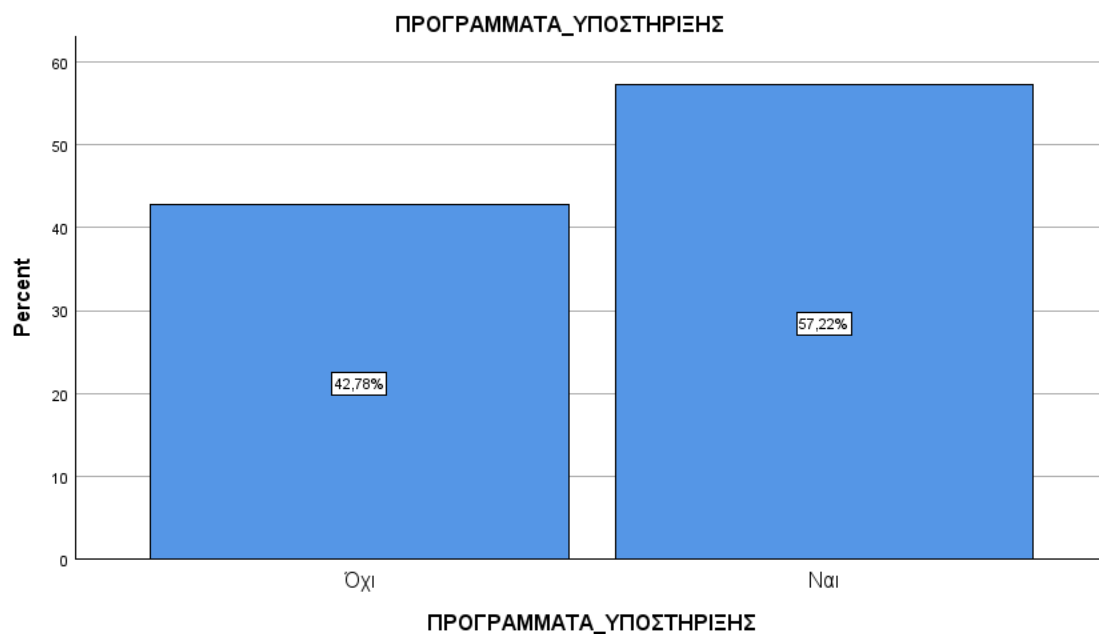


Figure 4.16 Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.19 Άλλο

ΆΛΛΑ (ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΡΑΤΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ, ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ, ΟΡΘΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ_ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ_ ΚΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΥΠΟΣΤ ΥΠΗΡ, ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	175	97,2	97,2	97,2
	Ναι	5	2,8	2,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

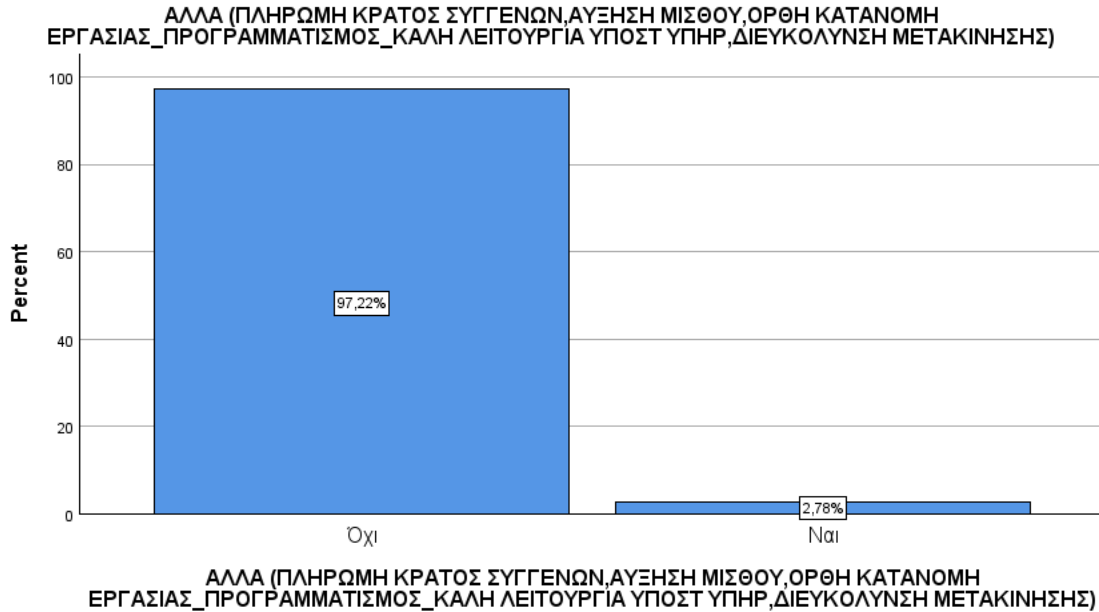


Figure 4.17 Άλλο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Λήψη βοήθειας από τον σύντροφό σας ή άλλους για την εκπλήρωση οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων.

Στην ερώτηση « Λαμβάνετε βοήθεια από τον σύντροφό σας ή άλλους για την εκπλήρωση των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων;» το 40,6% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι «Λαμβάνουν βοήθεια και από τον σύντροφό τους», το 24,4% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι «Δεν λαμβάνουν βοήθεια», το 23,3% απάντησαν ότι «Λαμβάνουν βοήθεια και από τον σύντροφό τους και από άλλον», ενώ το 11,7% απάντησε ότι «Λαμβάνει βοήθεια και από άλλον». Συμπερασματικά, μόνο το 40,6% λαμβάνει βοήθεια από τον σύντροφό τους, ενώ το επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό (24,4%) δεν λαμβάνει βοήθεια από κάποιον. Σημαντικό επίσης ποσοστό (23,3%) πέρα από την δική τους ενασχόληση και του συντρόφου, λαμβάνει και από άλλου βοήθεια.

Πίνακας 4.20 Λήψη βοήθειας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λαμβάνω βοήθεια και από τον σύντροφό μου	73	40,6	40,6	40,6
	Λαμβάνω βοήθεια και από άλλον	21	11,7	11,7	52,2
	Λαμβάνω βοήθεια και από τον σύντροφό μου και από άλλον	42	23,3	23,3	75,6
	Δεν λαμβάνω βοήθεια	44	24,4	24,4	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

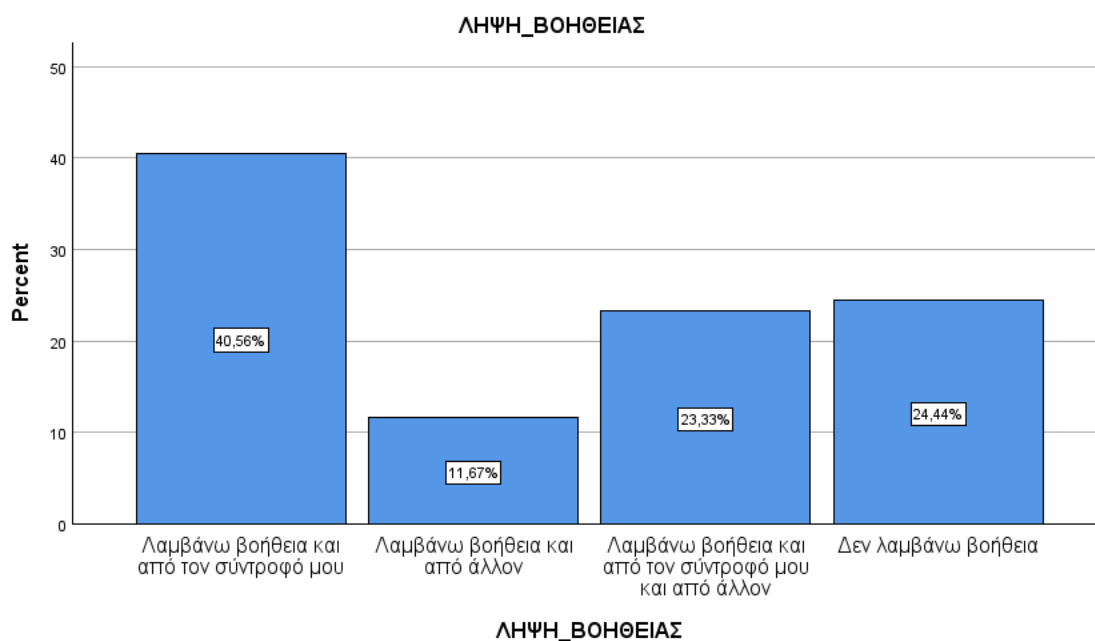


Figure 4.18 Λήψη βοήθειας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συμπτώματα που προκαλεί η έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή.

Στην ερώτηση «Ποια συμπτώματα πιστεύετε ότι μπορεί να προκαλέσει η έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική σας ζωή; (επιλέξτε όσα ισχύουν με σειρά προτεραιότητας)» κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχουσες και οι επιλογές ήταν οι εξής: Θυμό, Ψυχική κόπωση, Συναισθηματική εξάντληση, Αυξημένο άγχος,

Δυσκολία συγκέντρωσης, Εμφάνιση σωματικών προβλημάτων (π.χ. πονοκεφάλους, αϋπνία), κοινωνική απομόνωση, μείωση αποδοτικότητας στην εργασία, εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις, άλλο, όπου εάν θέλουν μπορούν να προσθέσουν κάποιο άλλο σύμπτωμα που δεν έχει συμπεριληφθεί στις επιλογές.

Με βάση τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν στην παραπάνω ερώτηση και λαμβάνοντας υπόψιν τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις των επιλογών που δόθηκαν από τις συμμετέχουσες, μπορούν να εξαχθούν τα εξής συμπεράσματα: για την επιλογή «Θυμός», ο μέσος όρος (5,10) δείχνει ότι θεωρείται σημαντικό σύμπτωμα που σχετίζεται με την έλλειψη ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή, αλλά δεν είναι το πιο συνηθισμένο. Η υψηλή τυπική απόκλιση (2,272) υποδηλώνει ότι υπάρχουν μεγάλες διακυμάνσεις στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με το πόσο σημαντικός είναι ο θυμός ως αποτέλεσμα της έλλειψης ισορροπίας.

Για την επιλογή «Ψυχική κόπωση», αυτή κατατάσσεται σε χαμηλότερη θέση με μέσο όρο 2,83, υποδηλώνοντας ότι αν και θεωρείται ένα σύμπτωμα, δεν έχει τη μεγαλύτερη προτεραιότητα για τους συμμετέχοντες. Η τυπική απόκλιση (2,129) δείχνει επίσης ότι έχουν διαφορές στις αντιλήψεις τους οι συμμετέχουσες.

Για την επιλογή «Συναισθηματική εξάντληση», αυτή βρίσκεται σε μέτρια θέση με μέσο όρο 3,28. Η τυπική απόκλιση είναι μικρότερη (1,652), υποδηλώνοντας ότι οι συμμετέχοντες έχουν μια μέτρια συμφωνία σχετικά με τη σημαντικότητα αυτού του συμπτώματος.

Για την επιλογή «Αυξημένο άγχος», εδώ ο μέσος όρος είναι 2,94, γεγονός που υποδεικνύει ότι θεωρείται σημαντικός, αλλά λιγότερο σημαντικός από κάποια άλλα συμπτώματα. Η τυπική απόκλιση (1,667) δείχνει μέτρια συμφωνία ανάμεσα στους συμμετέχοντες.

Για την επιλογή «Δυσκολία Συγκέντρωσης», εδώ εμφανίζεται ο υψηλότερος μέσος όρος (5,72), υποδεικνύοντας ότι οι συμμετέχοντες τη θεωρούν αρκετά σοβαρό σύμπτωμα. Η τυπική απόκλιση είναι επίσης αρκετά υψηλή (1,853), πράγμα που δείχνει ότι υπάρχουν και μερικοί συμμετέχοντες που δεν τη θεωρούν τόσο σοβαρή.

Για την επιλογή «Εμφάνιση σωματικών προβλημάτων (π.χ. πονοκεφάλους, αϋπνίες)», ο μέσος όρος είναι 5,04 κατατάσσεται και αυτό το σύμπτωμα αρκετά ψηλά. Επιπλέον

και η υψηλή τυπική απόκλιση (2,128) υποδεικνύει ότι υπάρχουν διαφορετικές αντιλήψεις για το πόσο συχνά συμβαίνουν τέτοια προβλήματα.

Για την επιλογή «Κοινωνική απομόνωση», εδώ εμφανίζεται η υψηλότερη τιμή του μέσου όρου (7,59) και δείχνει ότι είναι το πιο συχνό αναφερόμενο σύμπτωμα. Η τυπική απόκλιση είναι σχετικά υψηλή (1,761), όμως φανερώνει ότι δεν έχουν όλες οι συμμετέχουσες την ίδια άποψη.

Για την επιλογή «Μείωση αποδοτικότητας στην εργασία», φαίνεται ότι είναι ένα άλλο σημαντικό σύμπτωμα με μέσο όρο 6,55. Η τυπική απόκλιση είναι επίσης αρκετά υψηλή (2,180), κάτι που σημαίνει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφέρουν σχετικά με την μείωση της αποδοτικότητας.

Για την επιλογή «Εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις», ο μέσος όρος είναι στο 6,01 και θεωρείται πολύ σημαντική ως επιλογή, ενώ η τυπική απόκλιση είναι στο 2,658 και φανερώνει τις διαφορετικές απόψεις που έχουν οι συμμετέχουσες.

Για την επιλογή «Άλλο», φαίνεται να έχει τη μεγαλύτερη διαφορά από τα υπόλοιπα συμπτώματα, με τον μέσο όρο να είναι εξαιρετικά υψηλός (9,94), χωρίς όμως να προσδιορίζεται επακριβώς. Θα έπρεπε οι συμμετέχουσες να αναφέρουν άλλες αιτίες ή συμπτώματα ωστόσο δεν καταγράφηκε κάτι στις απαντήσεις τους. Η πολύ χαμηλή τυπική απόκλιση (0,486) δείχνει ότι οι συμμετέχουσες είχαν παρόμοιες απόψεις για την συγκεκριμένη επιλογή.

Πίνακας 4.21 Συμπτώματα που προκαλεί η έλλειψη ισορροπίας

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΘΥΜΟΣ	180	1	9	5,10	2,272
ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ	180	1	9	2,83	2,129
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	180	1	9	3,28	1,652
ΑΥΞΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ	180	1	9	2,94	1,667
ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	180	1	10	5,72	1,853
ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	180	1	9	5,04	2,128
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ	180	1	10	7,59	1,761
ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	180	1	10	6,55	2,180
ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ	180	1	9	6,01	2,658
ΆΛΛΟ	180	4	10	9,94	,486
Valid N (listwise)	180				

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η τελευταία ερώτηση αφορούσε την συναισθηματική νοημοσύνη, και συγκεκριμένα δηλώσεις στις οποίες οι συμμετέχουσες έπρεπε να επιλέξουν τον βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν.

Η πρώτη δήλωση από αυτές ήταν: «Πάντα προσπαθώ να παραμένω ήρεμη και να διαχειρίζομαι το άγχος μου όταν προκύπτουν προβλήματα στη δουλειά ή στο σπίτι». Εδώ, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.22, το 55,6% δήλωσε ότι «Συμφωνώ» με την συγκεκριμένη δήλωση, το 19,4% δήλωσε ότι «Συμφωνώ απόλυτα», το 22,2% «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», το 2,2% «Διαφωνώ» και το 0,6% «Διαφωνώ απόλυτα».

Πίνακας 4.22 Ήρεμη - Διαχείριση Άγχους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ	4	2,2	2,2	2,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	40	22,2	22,2	25,0
	Συμφωνώ	100	55,6	55,6	80,6
	Συμφωνώ απόλυτα	35	19,4	19,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

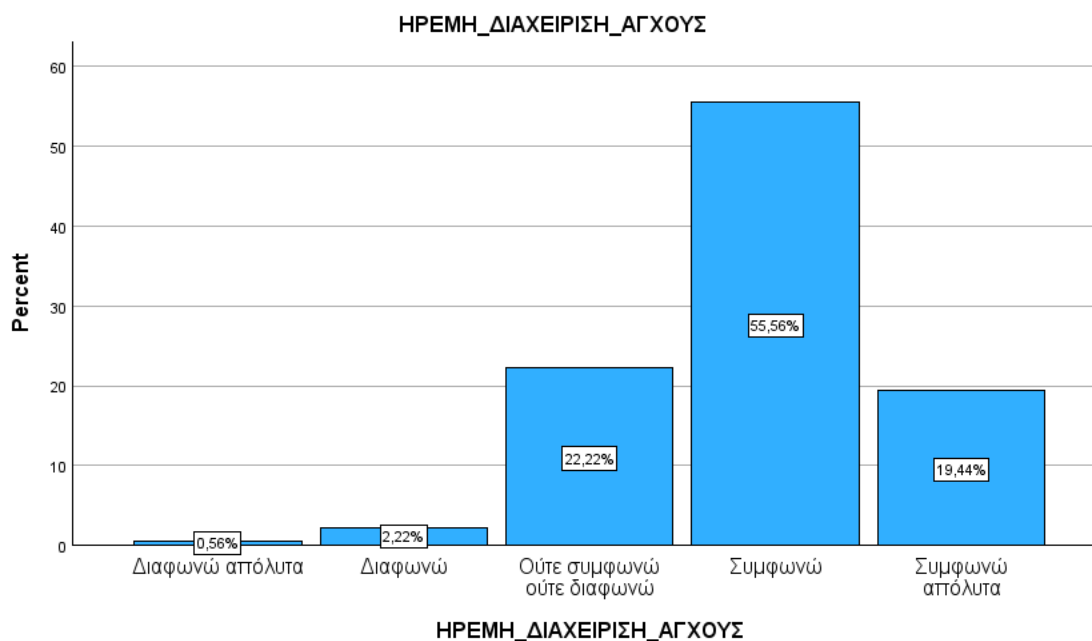


Figure 4.19 Ήρεμη - Διαχείριση Άγχους

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η δεύτερη δήλωση από αυτές ήταν: «Αναγνωρίζοντας τα συναισθήματά μου, καταφέρνω να μην τα μεταφέρω από τον έναν τομέα της ζωής μου στον άλλο, διατηρώντας έτσι μια υγιή ισορροπία». Εδώ, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.23, το 48,3% δήλωσε ότι «Συμφωνώ» με την συγκεκριμένη δήλωση, το 15,0% δήλωσε ότι «Συμφωνώ απόλυτα», το 23,9% «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», το 12,2% «Διαφωνώ» και το 0,6% «Διαφωνώ απόλυτα».

Πίνακας 4.23 Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ	22	12,2	12,2	12,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	43	23,9	23,9	36,7
	Συμφωνώ	87	48,3	48,3	85,0
	Συμφωνώ απόλυτα	27	15,0	15,0	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

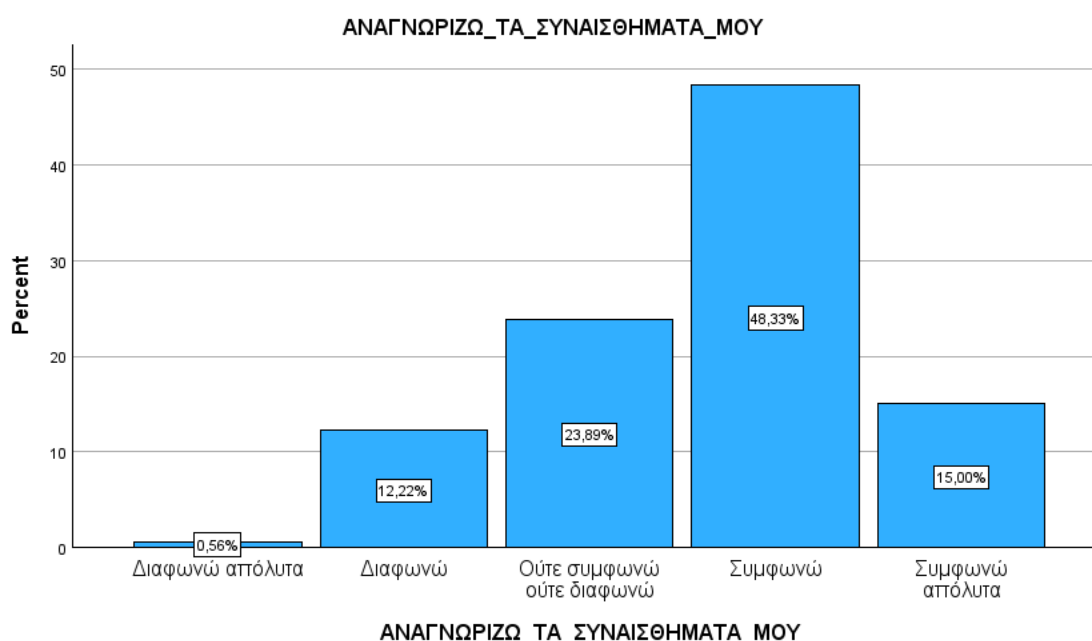


Figure 4.20 Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η τρίτη δήλωση από αυτές ήταν: «Η ικανότητά μου να κατανοώ πότε ο σύντροφός μου ή οι συνάδελφοί μου νιώθουν πίεση ή άγχος με βοηθά να προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου, αποφεύγοντας συγκρούσεις και διευκολύνοντας τη συνεργασία». Εδώ, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.24, το 62,8% δήλωσε ότι «Συμφωνώ» με την

συγκεκριμένη δήλωση, το 16,7% δήλωσε ότι «Συμφωνώ απόλυτα», το 17,2% «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και το 3,3% «Διαφωνώ».

Πίνακας 4.24 Ικανότητα να κατανοώ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	3,3	3,3	3,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	17,2	17,2	20,6
	Συμφωνώ	113	62,8	62,8	83,3
	Συμφωνώ απόλυτα	30	16,7	16,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

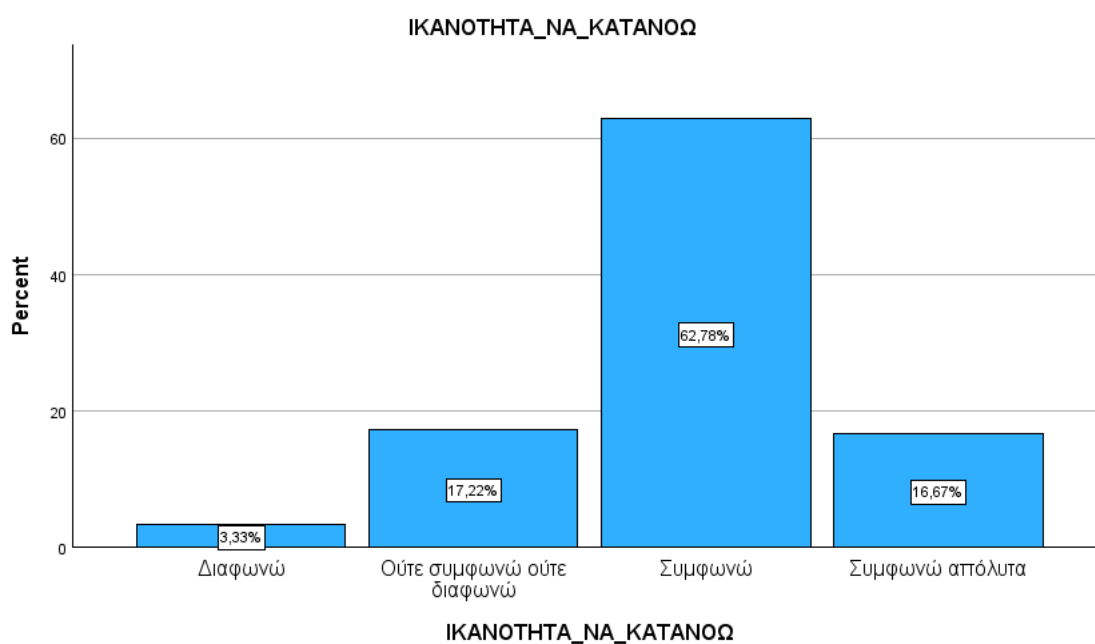


Figure 4.21 Ικανότητα να κατανοώ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Η τέταρτη δήλωση από αυτές ήταν: «Όταν προκύπτουν αλλαγές στην εργασία, όπως μια έκτακτη προθεσμία, προσαρμόζομαι γρήγορα, αναδιοργανώνοντας τις προτεραιότητές

μου χωρίς να παραμελώ την οικογένειά μου». Εδώ, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.25, το 55,0% δήλωσε ότι «Συμφωνώ» με την συγκεκριμένη δήλωση, το 13,9% δήλωσε ότι «Συμφωνώ απόλυτα», το 18,9% «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», το 11,7% «Διαφωνώ» και το 0,6% «Διαφωνώ απόλυτα».

Πίνακας 4.25 Αλλαγές στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ	21	11,7	11,7	12,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	34	18,9	18,9	31,1
	Συμφωνώ	99	55,0	55,0	86,1
	Συμφωνώ απόλυτα	25	13,9	13,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

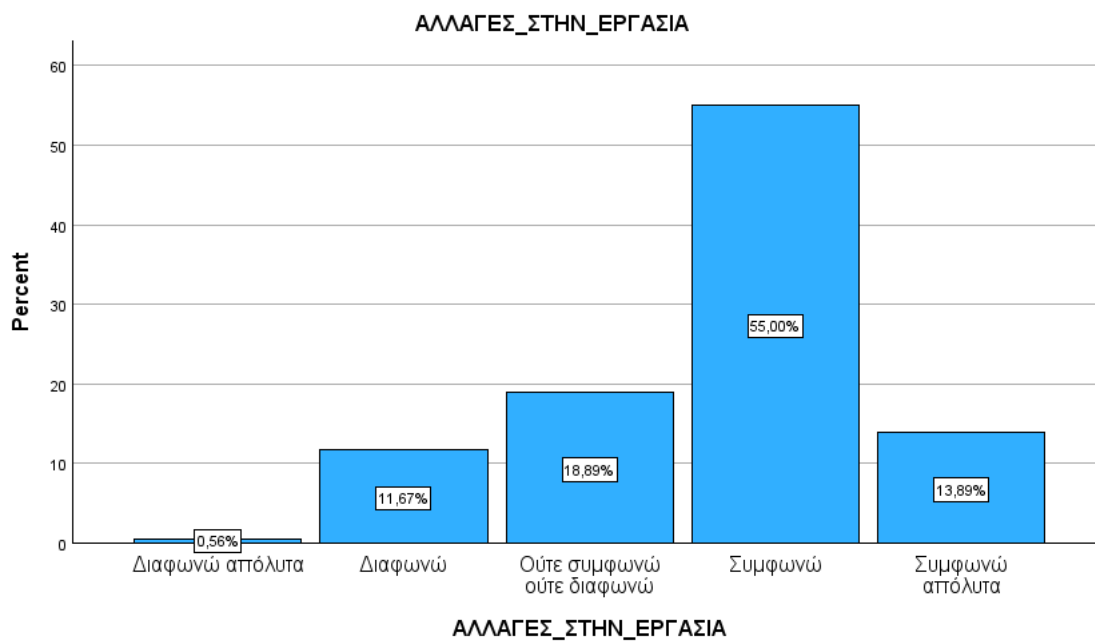


Figure 4.22 Αλλαγές στην εργασία

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

4.3 Ανάλυση που σχετίζεται με την ικανότητα διαχείρισης του άγχους

Στην ερώτηση όπου αναφέρονται τις δηλώσεις: «1. Πάντα προσπαθώ να παραμένω ήρεμη και να διαχειρίζομαι το άγχος μου όταν προκύπτουν προβλήματα στη δουλειά ή στο σπίτι. 2. Αναγνωρίζοντας τα συναισθήματά μου, καταφέρνω να μην τα μεταφέρω από τον έναν τομέα της ζωής μου στον άλλο, διατηρώντας έτσι μια υγιή ισορροπία. 3. Η ικανότητά μου να κατανοώ πότε ο σύντροφός μου ή οι συνάδελφοί μου νιώθουν πίεση ή άγχος με βοηθά να προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου, αποφεύγοντας συγκρούσεις και διευκολύνοντας τη συνεργασία. 4. Όταν προκύπτουν αλλαγές στην εργασία, όπως μια έκτακτη προθεσμία, προσαρμόζομαι γρήγορα, αναδιοργανώνοντας τις προτεραιότητές μου χωρίς να παραμελώ την οικογένειά μου.», ζητήθηκε από τις συμμετέχουσες να επιλέξουν ως απάντηση κατά πόσο Συμφωνούν, Συμφωνούν απόλυτα, Διαφωνούν, Διαφωνούν απόλυτα, Ούτε συμφωνούν ούτε Διαφωνούν. Για να μετρήσουμε λοιπόν, την αξιοπιστία του ερωτήματος χρησιμοποιήσαμε τον δείκτη Cronbach's Alpha στο λογισμικό στατιστικής ανάλυσης SPSS. Ο δείκτης Cronbach's Alpha είναι δείκτης συνέπειας και αξιοπιστίας και για το συγκεκριμένο ερώτημα η τιμή του υπολογίστηκε σε 0,736 όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα 4.26 και δείχνει αποδεκτή αξιοπιστία. Αυτό σημαίνει ότι τα στοιχεία σχετίζονται επαρκώς μεταξύ τους.

Από τον πίνακα 4.27 παρατηρούμε ότι όλα τα στοιχεία του ερωτηματολογίου παρουσιάζουν υψηλή συσχέτιση μεγαλύτερη του 0,4, γεγονός που υποδηλώνει καλή συνοχή και συνέπεια μεταξύ των στοιχείων. Επίσης, η υψηλή συσχέτιση δείχνει ότι τα στοιχεία μετρούν την ίδια έννοια και συνδέονται καλά μεταξύ τους.

Πίνακας 4.26 Δείκτης Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,736	,736	4

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.27 Στατιστικά Δείκτη Cronbach's Alpha

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	11,28	3,934	,438	,225	,723
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	11,54	3,021	,621	,392	,617
ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	11,26	3,859	,537	,317	,676
ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	11,49	3,324	,533	,306	,674

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

4.4 Συσχετίσεις μεταβλητών και ανάλυση

Συσχέτιση εβδομαδιαίου ωραρίου με ώρες για καθήκοντα

Για να την ερευνητική Υπόθεση 1.1.1, εξετάσαμε τη σχέση μεταξύ του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα φροντίδας παιδιών, φροντίδας ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες, χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού πρώτα ελέγξαμε εάν τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή με την μέθοδο Shapiro-Wilk.

Συγκεκριμένα, το p-value είναι μικρότερο από 0,001 ,στοιχείο του πίνακα 4.28. Τα δεδομένα μας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, οπότε και απορρίπτεται η υπόθεση κανονικότητας και επιλέγεται η ανάλυση Spearman.

Στον πίνακα 4.29, ο συντελεστής συσχέτισης Spearman είναι -0,083, αρνητική τιμή και ασθενής αρνητική συσχέτιση. Το p-value (0,267) είναι μεγαλύτερο από 0,05, άρα δεν είναι στατιστικά σημαντική η συσχέτιση. Επομένως, κ η υπόθεση 1.1.1 απορρίπτεται.

Πίνακας 4.28 Υπολογισμός Δείκτη Κανονικότητας Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,361	180	<,001	,732	180	<,001
ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	,269	180	<,001	,809	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.29 Συντελεστής συσχέτισης Spearman

			ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ
Spearman's rho	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,083
		Sig. (2-tailed)	.	,267
		N	180	180
	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	Correlation Coefficient	-,083	1,000
		Sig. (2-tailed)	,267	.
		N	180	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα και της αίσθησης παρέμβασης της επαγγελματικής στην προσωπική ζωή.

Για να την ερευνητική Υπόθεση 1.2.1, εξετάσαμε τη σχέση μεταξύ των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες και της αίσθησης παρέμβασης της επαγγελματικής στην προσωπική ζωή. Χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού πρώτα ελέγξαμε εάν τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή με την μέθοδο Shapiro-Wilk.

Συγκεκριμένα, το p-value είναι <0,001 όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.30, αυτό σημαίνει ότι τα δεδομένα μας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, οπότε και απορρίπτεται η υπόθεση κανονικότητας και για τον λόγο αυτό επιλέγεται η ανάλυση Spearman.

Στον πίνακα 4.31, ο συντελεστής συσχέτισης των δύο μεταβλητών είναι $\rho=0,176$. Η θετική τιμή δείχνει ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες και της αίσθησης παρέμβασης της επαγγελματικής στην προσωπική ζωή. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, αυξάνεται και η άλλη, αν και η δύναμη είναι ασθενής. Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) ισούται με 0,018. Δεδομένου ότι το p-value είναι μικρότερο από το 0,05, η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική. Επομένως η υπόθεση 1.2.1 επαληθεύεται.

Πίνακας 4.30 Έλεγχος κανονικότητας μεταξύ ωρών για καθήκοντα και αίσθηση παρέμβασης

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	,269	180	<,001	,809	180	<,001
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.31 Συσχέτιση ώρες για καθήκοντα και αίσθηση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής

		Correlations	
		ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ
Spearman's rho	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,176*
		N	180
	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	,176*
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	180

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα και των συμπτωμάτων που προκαλούν έλλειψη ισορροπίας.

Για να την ερευνητική Υπόθεση 1.2.1, εξετάσαμε τη σχέση μεταξύ των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες και των συμπτωμάτων που προκαλούν έλλειψη ισορροπίας. Χρησιμοποίησαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού πρώτα ελέγξαμε εάν τα δεδομένα μας ακολουθούν την κανονική κατανομή με την μέθοδο Shapiro-Wilk.

Συγκεκριμένα, το p-value είναι <0,001 (πίνακας 4.32), αυτό σημαίνει ότι τα δεδομένα μας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, οπότε απορρίπτεται η υπόθεση κανονικότητας και για τον λόγο αυτό επιλέγεται η ανάλυση Spearman.

Στον πίνακα 4.33, οι συντελεστές συσχέτισης των μεταβλητών, δηλαδή των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα με την ψυχική κόπωση ($\rho = -0.180$), με το αυξημένο άγχος ($\rho = -0.223$), με την δυσκολία συγκέντρωσης ($\rho = -0.286$) και με τις εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις ($\rho = -0,060$) είναι αρνητικές. Η αρνητική τιμή δείχνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ωρών για καθήκοντα και των συμπτωμάτων που προκαλούνται από έλλειψη ισορροπίας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνονται κάποιες μεταβλητές, τείνουν να μειώνονται κάποιες άλλες, αν και η συσχέτισή τους είναι πολύ ασθενής. Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι για την ψυχική κόπωση 0,016, για το αυξημένο άγχος 0,004, για την δυσκολία συγκέντρωσης μικρότερο από 0,001 και για τις εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις 0,458. Δεδομένου ότι, το p-value < 0,05, οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές. Η συσχέτιση με την ψυχική κόπωση, με το αυξημένο άγχος και με την δυσκολία συγκέντρωσης είναι στατιστικά σημαντικές, ενώ η συσχέτιση με τις εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις δεν είναι στατιστικά σημαντική. Άρα θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι περισσότερες ώρες στα καθήκοντα συνδέονται με μειωμένα επίπεδα άγχους και δυσκολίας συγκέντρωσης, αλλά και με λιγότερη ψυχική κόπωση.

Όσον αφορά στους συντελεστές συσχέτισης των μεταβλητών, δηλαδή των ωρών που αφιερώνονται σε καθήκοντα με την συναισθηματική εξάντληση ($\rho = 0,091$) και την κοινωνική απομόνωση ($\rho = 0.056$) είναι θετικοί. Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι για την συναισθηματική εξάντληση 0,223 και για την κοινωνική απομόνωση 0,477. Το p-value είναι μεγαλύτερο από το 0,05, οπότε η συσχέτιση δεν είναι στατιστικά σημαντική. Συνεπώς, η υπόθεση 1.2.1. επιβεβαιώνεται μερικώς.

Πίνακας 4.32 Κανονικότητα-Ωρες καθηκόντων με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	,269	180	<,001	,809	180	<,001
ΘΥΜΟΣ	,091	180	<,001	,957	180	<,001
ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ	,241	180	<,001	,813	180	<,001
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	,174	180	<,001	,928	180	<,001
ΑΥΞΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ	,176	180	<,001	,899	180	<,001
ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	,122	180	<,001	,968	180	<,001
ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	,141	180	<,001	,948	180	<,001
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ	,230	180	<,001	,797	180	<,001
ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	,203	180	<,001	,896	180	<,001
ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ	,157	180	<,001	,890	180	<,001
ΆΛΛΟ	,522	180	<,001	,107	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.33 Συσχέτιση ώρες καθηκόντων με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας

		Correlations											
		ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΘΥΜΟΣ	ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΑΥΣΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ	ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ	ΑΛΛΟ	
Spearman's rho	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	Correlation Coefficient	1,000	,003	-,180*	,091	-,080	,102	-,051	,056	,163*	-,060	,016
		Sig. (2-tailed)	.	,968	,016	,223	,286	,171	,500	,457	,029	,420	,832
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΘΥΜΟΣ	Correlation Coefficient	,003	1,000	,060	-,029	-,198**	-,190**	-,224**	-,013	-,347**	-,235**	,026
		Sig. (2-tailed)	,968	.	,425	,699	,008	,011	,003	,867	<,001	,002	,734
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ	Correlation Coefficient	-,180*	,060	1,000	-,146	-,212**	-,038	-,111	,032	-,163*	-,332**	,042
		Sig. (2-tailed)	,016	,425	.	,051	,004	,610	,138	,668	,028	<,001	,574
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Correlation Coefficient	,091	-,029	-,146	1,000	-,199**	,001	-,209**	,006	-,029	-,076	-,073
		Sig. (2-tailed)	,223	,699	,051	.	,007	,992	,005	,940	,703	,308	,331
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΑΥΣΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ	Correlation Coefficient	-,080	-,198**	-,212**	-,199**	1,000	-,033	-,013	-,114	,008	,056	-,043
		Sig. (2-tailed)	,286	,008	,004	,007	.	,660	,862	,126	,915	,458	,571
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	Correlation Coefficient	,102	-,190*	-,038	,001	-,033	1,000	-,143	-,053	,072	-,303**	-,048
		Sig. (2-tailed)	,171	,011	,610	,992	,660	.	,056	,477	,338	<,001	,522
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	Correlation Coefficient	-,051	-,224**	-,111	-,209**	-,013	-,143	1,000	-,011	-,144	-,020	-,142
		Sig. (2-tailed)	,500	,003	,138	,005	,862	,056	.	,884	,054	,787	,057
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ	Correlation Coefficient	,056	-,013	,032	,006	-,114	-,053	-,011	1,000	-,266**	-,326**	-,159*
		Sig. (2-tailed)	,457	,867	,668	,940	,126	,477	,884	.	<,001	<,001	,033
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	Correlation Coefficient	,163*	-,347**	-,163*	-,029	,008	,072	-,144	-,266**	1,000	-,111	,031
		Sig. (2-tailed)	,029	<,001	,028	,703	,915	,338	,054	<,001	.	,139	,675
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ	Correlation Coefficient	-,060	-,235**	-,332**	-,076	,056	-,303**	-,020	-,326**	-,111	1,000	,032
		Sig. (2-tailed)	,420	,002	<,001	,308	,458	<,001	,787	<,001	,139	.	,670
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	ΑΛΛΟ	Correlation Coefficient	,016	,026	,042	-,073	-,043	-,048	-,142	-,159*	,031	,032	1,000
		Sig. (2-tailed)	,832	,734	,574	,331	,571	,522	,057	,033	,675	,670	.
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση λήψης βοήθειας από τον σύντροφο με παρέμβαση εργασίας στην προσωπική ζωή.

Για να την ερευνητική Υπόθεση 1.3.1, εξετάσαμε τη σχέση της λήψης βοήθειας από τον σύντροφο με την παρέμβαση εργασίας στην προσωπική ζωή. Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι -0,102. Η αρνητική τιμή δείχνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της λήψης βοήθειας και της παρέμβασης στην επαγγελματική ζωή. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, τείνει να μειώνεται η άλλη, αν και η συσχέτιση είναι πολύ ασθενής.

Στατιστική Σημαντικότητα (Sig. (2-tailed)): Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι 0,174. Δεδομένου ότι το p-value είναι μεγαλύτερο από 0,05, η συσχέτιση δεν είναι στατιστικά σημαντική. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε την ύπαρξη συστηματικής σχέσης μεταξύ των δύο μεταβλητών. Συμπεράνουμε ότι αν και υπάρχει μια πολύ ασθενής αρνητική σχέση μεταξύ της λήψης βοήθειας και της

παρέμβασης στην επαγγελματική ζωή, αυτή η σχέση δεν είναι στατιστικά σημαντική. Επομένως, δεν μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η λήψη βοήθειας σχετίζεται ουσιαστικά με την επαγγελματική παρέμβαση, τουλάχιστον με βάση τα παρόντα δεδομένα. Άρα η υπόθεση 1.3.1 απορρίπτεται.

Πίνακας 4.34 Συσχέτιση λήψης βοήθειας με παρέμβαση εργασίας επαγγελματικής ζωής

Correlations

		ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ
Spearman's rho	ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,174
		N	180
	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	-,102
		Sig. (2-tailed)	,174
		N	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση δυνατότητας τηλεργασίας με την παρέμβαση εργασίας στην προσωπική ζωή και την αντίληψη για το αν βοηθά η τεχνολογία στην ισορροπία.

Για να την ερευνητική Υπόθεση 3.1.1, εξετάσαμε την συσχέτιση της δυνατότητας τηλεργασίας με την παρέμβαση εργασίας στην προσωπική ζωή και την αντίληψη για το αν βοηθά η τεχνολογία στην ισορροπία. Χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού η κατανομή δεν είναι κανονική (p-value είναι <0,001, πίνακας 4.35). Σύμφωνα με τον πίνακα 4.36, η δυνατότητα τηλεργασίας με την αντίληψη για το αν βοηθά η τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας είναι -0,024 και η δυνατότητα τηλεργασίας με την παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική είναι -0,036. Η αρνητική τιμή δείχνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της αντίληψη για το αν βοηθά η τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας καθώς και αρνητική συσχέτιση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική. Αυτό σημαίνει ότι όταν η μία μεταβλητή αυξάνεται, η άλλη τείνει να μειώνεται, αν και οι συσχετίσεις είναι πολύ ασθενείς. Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι 0,749 για την αντίληψη για το αν βοηθά η τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας και η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι 0,635 για την παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική. Δεδομένου ότι το p-value είναι μεγαλύτερο από το 0,05 η συσχέτιση δεν

είναι στατιστικά σημαντική. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε την ύπαρξη συστηματικής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών αυτών. Συμπεραίνουμε ότι, αν και υπάρχει μια πολύ ασθενής αρνητική σχέση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της αντίληψης για το αν βοηθά η τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας και μια πολύ ασθενής αρνητική σχέση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική, αυτές οι σχέσεις δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Επομένως δεν μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σχετίζονται αυτές οι μεταβλητές με βάση τα παρόντα δεδομένα. Άρα η υπόθεση 3.1.1. απορρίπτεται.

Πίνακας 4.35 Κανονικότητα- Δυνατότητα τηλεργασίας, Παρέμβαση επαγγελματικής ζωής, Αντίληψη βοήθειας τεχνολογίας στην Ισορροπία

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	,506	180	<,001	,427	180	<,001
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	,496	180	<,001	,477	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.36 Συσχέτιση Δυνατότητα τηλεργασίας με παρέμβαση επαγγελματικής ζωής και αντίληψη για ύπαρξη βοήθειας με χρήση τεχνολογίας

		Correlations			
			ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ
Spearman's rho	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,024	-,036
		Sig. (2-tailed)	.	,749	,635
		N	180	180	180
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	Correlation Coefficient	-,024	1,000	-,210**
		Sig. (2-tailed)	,749	.	,005
		N	180	180	180
	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	-,036	-,210**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,635	,005	.
		N	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση του επιπέδου υποστήριξης από τον εργοδότη με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής.

Για την ερευνητική Υπόθεση 1.3.2 εξετάσαμε τη σχέση του επιπέδου υποστήριξης από τον εργοδότη με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής και χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού η κατανομή δεν είναι κανονική (p-value είναι <0,001, πίνακας 4.37). Σύμφωνα με τον πίνακα 4.38, ο συντελεστής συσχέτισης (ρ) των δύο μεταβλητών είναι -0,261. Η αρνητική τιμή δείχνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου υποστήριξης από τον εργοδότη με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, τείνει να μειώνεται η άλλη, αν και η συσχέτιση είναι πολύ ασθενής. Δηλαδή όσο αυξάνεται το επίπεδο υποστήριξης από τον εργοδότη, μειώνεται η παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική. Η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι μικρότερη από 0,001, οπότε η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική. Η υπόθεση 1.3.2. επιβεβαιώνεται.

Πίνακας 4.37 Κανονικότητα -Υποστήριξη εργοδότη με παρέμβαση επαγγελματικής ζωής

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	,224	180	<,001	,905	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.38 Συσχέτιση της παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με την υποστήριξη εργοδότη

Correlations

			ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,261**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	180	180
	ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Correlation Coefficient	-,261**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση πρωτοβουλιών για καλύτερη ισορροπία με παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική

Για να την ερευνητική Υπόθεση 4.2.1, εξετάσαμε τη σχέση των πρωτοβουλιών για καλύτερη ισορροπία με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική και χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού η κατανομή δεν είναι κανονική (p-value είναι <0,001, πίνακας 4.39). Σύμφωνα με τον πίνακα 4.40, οι συσχετίσεις των μεταβλητών είναι η παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με τα ευέλικτα ωράρια, με την δυνατότητα τηλεργασίας, με την παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών, με τα προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους και με άλλα. Οι συντελεστές συσχέτισης είναι: -0,080, -0,061, -0,009, 0,168 και -0,047 αντίστοιχα. Οι αρνητικές τιμές δείχνουν αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ευέλικτων ωραρίων, της δυνατότητας τηλεργασίας, της παροχής υποστήριξης για φύλαξη παιδιών και των άλλων πρωτοβουλιών. Η θετική τιμή δείχνει θετική συσχέτιση μεταξύ της παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με τα προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους. Για τις αρνητικές τιμές, η αρνητική συσχέτιση σημαίνει ότι όταν μια μεταβλητή αυξάνεται, η άλλη τείνει να μειώνεται, οι αρνητικές συσχετίσεις είναι πολύ ασθενείς στην περίπτωση αυτή. Για την θετική τιμή, η θετική συσχέτιση σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η τιμή μιας μεταβλητής τείνει να αυξάνεται και η τιμή της άλλης, αν και η συσχέτιση είναι ασθενής.

Στον πίνακα 4.40 έχουμε τις τιμές της στατιστικής σημαντικότητας (p-value), οι οποίες είναι: 0,285, 0,416, 0,904, 0,025, 0,530 αντίστοιχα για τις μεταβλητές μας. Από

αυτές η μεταβλητή για τα προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους έχει p-value είναι μικρότερο από 0,05 που σημαίνει ότι η συσχέτισή μας είναι στατιστικά σημαντική. Οι υπόλοιπες δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση αφού το p-value είναι μεγαλύτερο από το 0,05. Επομένως, η υπόθεση 4.2.1. επαληθεύεται μερικώς.

Πίνακας 4.39 Κανονικότητα- Πρωτοβουλίες για καλύτερη ισορροπία και παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001
ΕΥΕΛΙΚΤΑ_ΩΡΑΡΙΑ	,435	180	<,001	,586	180	<,001
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	,406	180	<,001	,612	180	<,001
ΠΑΡΟΧΗ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	,346	180	<,001	,636	180	<,001
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	,378	180	<,001	,629	180	<,001
ΑΛΛΑ (ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΡΑΤΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ,ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ,ΟΡΘΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ_ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ_ΚΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΥΠΟΣΤ ΥΠΗΡ, ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ)	,539	180	<,001	,152	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.40 Συσχέτιση πρωτοβουλιών για καλύτερη ισορροπία και παρέμβαση επαγγελματικής ζωής στην προσωπική

		Correlations						
		ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΕΥΕΛΙΚΤΑ_ΟΡΑΡΙΑ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΑΡΟΧΗ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	ΆΛΛΑ (ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΡΑΤΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ, ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ, ΟΡΘΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ_ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ_ΚΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΥΠΟΣΤ ΥΠΗΡ. ΔΙΕΥΚΟΛΥΣΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ)	
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,080	-,061	-,009	,168*	-,047
		Sig. (2-tailed)	.	,285	,416	,904	,025	,530
		N	180	180	180	180	180	180
	ΕΥΕΛΙΚΤΑ_ΟΡΑΡΙΑ	Correlation Coefficient	-,080	1,000	,242**	,123	-,058	-,030
		Sig. (2-tailed)	,285	.	,001	,101	,443	,687
		N	180	180	180	180	180	180
	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Correlation Coefficient	-,061	,242**	1,000	,213**	-,132	-,080
		Sig. (2-tailed)	,416	,001	.	,004	,078	,288
		N	180	180	180	180	180	180
	ΠΑΡΟΧΗ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Correlation Coefficient	-,009	,123	,213**	1,000	,008	-,038
		Sig. (2-tailed)	,904	,101	,004	.	,915	,617
		N	180	180	180	180	180	180
	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ_ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Correlation Coefficient	,168*	-,058	-,132	,008	1,000	,009
		Sig. (2-tailed)	,025	,443	,078	,915	.	,899
		N	180	180	180	180	180	180
	ΆΛΛΑ (ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΡΑΤΟΣ ΣΥΓΓΕΝΩΝ, ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ, ΟΡΘΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ_ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ_ΚΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΥΠΟΣΤ ΥΠΗΡ. ΔΙΕΥΚΟΛΥΣΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ)	Correlation Coefficient	-,047	-,030	-,080	-,038	,009	1,000
		Sig. (2-tailed)	,530	,687	,288	,617	,899	.
		N	180	180	180	180	180	180

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας

Για να την ερευνητική Υπόθεση 4.1.1, εξετάσαμε τη σχέση της παρέμβασης επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με τα συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας και χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστής συσχέτισης Spearman, αφού η κατανομή δεν είναι κανονική (p-value είναι <0,001, πίνακας 4.41). Σύμφωνα με τον πίνακα 4.42, παρατηρούμε ότι οι συντελεστές συσχέτισης της παρέμβασης επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με: τον θυμό 0,091, με την ψυχική κόπωση -0,025, με την συναισθηματική εξάντληση -0,036, με το αυξημένο άγχος -0,027, με την δυσκολία συγκέντρωσης -0,051, με την εμφάνιση σωματικών προβλημάτων -0,179, με την κοινωνική απομόνωση -0,040, με την μείωση της αποδοτικότητας στην εργασία 0,064, με τις εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις 0,065 και με άλλα 0,047. Οι αρνητικές τιμές δείχνουν αρνητική συσχέτιση των μεταβλητών με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται

η μία μεταβλητή, τείνει να μειώνεται η άλλη. Οι θετικές τιμές δείχνουν θετική συσχέτιση των μεταβλητών με την παρέμβαση επαγγελματικής ζωής. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, αυξάνεται και η άλλη. Όλες οι συσχετίσεις των μεταβλητών είναι πολύ ασθενείς.

Οι τιμές της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι: για τον θυμό 0,226, για την ψυχική κόπωση 0,734, για την συναισθηματική εξάντληση 0,634, για το αυξημένο άγχος 0,723, για την δυσκολία συγκέντρωσης 0,496, για την εμφάνιση σωματικών προβλημάτων 0,016, για την κοινωνική απομόνωση 0,591, για την μείωση της αποδοτικότητας στην εργασία 0,394, για τις εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις 0,386 και για τα άλλα 0,534. Δεδομένου ότι το p-value είναι μεγαλύτερο του 0,05, οι συσχετίσεις δεν είναι στατιστικά σημαντικές, εκτός από την συσχέτιση της παρέμβασης επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με την εμφάνιση σωματικών προβλημάτων. Το p-value είναι 0,016 άρα μικρότερο από το 0,05 και επομένως η σχέση αυτή είναι στατιστικά σημαντική. Επομένως, η υπόθεση 4.1.1 επαληθεύεται μερικώς.

Πίνακας 4.41 Κανονικότητα- παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001
ΘΥΜΟΣ	,091	180	<,001	,957	180	<,001
ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ	,241	180	<,001	,813	180	<,001
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	,174	180	<,001	,928	180	<,001
ΑΥΞΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ	,176	180	<,001	,899	180	<,001
ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	,122	180	<,001	,968	180	<,001
ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	,141	180	<,001	,948	180	<,001
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ	,230	180	<,001	,797	180	<,001
ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	,203	180	<,001	,896	180	<,001
ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ	,157	180	<,001	,890	180	<,001
ΆΛΛΟ	,522	180	<,001	,107	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.42 Συσχέτιση παρέμβασης επαγγελματικής ζωής με συμπτώματα έλλειψης ισορροπίας

			Correlations										
			ΠΑΡΕΜΒΑΣ Η_ΕΠΑΓΓΕΛ ΜΑΤΙΚΗΣ_Ζ ΩΗΣ	ΘΥΜΟΣ	ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟ ΠΩΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜ ΑΤΙΚΗ_ΕΞΑ ΝΤΛΗΣΗ	ΑΥΣΗΜΕΝΟ _ΑΓΧΟΣ	ΔΥΣΚΟΛΙΑ_Σ ΥΓΚΕΝΤΡΩΣ ΗΣ	ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ _ΠΡΟΒΛΗΜ ΑΤΩΝ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ _ΑΠΟΜΟΝΩ ΣΗ	ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠ ΟΔΟΤΙΚΟΤΗ ΤΑΣ	ΕΝΤΑΣΕΙΣ_Σ ΤΙΣ_ΠΡΟΣΩ ΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣ ΕΙΣ	ΑΜΛΟ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣ Η_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	,091	-,025	-,036	-,027	-,051	-,179*	-,040	,064	,065	,047
		Sig. (2-tailed)	.	,226	,734	,634	,723	,496	,016	,591	,394	,386	,534
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΘΥΜΟΣ		Correlation Coefficient	,091	1,000	,060	-,029	-,198**	-,190*	-,224**	-,013	-,347**	-,235**	,026
		Sig. (2-tailed)	,226	.	,425	,699	,008	,011	,003	,867	<,001	,002	,734
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΨΥΧΙΚΗ_ΚΟΠΩΣΗ		Correlation Coefficient	-,025	,060	1,000	-,146	-,212**	-,038	-,111	,032	-,163*	-,332**	,042
		Sig. (2-tailed)	,734	,425	.	,051	,004	,610	,138	,668	,028	<,001	,574
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ		Correlation Coefficient	-,036	-,029	-,146	1,000	-,199**	,001	-,209**	,006	-,029	-,076	-,073
		Sig. (2-tailed)	,634	,699	,051	.	,007	,992	,005	,940	,703	,308	,331
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΑΥΣΗΜΕΝΟ_ΑΓΧΟΣ		Correlation Coefficient	-,027	-,198**	-,212**	-,199**	1,000	-,033	-,013	-,114	,008	,056	-,043
		Sig. (2-tailed)	,723	,008	,004	,007	.	,660	,862	,126	,915	,458	,571
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΔΥΣΚΟΛΙΑ_ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ		Correlation Coefficient	-,051	-,190*	-,038	,001	-,033	1,000	-,143	-,053	,072	-,303**	-,048
		Sig. (2-tailed)	,496	,011	,610	,992	,660	.	,056	,477	,338	<,001	,522
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΕΜΦΑΝΙΣΗ_ΣΩΜΑΤΙΚΩΝ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ		Correlation Coefficient	-,179*	-,224**	-,111	-,209**	-,013	-,143	1,000	-,011	-,144	-,020	-,142
		Sig. (2-tailed)	,016	,003	,138	,005	,862	,056	.	,884	,054	,787	,057
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ_ΑΠΟΜΟΝΩΣΗ		Correlation Coefficient	-,040	-,013	,032	,006	-,114	-,053	-,011	1,000	-,266**	-,326**	-,159*
		Sig. (2-tailed)	,591	,867	,668	,940	,126	,477	,884	.	<,001	<,001	,033
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΜΕΙΩΣΗ_ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ		Correlation Coefficient	,064	-,347**	-,163*	-,029	,008	,072	-,144	-,266**	1,000	-,111	,031
		Sig. (2-tailed)	,394	<,001	,028	,703	,915	,338	,054	<,001	.	,139	,675
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΕΝΤΑΣΕΙΣ_ΣΤΙΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ_ΣΧΕΣΕΙΣ		Correlation Coefficient	,065	-,235**	-,332**	-,076	,056	-,303**	-,020	-,326**	-,111	1,000	,032
		Sig. (2-tailed)	,386	,002	<,001	,308	,458	<,001	,787	<,001	,139	.	,670
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
ΑΜΛΟ		Correlation Coefficient	,047	,026	,042	-,073	-,043	-,048	-,142	-,159*	,031	,032	1,000
		Sig. (2-tailed)	,534	,734	,574	,331	,571	,522	,057	,033	,675	,670	.
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Συσχέτιση συναισθηματικής νοημοσύνης με την συχνότητα παρέμβασης επαγγελματικής ζωής

Για τις ερευνητικές Υποθέσεις 2.1.1, 2.1.2, 2.2.1, εξετάσαμε τη σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με την συχνότητα παρέμβασης επαγγελματικής ζωής και χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman, αφού η κατανομή δεν είναι κανονική (p-value είναι <0,001, πίνακας 4.43). Συγκεκριμένα, θα αναλύσουμε την

παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική όταν «1.Πάντα προσπαθώ να παραμένω ήρεμη και να διαχειρίζομαι το άγχος μου όταν προκύπτουν προβλήματα στη δουλειά ή στο σπίτι» (πίνακας 4.44). Την παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική όταν «2.Αναγνωρίζοντας τα συναισθήματά μου, καταφέρνω να μην τα μεταφέρω από τον έναν τομέα ίδιας ζωής μου στον άλλο, διατηρώντας έτσι μια υγιή ισορροπία» (πίνακας 4.45). Την παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική όταν «3.Η ικανότητά μου να κατανοώ πότε ο σύντροφός μου ή οι συνάδελφοί μου νιώθουν πίεση ή άγχος με βοηθά να προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου, αποφεύγοντας συγκρούσεις και διευκολύνοντας τη συνεργασία» (πίνακας 4.46). Την παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική «4.Όταν προκύπτουν αλλαγές στην εργασία, όπως μια έκτακτη προθεσμία, προσαρμόζομαι γρήγορα, αναδιοργανώνοντας τις προτεραιότητές μου χωρίς να παραμελώ την οικογένειά μου» (πίνακας 4.47).

Σύμφωνα με τους πίνακες 4.44, 4.45, 4.46, 4.47 παρατηρούμε ότι, ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με την 1^η δήλωση (πίνακας 4.44) είναι -0,143. Η αρνητική τιμή δείχνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, τείνει να μειώνεται η άλλη και η συσχέτιση είναι πολύ ασθενής. Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με την 2^η δήλωση (πίνακας 4.45) είναι -0,117, αρνητική τιμή και ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών. Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με την 3^η δήλωση (πίνακας 4.46) είναι -0,036, αρνητική τιμή και ασθενής αρνητική συσχέτιση. Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ της παρέμβασης της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική με την 4^η δήλωση (πίνακας 4.47) είναι -0,073, αρνητική τιμή και ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών.

Σύμφωνα με τους πίνακες 4.44, 4.45, 4.46, 4.47, η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας (p-value) είναι 0,055, 0,116, 0,629 και 0,333 αντίστοιχα. Η στατιστική σημαντικότητα p-value είναι μεγαλύτερη από το 0,05, οπότε οι συσχετίσεις δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Οι υποθέσεις 2.1.1, 2.1.2, 2.2.1, δεν επαληθεύονται.

Πίνακας 4.43 Κανονικότητα- συναισθηματική νοημοσύνη και συχνότητα παρέμβασης επαγγελματικής ζωής

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	,207	180	<,001	,896	180	<,001
ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	,298	180	<,001	,827	180	<,001
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	,285	180	<,001	,865	180	<,001
ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	,336	180	<,001	,793	180	<,001
ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	,324	180	<,001	,834	180	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.44 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με διαχείριση άγχους

Correlations			ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,143
		Sig. (2-tailed)	.	,055
		N	180	180
	ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	Correlation Coefficient	-,143	1,000
		Sig. (2-tailed)	,055	.
		N	180	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.45 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με αναγνώριση συναισθημάτων

			ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΜΕΝΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,117
		Sig. (2-tailed)	.	,116
		N	180	180
	ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΜΕΝΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	Correlation Coefficient	-,117	1,000
		Sig. (2-tailed)	,116	.
		N	180	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.46 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με ικανότητα κατανόησης πίεσης

			ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,036
		Sig. (2-tailed)	.	,629
		N	180	180
	ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	Correlation Coefficient	-,036	1,000
		Sig. (2-tailed)	,629	.
		N	180	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.47 Συσχέτιση παρέμβαση επαγγελματικής ζωής με αλλαγές στην εργασία

			ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ
Spearman's rho	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Correlation Coefficient	1,000	-,073
		Sig. (2-tailed)	.	,333
		N	180	180
	ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	Correlation Coefficient	-,073	1,000
		Sig. (2-tailed)	,333	.
		N	180	180

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

4.5 Ανάλυση Παλινδρόμησης και σημαντικών παραμέτρων

Εξαρτημένη μεταβλητή – Αίσθηση ότι η επαγγελματική ζωή παρεμβαίνει στην προσωπική

Η μέθοδος της παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσουμε τις σχέσεις μεταξύ των εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ως εξαρτημένη μεταβλητή θεωρήθηκε η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αυτό διότι η έρευνα μου αφορά την ισορροπία αυτή. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές, που πιθανόν επηρεάζουν την εξαρτημένη έχουν θεωρηθεί για την έρευνά μας οι εξής: τα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών, αριθμός παιδιών), πίνακας 4.48, οι εργασιακοί παράγοντες (τομέας διοίκησης, εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δυνατότητα τηλεργασίας, ημέρες τηλεργασίας), πίνακας 4.49, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη (ώρες / εβδομάδα σε καθήκοντα και οικιακές εργασίες, λήψη βοήθειας από τον σύντροφο ή άλλους), πίνακας 4.50 και οι υποκειμενικοί παράγοντες και στάσεις (βοηθάει η χρήση τεχνολογίας στην επίτευξη ισορροπίας, συναισθηματική νοημοσύνη), πίνακας 4.51.

Αρχικά κάναμε τις συσχετίσεις (Pearson's r) ώστε να δούμε ποιες μεταβλητές έχουν ισχυρή σχέση με την εξαρτημένη. Από την συσχέτιση με τα δημογραφικά στοιχεία (πίνακας 4.48) δεν έχει προκύψει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές. Η μόνη ισχυρή θετική συσχέτιση αφορά την ύπαρξη παιδιών και τον αριθμό παιδιών, που είναι και το αναμενόμενο. Από την συσχέτιση με τους εργασιακούς παράγοντες (πίνακας 4.49) δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση με την παρέμβαση στην επαγγελματική ζωή. Η μόνη ισχυρή συσχέτιση εντοπίζεται μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και των ημερών τηλεργασίας, το οποίο και είναι αναμενόμενο. Από την συσχέτιση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την υποστήριξη (πίνακας 4.50), συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r=0,185$, $p=0,013$) αλλά είναι ασθενής στην ανεξάρτητη μεταβλητή «ώρες/εβδομάδα για καθήκοντα και οικιακές εργασίες» και την εξαρτημένη «παρέμβαση της επαγγελματικής στην προσωπική ζωή» και στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ωρών/εβδομάδα για καθήκοντα και της λήψης βοήθειας, που σημαίνει ότι όσο περισσότερες ώρες αφιερώνει κάποιος σε καθήκοντα όπως φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες, τόσο λιγότερη βοήθεια φαίνεται να λαμβάνει από τον σύντροφό του. Τέλος, από την συσχέτιση με τους υποκειμενικούς παράγοντες

(πίνακας 4.51), συμπεραίνουμε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB», η «Ηρεμη διαχείριση άγχους» και η «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου» παρουσιάζουν σημαντικές συσχετίσεις με την εξαρτημένη μεταβλητή ενώ οι άλλες δύο δεν παρουσιάζουν σημαντική συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή μας.

Πίνακας 4.48 Συσχέτιση με δημογραφικά στοιχεία

		Correlations				
		ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΤΕΚΝΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ_ΤΕΚΝΩΝ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Pearson Correlation	1	-,049	-,008	,068	,083
	Sig. (2-tailed)		,517	,914	,363	,271
	N	180	180	180	180	180
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Correlation	-,049	1	,117	,283**	,257**
	Sig. (2-tailed)	,517		,118	<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Pearson Correlation	-,008	,117	1	,521**	,432**
	Sig. (2-tailed)	,914	,118		<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180
ΤΕΚΝΑ	Pearson Correlation	,068	,283**	,521**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,363	<,001	<,001		<,001
	N	180	180	180	180	180
ΑΡΙΘΜΟΣ_ΤΕΚΝΩΝ	Pearson Correlation	,083	,257**	,432**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,271	<,001	<,001	<,001	
	N	180	180	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.49 Συσχέτιση με εργασιακούς παράγοντες

		Correlations				
		ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΤΟΜΕΑΣ_ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΡΕΣ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Pearson Correlation	1	-,051	,046	-,061	-,107
	Sig. (2-tailed)		,496	,542	,419	,152
	N	180	180	180	180	180
ΤΟΜΕΑΣ_ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	Pearson Correlation	-,051	1	,244**	,073	,118
	Sig. (2-tailed)	,496		<,001	,331	,115
	N	180	180	180	180	180
ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	,046	,244**	1	,106	,109
	Sig. (2-tailed)	,542	<,001		,156	,145
	N	180	180	180	180	180
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,061	,073	,106	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,419	,331	,156		<,001
	N	180	180	180	180	180
ΜΕΡΕΣ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,107	,118	,109	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,152	,115	,145	<,001	
	N	180	180	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.50 Συσχέτιση με οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη

Correlations

		ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Pearson Correlation	1	,185*	-,124
	Sig. (2-tailed)		,013	,097
	N	180	180	180
ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	Pearson Correlation	,185*	1	-,208**
	Sig. (2-tailed)	,013		,005
	N	180	180	180
ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ	Pearson Correlation	-,124	-,208**	1
	Sig. (2-tailed)	,097	,005	
	N	180	180	180

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.51 Συσχέτιση με υποκειμενικούς παράγοντες και συναισθηματική νοημοσύνη

Correlations

		ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ	Pearson Correlation	1	-,195**	-,156*	-,157*	-,039	-,078
	Sig. (2-tailed)		,009	,037	,035	,606	,298
	N	180	180	180	180	180	180
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	Pearson Correlation	-,195**	1	,233**	,216**	,114	,183*
	Sig. (2-tailed)	,009		,002	,004	,127	,014
	N	180	180	180	180	180	180
ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	Pearson Correlation	-,156*	,233**	1	,463**	,273**	,304**
	Sig. (2-tailed)	,037	,002		<,001	<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	Pearson Correlation	-,157*	,216**	,463**	1	,484**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,035	,004	<,001		<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	Pearson Correlation	-,039	,114	,273**	,484**	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,606	,127	<,001	<,001		<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	Pearson Correlation	-,078	,183*	,304**	,464**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,298	,014	<,001	<,001	<,001	
	N	180	180	180	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Με βάσει τα παραπάνω αποτελέσματα που προέκυψαν από τις συσχετίσεις, οι μεταβλητές που θα συμπεριληφθούν στην παλινδρόμηση είναι αυτές που επηρεάζουν

σημαντικά την εξαρτημένη μεταβλητή μας, δηλαδή η «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB», η «Ηρεμη διαχείριση άγχους» και η «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου». Στον πίνακα 4.52, το $R^2 = 0,057$ δείχνει ότι το μοντέλο εξηγεί το 5,7% της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, υποδηλώνοντας ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή και δεν περιλαμβάνονται στο μοντέλο. Το μοντέλο παρουσιάζει ασθενή συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων και της εξαρτημένης μεταβλητής. Το προσαρμοσμένο $R^2 = 0,041$, επιβεβαιώνει ότι το μοντέλο δεν είναι πολύ ισχυρό. Γενικά το μοντέλο έχει περιορισμένη προγνωστική ισχύ και ίσως χρειάζεται περισσότερες ή διαφορετικές ανεξάρτητες μεταβλητές για να βελτιωθεί η εξήγηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής. Στον πίνακα 4.53, το p-value είναι 0,016, μικρότερο από το 0,05 άρα το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό και σημαίνει ότι τουλάχιστον μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζει την εξαρτημένη.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης (πίνακας 4.54), η «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB» είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,039$). Η αρνητική τιμή του B (-0,449) δείχνει ότι καθώς αυξάνεται η χρήση τεχνολογίας για την επίτευξη ισορροπίας, η παρέμβαση στην επαγγελματική ζωή μειώνεται. Οι μεταβλητές «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου» και «Αλλαγές στην εργασία» δεν είναι στατιστικά σημαντικές, το $p > 0,05$, γεγονός που δείχνει ότι η επίδρασή τους δεν είναι αρκετά ισχυρή ώστε να θεωρηθεί στατιστικά σημαντική στο συγκεκριμένο μοντέλο. Άρα, το μοντέλο δείχνει ότι η μεταβλητή «τεχνολογία στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας-ζωής» παίζει σημαντικό ρόλο στην μείωση της παρέμβασης της επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, ενώ οι άλλες δύο μεταβλητές δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 4.52 Μοντέλο διακύμανσης εξαρτημένης μεταβλητής

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238 ^a	,057	,041	,935

a. Predictors: (Constant),
 ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ,
 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB,
 ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.53 Ανάλυση ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,252	3	3,084	3,526	,016 ^b
	Residual	153,948	176	,875		
	Total	163,200	179			

a. Dependent Variable: ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ

b. Predictors: (Constant), ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB, ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.54 Αποτελέσματα παλινδρόμησης

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,402	,406		10,847	<,001		
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	-,449	,216	-,158	-2,082	,039	,931	1,074
	ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	-,101	,108	-,079	-,939	,349	,767	1,304
	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	-,092	,088	-,087	-1,042	,299	,773	1,294

a. Dependent Variable: ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ_ΖΩΗΣ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Εξαρτημένη μεταβλητή – Αξιολόγηση επιπέδου υποστήριξης που λαμβάνουν από τον εργοδότη τους

Στο μοντέλο αυτό εξαρτημένη μεταβλητή θεωρήθηκε το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνουν οι γυναίκες από τον εργοδότη τους, καθώς σχετίζεται άμεσα με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές, οι οποίες πιθανόν επηρεάζουν την εξαρτημένη έχουν θεωρηθεί για την έρευνά μας οι εξής: τα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών, αριθμός παιδιών), πίνακας 4.55, οι εργασιακοί παράγοντες (τομέας διοίκησης, εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δυνατότητα τηλεργασίας, ημέρες τηλεργασίας), πίνακας 4.56, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη (ώρες / εβδομάδα σε καθήκοντα και οικιακές εργασίες, λήψη βοήθειας από τον σύντροφο ή άλλους), πίνακας 4.57 και οι υποκειμενικοί παράγοντες και στάσεις (βοηθάει η χρήση τεχνολογίας στην επίτευξη ισορροπίας, συναισθηματική νοημοσύνη), πίνακας 4.58.

Από τις συσχετίσεις Pearson's που έγιναν, για να δούμε ποιες μεταβλητές έχουν ισχυρή σχέση με την εξαρτημένη, για τα δημογραφικά στοιχεία (πίνακας 4.55) διαπιστώθηκε ότι δεν έχει προκύψει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και στην εξαρτημένη. Από την συσχέτιση με τους εργασιακούς παράγοντες (πίνακας 4.56) παρατηρούμε ότι μόνο το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας σχετίζεται σημαντικά με την εξαρτημένη μεταβλητή. Όσο αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο τόσο μειώνεται η υποστήριξη από τον εργοδότη. Από την συσχέτιση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την υποστήριξη (πίνακας 4.57), δεν φαίνεται καμία σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών, στις ώρες που αφιερώνουν για τα καθήκοντα και στην λήψη βοήθειας από τον σύντροφο, ($r = -0.208, p = 0,005$). Δηλαδή, όσο περισσότερες ώρες αφιερώνονται για καθήκοντα, τόσο λιγότερη βοήθεια φαίνεται να λαμβάνουν οι γυναίκες από τους συντρόφους τους. Για την συσχέτιση με τους υποκειμενικούς παράγοντες (πίνακας 4.58), παρατηρούμε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB», η «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου» και οι «Αλλαγές στην εργασία» παρουσιάζουν σημαντικές συσχετίσεις με την εξαρτημένη μεταβλητή ($p < 0,05$) ενώ οι άλλες δύο δεν παρουσιάζουν σημαντική συσχέτιση.

Πίνακας 4.55 Συσχέτιση με δημογραφικά στοιχεία

		Correlations				
		ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΗΛΙΚΙΑ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΤΕΚΝΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ_ΤΕΚΝΩΝ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Pearson Correlation	1	-,042	,076	,019	,041
	Sig. (2-tailed)		,578	,314	,803	,589
	N	180	180	180	180	180
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Correlation	-,042	1	,117	,283**	,257**
	Sig. (2-tailed)	,578		,118	<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Pearson Correlation	,076	,117	1	,521**	,432**
	Sig. (2-tailed)	,314	,118		<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180
ΤΕΚΝΑ	Pearson Correlation	,019	,283**	,521**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,803	<,001	<,001		<,001
	N	180	180	180	180	180
ΑΡΙΘΜΟΣ_ΤΕΚΝΩΝ	Pearson Correlation	,041	,257**	,432**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,589	<,001	<,001	<,001	
	N	180	180	180	180	180

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.56 Συσχέτιση με εργασιακούς παράγοντες

		Correlations				
		ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΤΟΜΕΑΣ_ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΡΕΣ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Pearson Correlation	1	,107	-,231**	,008	-,110
	Sig. (2-tailed)		,153	,002	,910	,140
	N	180	180	180	180	180
ΤΟΜΕΑΣ_ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	Pearson Correlation	,107	1	,244**	,073	,118
	Sig. (2-tailed)	,153		<,001	,331	,115
	N	180	180	180	180	180
ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ_ΩΡΑΡΙΟ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,231**	,244**	1	,106	,109
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001		,156	,145
	N	180	180	180	180	180
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	,008	,073	,106	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,910	,331	,156		<,001
	N	180	180	180	180	180
ΜΕΡΕΣ_ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,110	,118	,109	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,140	,115	,145	<,001	
	N	180	180	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.57 Συσχέτιση με οικογενειακές υποχρεώσεις και υποστήριξη

		Correlations		
		ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Pearson Correlation	1	,029	-,072
	Sig. (2-tailed)		,695	,337
	N	180	180	180
ΩΡΕΣ_ΓΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	Pearson Correlation	,029	1	-,208**
	Sig. (2-tailed)	,695		,005
	N	180	180	180
ΛΗΨΗ_ΒΟΗΘΕΙΑΣ	Pearson Correlation	-,072	-,208**	1
	Sig. (2-tailed)	,337	,005	
	N	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.58 Συσχέτιση με υποκειμενικούς παράγοντες και συναισθηματική νοημοσύνη

		Correlations					
		ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ	Pearson Correlation	1	,273**	,102	,212**	,102	,194**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,173	,004	,171	,009
	N	180	180	180	180	180	180
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	Pearson Correlation	,273**	1	,233**	,216**	,114	,183*
	Sig. (2-tailed)	<,001		,002	,004	,127	,014
	N	180	180	180	180	180	180
ΗΡΕΜΗ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ_ΑΓΧΟΥΣ	Pearson Correlation	,102	,233**	1	,463**	,273**	,304**
	Sig. (2-tailed)	,173	,002		<,001	<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	Pearson Correlation	,212**	,216**	,463**	1	,484**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	<,001		<,001	<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΝΑ_ΚΑΤΑΝΟΩ	Pearson Correlation	,102	,114	,273**	,484**	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,171	,127	<,001	<,001		<,001
	N	180	180	180	180	180	180
ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	Pearson Correlation	,194**	,183*	,304**	,464**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,014	<,001	<,001	<,001	
	N	180	180	180	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις συσχετίσεις, οι μεταβλητές που θα συμπεριληφθούν στην παλινδρόμηση είναι αυτές που επηρεάζουν σημαντικά την εξαρτημένη μεταβλητή μας, δηλαδή η «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB», η «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου» και οι «Αλλαγές στην εργασία». Στον πίνακα 4.59, το $R^2 = 0,107$ ή 10,7% δείχνει ότι το μοντέλο εξηγεί μόνο ένα μικρό μέρος της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, υποδηλώνοντας ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή και δεν περιλαμβάνονται στο μοντέλο. Το προσαρμοσμένο R^2 (9,1%) επιβεβαιώνει ότι το μοντέλο δεν είναι πολύ ισχυρό. Γενικά, το μοντέλο έχει περιορισμένη προγνωστική ισχύ, και ίσως χρειάζεται περισσότερες ή διαφορετικές, ανεξάρτητες μεταβλητές για να βελτιωθεί η εξήγηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής. Στον πίνακα 4.60, το $p < 0,001$ οπότε το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό, δηλαδή οι ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζουν μέρος της εξαρτημένης μεταβλητής.

Βέβαια, από τον πίνακα 4.61 προκύπτει ότι μόνο η μεταβλητή «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB» ($B = 0,717$, $p = 0,002$), είναι στατιστικά σημαντική αφού $p < 0,05$. Η θετική τιμή B δείχνει ότι καθώς αυξάνεται η χρήση της τεχνολογίας για την ισορροπία εργασίας-ζωής αυξάνεται και η αντιλαμβανόμενη υποστήριξη από τον εργοδότη. Άρα για κάθε μονάδα αύξησης στην «Τεχνολογία στην Επίτευξη Ισορροπίας

WLB», η εξαρτημένη μεταβλητή «Υποστήριξη από τον εργοδότη» αυξάνεται κατά 0,717. Οι μεταβλητές «Αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου» και «Αλλαγές στην εργασία» δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Οι p-value τους είναι (0,153 και 0,230 αντίστοιχα) είναι μεγαλύτερες από 0,05, γεγονός που δείχνει ότι η επίδρασή τους δεν είναι αρκετά ισχυρή ώστε να θεωρηθεί στατιστικά σημαντική στο συγκεκριμένο μοντέλο. Άρα το μοντέλο δείχνει ότι η μεταβλητή «τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας» παίζει σημαντικό ρόλο στην αντιλαμβανόμενη υποστήριξη από τον εργοδότη, ενώ οι άλλες δύο μεταβλητές δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική επίδραση.

Πίνακας 4.59 Μοντέλο διακύμανσης εξαρτημένης μεταβλητής

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,107	,091	,997

a. Predictors: (Constant), ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB, ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.60 Ανάλυση ANOVA

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,881	3	6,960	6,996	<,001 ^b
	Residual	175,097	176	,995		
	Total	195,978	179			

a. Dependent Variable: ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ

b. Predictors: (Constant), ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB, ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Πίνακας 4.61 Αποτελέσματα παλινδρόμησης

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,437	,388		3,701	<,001			
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ_ΣΤΗΝ_ΕΠΙΤ ΕΥΣΗ_ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ_WLB	,717	,228	,230	3,141	,002	,273	,230	,224
	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΩ_ΤΑ_ΣΥΝΑΙΣ ΘΗΜΑΤΑ_ΜΟΥ	,136	,095	,117	1,437	,153	,212	,108	,102
	ΑΛΛΑΓΕΣ_ΣΤΗΝ_ΕΡΓΑΣΙΑ	,117	,097	,097	1,204	,230	,194	,090	,086

a. Dependent Variable: ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ_ΑΠΟ_ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ίδιας έρευνας

Κεφάλαιο 5

Συζήτηση αποτελεσμάτων

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα στο σύγχρονο εργασιακό γίγνεσθαι, ειδικά για τις γυναίκες που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα. Οι πολλαπλοί ρόλοι που καλούνται να αντιμετωπίσουν στην καθημερινότητά τους, συχνά οδηγούν σε σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην διερεύνηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, καθώς και στους παράγοντες που παίζουν ρόλο στην ισορροπία των εργασιακών και προσωπικών υποχρεώσεων. Λαμβάνοντας υπόψη την υπάρχουσα βιβλιογραφία, τις σχετικές με το θέμα έρευνες, καθώς και τα αποτελέσματα των απαντήσεων από το ερωτηματολόγιο, προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα που θα βοηθήσουν στην κατανόηση του φαινομένου. Γίνεται αντιληπτό ότι, λόγω των οικονομικών δυσκολιών και της σύγκλισης των ρόλων των φύλων, όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Οι αλλαγές αυτές αποτέλεσαν το έναυσμα για την κινητοποίηση των ερευνητών σχετικά με τους τρόπους αναζήτησης της ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών.

Η διεξαχθείσα έρευνα οδήγησε σε σημαντικά αποτελέσματα όσον αφορά στο ισοζύγιο επαγγελματικής-προσωπικής ζωής καθώς επίσης και στους παράγοντες που το επηρεάζουν. Από το πλήθος των συμμετεχουσών στην έρευνα ζητήθηκε να απαντηθεί ποια η συμβολή της τεχνολογίας στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με ένα ποσοστό της τάξης του 87,8% να απαντά θετικά ως προς τη συμβολή αυτή. Ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό (40,6%) δήλωσε ότι μερικές φορές η επαγγελματική ζωή “τέμνει” την προσωπική, δεδομένο που αναμφισβήτητα συνδέεται με το γεγονός ότι ένα ποσοστό 27,8% υπερβαίνει τις 40 εργάσιμες ώρες ανά εβδομάδα. Παράλληλα με αυτό, ένα ποσοστό της τάξης του 43,3% αφιερώνει περισσότερες από 16 ώρες την εβδομάδα στην διεκπεραίωση εργασιών που σχετίζονται με το νοικοκυριό με αποτέλεσμα να περιορίζεται ο διαθέσιμος προσωπικός χρόνος.

Η περαιτέρω ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, ανέδειξε τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την προαναφερθείσα ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι σημαντικότεροι από αυτούς μεταξύ άλλων είναι α) η τεχνολογική

υποστήριξη 2) ο χρόνος μετακίνησης και 3) η υποστήριξη από την οικογένεια. Ενδιαφέρον είναι το εύρημα που δείχνει πως όσον αφορά στους δύο πρώτους παράγοντες, υπάρχει ομοιογένεια μεταξύ των απαντήσεων των συμμετεχουσών, ενώ ο τρίτος παράγοντας φαίνεται να δείχνει διαφοροποίηση. Ένα μεγάλο ποσοστό (40,6%) των συμμετεχουσών λαμβάνει βοήθεια από τον σύντροφό τους για την περάτωση των οικιακών υποχρεώσεων και εργασιών γεγονός που αμβλύνει τις ενδοοικογενειακές συγκρούσεις αποτρέποντας παράλληλα την παρεμβολή της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική.

Παρόλο που τα λεγόμενα ευέλικτα ωράρια έχουν αναδειχθεί ως μια ξεκάθαρα δημοφιλής πρακτική διατήρησης της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, εντούτοις τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι δεν αποτελεί τον πιο καθοριστικό παράγοντα. Μια εξήγηση θα μπορούσε να είναι ότι, αν και οι συμμετέχουσες τα θεωρούν σημαντικά, αναγνωρίζουν πως άλλοι παράγοντες - και συγκεκριμένα αυτοί που ενδεικτικά παρατέθηκαν παραπάνω - έχουν πιο άμεση επίδραση στην καθημερινή ζωή τους. Επιπροσθέτως έχει φανεί πως η εργασιακή κουλτούρα, η υποστήριξη από τον εργοδότη καθώς επίσης και το ποσοστό του εργασιακού φόρτου βάζουν το λιθαράκι τους στην ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Εξίσου σημαντική θεωρείται και η συμβολή της εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία), της φύλαξης παιδιών καθώς επίσης και προγραμμάτων διαχείρισης ψυχικής υγείας.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως η απουσία ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή εκδηλώνεται μέσα από σειρά τυπικών συμπτωμάτων όπως για παράδειγμα η κοινωνική απόκλιση, η μειωμένη αποδοτικότητα και οι εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις ή η δυσκολία συγκέντρωσης και ο θυμός. Παρόλα ταύτα, η υψηλή τυπική απόκλιση δείχνει πως οι συμμετέχουσες παρουσιάζουν διαφοροποίηση ως προς την αντίληψη αυτών των συμπτωμάτων, ίσως λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών τόσο στο εργασιακό όσο και στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Παρότι τα συμπτώματα αυτά είναι κοινώς αναγνωρισμένα, εντούτοις η ένταση και η επίδρασή τους φαίνεται να είναι συνάρτηση ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη των συμμετεχουσών, αυτά δείχνουν ότι διαθέτουν υψηλά επίπεδα αυτής της ικανότητας, ειδικά σε σχέση με την κατανόηση και προσαρμογή στις συναισθηματικές

ανάγκες των άλλων. Ωστόσο, παρά την ικανότητα αυτή, αντιμετωπίζουν δυσκολίες σχετικές με την εξισορρόπηση των δικών τους προσωπικών συναισθημάτων και των διαφόρων τομέων της ζωής τους. Αν και γενικότερα η στάση απέναντι στη συναισθηματική νοημοσύνη είναι θετική, οι προκύπτουσες διαφοροποιήσεις υποδεικνύουν ότι η εφαρμογή της μπορεί να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Μεταξύ άλλων τέτοιοι παράγοντες είναι η ιδιοσυγκρασία, το εργασιακό περιβάλλον καθώς επίσης και η οικογενειακή υποστήριξη. Η αξιοπιστία και εγκυρότητα των τιθέμενων ερωτήσεων που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη επιβεβαιώνεται μέσω του συντελεστή Cronbach's Alpha (0,736), ο οποίος δείχνει καλή εσωτερική συνέπεια και εγγυάται τη σταθερότητα των αποτελεσμάτων.

Η ανάλυση συσχετίσεων κατέδειξε σημαντικές σχέσεις μεταξύ κρίσιμων μεταβλητών που επηρεάζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η συσχέτιση μεταξύ των ωρών που αφορούν την εργασιακή απασχόληση (τα επαγγελματικά δηλαδή καθήκοντα) και της αίσθησης πως η εργασία παρεμβαίνει στην προσωπική ζωή δεν είναι στατιστικά αδιάφορη επιβεβαιώνοντας έτσι την υπόθεση 1.2.1.. Αυτό δείχνει πως οι αυξημένες υποχρεώσεις που σχετίζονται με την εργασία επιβαρύνουν τις γυναίκες, πολύ περισσότερο δε εκείνες που έχουν οικογενειακές-οικιακές ευθύνες, όπως η φροντίδα μικρών παιδιών ή ηλικιωμένων. Παράλληλα, η συσχέτιση μεταξύ των ωρών που αφιερώνονται στην εργασία και της εμφάνισης συμπτωμάτων ψυχικής κόπωσης ή/και μείωσης της αποδοτικότητας ενισχύουν την παραπάνω διαπίστωση. Ωστόσο μόνο μερικώς επιβεβαιώνεται η υπόθεση αυτή, καθώς η σύνδεση των υποχρεώσεων που συνδέονται με την εργασία με την απουσία ισορροπίας δεν είναι ισχυρή ή απόλυτη, αλλά φαίνεται να εξαρτάται από συγκεκριμένες παραμέτρους.

Επίσης, η υπόθεση 1.3.1., σύμφωνα με την οποία, διερευνά τη συσχέτιση της λήψης βοήθειας από την σύντροφο με την παρέμβαση της εργασίας στην προσωπική ζωή, δεν επιβεβαιώθηκε. Απορριπτικό ήταν το αποτέλεσμα σχετικά και με την 3.1.1, βάσει της οποίας υπάρχει συσχετισμός ανάμεσα στην τηλεργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Εν αντιθέσει, η υπόθεση 1.3.2. επαληθεύτηκε καθώς αποδείχθηκε η αρνητική σχέση ανάμεσα στην υποστήριξη από τον εργοδότη και της ισορροπίας επαγγελματικής ζωής. Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η υποστήριξη εκ μέρους του εργοδότη τόσο μειώνεται η επίδραση του εργασιακού βίου στον προσωπικό. Παρομοίως, η υπόθεση 4.2.1 επαληθεύτηκε εν μέρει μιας και προέκυψε σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην ύπαρξη προγραμμάτων ψυχικής υγείας με την παρέμβαση της

εργασίας στην προσωπική ζωή. Τα ευρήματα δείχνουν πως, αν και τα προγράμματα αυτά είναι χρήσιμα, εντούτοις η εφαρμογή τους δεν εξαλείφει πλήρως το πρόβλημα, ωστόσο συμβάλλει στη μείωση της αρνητικής επίδρασης. Επιπλέον, η συσχέτιση της παρέμβασης της εργασίας με προβλήματα σχετικά με φυσικά/σωματικά συμπτώματα εν μέρει επιβεβαιώθηκε (υπόθεση 4.1.1.), καθώς βρέθηκε ότι η εργασιακή επιβάρυνση συνδέεται με προβλήματα υγείας. Τέλος, οι υποθέσεις 2.1.1., 2.1.2. και 2.2.1., που αφορούσαν τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και συχνότητας παρέμβασης της της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική, δεν επιβεβαιώθηκαν.

Με την ολοκλήρωση της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, εξετάστηκε η σχέση των εξαρτημένων μεταβλητών, που καταδεικνύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Οι πιο ισχυρές συσχετίσεις, που επηρεάζουν σημαντικά την εξαρτημένη μεταβλητή, συμπεριλήφθηκαν στο μοντέλο παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μεταβλητή που έχει στατιστικά σημαντική επίδραση είναι η «Τεχνολογία στην επίτευξη ισορροπίας WLB». Η αρνητική τιμή του συντελεστή ($B = -0,449$) υποδηλώνει ότι όσο αυξάνεται η χρήση της τεχνολογίας για τη διευκόλυνση της ισορροπίας, τόσο μειώνεται η παρέμβαση της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική. Επιπλέον, στο δεύτερο μοντέλο, εξαρτημένη μεταβλητή ήταν το επίπεδο υποστήριξης από τον εργοδότη, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι και σε αυτή την περίπτωση η τεχνολογία παίζει καθοριστικό ρόλο. Συγκεκριμένα, για κάθε μονάδα αύξησης της αντιλαμβανόμενης συμβολής της τεχνολογίας στην ισορροπία, αυξάνεται η αίσθηση υποστήριξης από τον εργοδότη. Συνεπώς, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η τεχνολογική υποστήριξη, μέσω εργαλείων όπως η τηλεργασία και οι ευέλικτες μορφές εργασίας, όχι μόνο συμβάλλει στη βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά ταυτόχρονα ενισχύει και την αίσθηση υποστήριξης από τον εργασιακό χώρο.

Εν κατακλείδι, η διεξαχθείσα έρευνα ανέδειξε σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών στη δημόσια διοίκηση. Η τεχνολογία αναδείχθηκε καθοριστικός παράγοντας, είναι δυνατό να συμβάλλει τόσο στη μείωση της παρέμβασης της εργασίας στην προσωπική ζωή όσο και στην ενίσχυση της αντιλαμβανόμενης υποστήριξης από τον εργοδότη. Παράλληλα, η υποστήριξη από την οικογένεια και το εργασιακό περιβάλλον αποδείχθηκαν σημαντικοί παράγοντες διαμόρφωσης της ισορροπίας, ενώ οι εργασιακές απαιτήσεις και η έλλειψη προσωπικού χρόνου συνεχίζουν να αποτελούν προκλήσεις. Τα

ευρήματα υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα στοχευμένων παρεμβάσεων, όπως η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας και η ανάπτυξη υποστηρικτικών μηχανισμών από τους εργοδότες. Αυτές οι κινήσεις θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός πιο υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος που θα έχει στόχο να προάγει την ευημερία των γυναικών και θα βοηθήσει στην αποδοτικότητά τους.

Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να επεκτείνουν την γενίκευση των αποτελεσμάτων και σε άλλες ομάδες του πληθυσμού, όπως στους άντρες, αφού και εκείνοι αντιμετωπίζουν προβλήματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε οδηγία, 1158/2019, η οποία αναφέρεται στην βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων. Για τον λόγο αυτό θα είχε ενδιαφέρον να συγκριθούν οι αντιδράσεις και οι ανάγκες των ανδρών και των γυναικών στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως επίσης και οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των επαγγελματικών τομέων (π.χ., δημόσιος και ιδιωτικός τομέας). Αυτό θα μπορούσε να προσφέρει πολύτιμα δεδομένα για τον σχεδιασμό εξειδικευμένων προγραμμάτων υποστήριξης για κάθε ομάδα.

Επίσης, θα μπορούσε να εξεταστεί και το κενό που υπάρχει σχετικά με τις νομοθετικές και νομικές πτυχές, καθώς διαπιστώνεται ότι υπάρχει έλλειψη διεθνούς συνεργασίας, έλλειψη κατανόησης των επιπτώσεων των διαφόρων μέτρων πολιτικής και τον παραγόντων που επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην Ελλάδα, υπάρχει έλλειψη πολιτικών αντιμετώπισης του φαινομένου, καθώς υπάρχουν εμπόδια στην επίτευξη της ισορροπίας από το εργασιακό περιβάλλον.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που παρατίθεται, συντάχθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

1. Είστε:

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Εργάζεστε σε:

- Ιδιωτικό
- Δημόσιο

3. Ποια είναι η ηλικία σας;

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 και άνω

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Άγαμη
- Έγγαμη
- Διαζευγμένη
- Άλλη (παρακαλώ διευκρινίστε): _____

5. Ποια είναι η εκπαίδευσή σας;

- Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο, Λύκειο)
- Τριτοβάθμια (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακή/Διδακτορική
- Άλλο _____

6. Έχετε παιδιά;

- Ναι
- Όχι

Αν ναι, πόσα: _____

7. Σε ποιον τομέα της δημόσιας διοίκησης εργάζεστε;

- Υγεία
- Εκπαίδευση
- Διοικητικές Υπηρεσίες
- Υποδομές και Μεταφορές
- Οικονομικά και Οικονομικές Υπηρεσίες
- Δικαιοσύνη και Δημόσια Τάξη
- Πολιτισμός και Τουρισμός
- Ένοπλες Δυνάμεις
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε): _____

8. Ποιο είναι το εβδομαδιαίο σας ωράριο εργασίας;

- Λιγότερες από 30 ώρες
- 30-40 ώρες
- 41-50 ώρες

9. Έχετε δυνατότητα τηλεργασίας;

- Ναι
- Όχι

Αν ναι, πόσες ημέρες την εβδομάδα;

10. Βοηθάει θεωρείτε η χρήση της τεχνολογίας στην επίτευξη της ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή;

- Ναι
- Όχι
- Άλλο

11. Πόσες ώρες την εβδομάδα αφιερώνετε σε καθήκοντα όπως φροντίδα παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων και οικιακές εργασίες;

- 0-5 ώρες
- 6-10 ώρες
- 11-15 ώρες
- 16+ ώρες

12. Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η επαγγελματική σας ζωή παρεμβαίνει στην προσωπική σας ζωή;

- Ποτέ
 - Σπάνια
 - Μερικές φορές
 - Συχνά
 - Πάντα
13. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνετε από τον εργοδότη σας για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
- Πολύ χαμηλό
 - Χαμηλό
 - Μέτριο
 - Υψηλό
 - Πολύ υψηλό
14. Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία σας; (ιεραρχήστε όσες από τις επιλογές ισχύουν)
- Ευέλικτο ωράριο
 - Υποστήριξη από την οικογένεια
 - Χρόνος μετακίνησης
 - Εργασιακό περιβάλλον
 - Τεχνολογική υποστήριξη
15. Ποιες πρωτοβουλίες πιστεύετε ότι θα βοηθούσαν στην καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;
- Ευέλικτα ωράρια
 - Δυνατότητα τηλεργασίας
 - Παροχή υποστήριξης για φύλαξη παιδιών
 - Προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας ή διαχείρισης άγχους
 - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε): _____
16. Λαμβάνετε βοήθεια από τον σύντροφό σας ή άλλους για την εκπλήρωση των οικογενειακών και οικιακών υποχρεώσεων;
- Λαμβάνω βοήθεια και από τον σύντροφό μου
 - Λαμβάνω βοήθεια και από άλλον
 - Λαμβάνω βοήθεια και από τον σύντροφο και από άλλον
 - Δεν λαμβάνω βοήθεια
17. Ποια συμπτώματα πιστεύετε ότι μπορεί να προκαλέσει η έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική σας ζωή; (επιλέξτε όσα ισχύουν με σειρά προτεραιότητας)
- Θυμό
 - Ψυχική κόπωση

- Συναισθηματική εξάντληση
- Αυξημένο άγχος
- Δυσκολία συγκέντρωσης
- Εμφάνιση σωματικών προβλημάτων (π.χ. πονοκεφάλους, αϋπνία)
- Κοινωνική απομόνωση
- Μείωσης αποδοτικότητας στην εργασία
- Εντάσεις στις προσωπικές σχέσεις
- Άλλο (_____)

18. Για κάθε μία από τις παρακάτω δηλώσεις, παρακαλούμε να επιλέξετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Πάντα προσπαθώ να παραμένω ήρεμη και να διαχειρίζομαι το άγχος μου όταν προκύπτουν προβλήματα στη δουλειά ή στο σπίτι.					
Αναγνωρίζοντας τα συναισθήματά μου, καταφέρνω να μην τα μεταφέρω από τον έναν τομέα της ζωής μου στον άλλο, διατηρώντας έτσι μια υγιή ισορροπία.					
Η ικανότητά μου να κατανοώ πότε ο σύντροφός μου ή οι συνάδελφοί μου νιώθουν πίεση ή άγχος με βοηθά να προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου, αποφεύγοντας συγκρούσεις και διευκολύνοντας τη συνεργασία.					
Όταν προκύπτουν αλλαγές στην εργασία, όπως μια έκτακτη προθεσμία, προσαρμόζομαι γρήγορα, αναδιοργανώνοντας τις προτεραιότητές μου χωρίς να παραμελώ την οικογένειά μου.					

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

1. Ακριβοπούλου Χ., Ανθόπουλος Χ. (2015), Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο, Κάλλιπος, εκδόσεις Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις, Αθήνα.
2. Αλεξανδρή – Βρανά Ε. (2022), Η Αθήνα του 19^{ου} αιώνα και η συμβολή της Ευρώπης στην πολιτιστική της εξέλιξη, Κάλλιπος, εκδόσεις Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
3. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, 1948, Ηνωμένα Έθνη.
4. Σύνταγμα της Ελλάδος, Φ.Ε.Κ. 187/Α’/28.11.2019.
5. Χαλικιάς Μ., Μανωλέσσου Α., Λάλου Π., (2015), Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, Κάλλιπος, εκδόσεις Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις, Αθήνα.

Ξένη

6. Anastasopoulou A., Vraimaki E., Trivellas P., (2023). Recovery for Resilience: The Mediating Role of Work-Life Balance on the Quality of Life of Women Employees. MDPI Journal, Sustainability, 15,12877.
7. Ashforth, B., Kreiner, G. and Fugate, M., (2000). All in a day’s work: boundaries and micro role transitions. Academy of Management Review, Vol. 25, No. 3, pp.472–491.
8. Bacharach, S.B., Bamberger, P. and Conley, S., (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role-stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational Behaviour, Vol. 12, No. 1, pp.39-53.
9. European Parliament, (2016). Differences in men’s and women’s work, care, and leisure time. European Parliament, Policy C Department Citizens’ Rights and Constitutional Affairs. Study for the FEMM Com. Brussels: European Union
10. Frone, M.R., (2003). Work-family balance. in Quick, J. and Tetrick, L. (Eds.): Handbook of Occupational Health Psychology, pp.143–162, American Psychological Association, Washington, DC.
11. Greenhaus, J. and Beutell, N., (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1, pp.76–88.

12. Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.,(2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 63, No. 1, pp.510–531.
13. Grzywacz, J.G. and Carlson, D.S., (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, No. 1, pp.445–471.
14. Gupta S.D., Sultana M., (2022). Work-life balance of women professionals: impact and implicatios. *International Journal of Services and Operations Management*, vol.41, No 3.
15. Lawton, L. and Tulkin, D., (2010). Work family balance, family structure and family friendly employee programs. *Annual Meeting of the Population Association of America*, Dallas, Texas, 15 April.
16. Marzec M., Szczudlińska-Kanoś A., (2023), The Importance of Work Life Balance for Contemporary Management and Public Policies. *European Research Studies Journal*, Volume XXVI, Issue 1, pp 57-67.
17. Mensah, A., Adjei, N., (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*.
18. Palumbo R., (2020), Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance, *International Journal of Public*, Emerald Publishing Limited, Vol. 33, No 6/7, pp. 771-790
19. Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. and Tillemann, K., (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. *Springer*, pp.27–46,
20. Stryker, S. and Serpe, R.T., (1982). Commitment, identity salience and role behaviour: theory and research example. *Springer-Verlag*, New York, pp.199–216,
21. Tan J., Lim-Soh J., LinTan P., (2024), The Impact of Teleworking on Women’s Work-Life Balance and Life Satisfaction: a Longitudinal Study from Singapore. *Springer*, p.2596-2615.
22. Vasumathi A., (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, vol. 29, No.1.

34. Proctor E. Candice, Women, Equality and the French Revolution (2022) <https://blogs.lib.umich.edu/lost-stacks/women-equality-and-french-revolution-candice-e-proctor> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
35. Randstad (2024). https://www.randstad.gr/workforce-insights/diaxeirisi-anthropinoy-dynamikoy/isorropia-metaksy-epaggelmatikis-prosopikis/?utm_source=chatgpt.com (Accessed: 22 Ιανουαρίου Οκτωβρίου 2025)
36. TVXS (2018). <https://tvxs.gr/life-plus/viral-paraxena/pote-apektisan-dikaiomapsifoy-oi-gynaikes-toy-kosmoy-xartis/> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
37. Wikipedia (2023). <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%93%CF%85%> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
38. Wikipedia (2024). <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
39. Wikipedia (2024). https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_French_Revolution
40. Δόγμα (2023). <https://www.dogma.gr/dialogos/i-thesi-tis-gynaikas-stin-archaia-ellada/159389/> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
41. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2019), Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Οδηγία ΕΕ 1158/2019
42. Ίδρυμα της Βουλής των Ελλήνων, Foundation Parliament (2004). https://foundation.parliament.gr/VoulhFoundation/VoulhFoundationPortal/images/site_content/voulhFoundation/file/Ekpaideytika%20New/women/0_7women.pdf (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
43. Ροδιακή Εφημερίδα (2024). <https://www.rodiaiki.gr/article/392199/mesaiwnologio-h-thesh-ths-gynaikas-ston-prwimomesaiwna> (Accessed: 6 Οκτωβρίου 2024)
44. Ψυχολοζήν (2019). https://www.psycholozin.gr/arthrografia/psychologia-enhlikwn/ergasia-ofeli.html?utm_source=chatgpt.com (Accessed: 20 Ιανουαρίου 2025)