



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

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

**Πτυχιακή Εργασία**

**Εξισορρόπηση Προσωπικής και Εργασιακής Ζωής: Ο ρόλος  
των δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά**

**Αγγελική Φραγκούλη (ΑΜ: 12042)**

**Επιβλέπουσα: Ευτυχία Βραϊμάκη**

**Αθήνα, Φεβρουάριος 2023**

# Επιτροπή Εξέτασης

1. Ονοματεπώνυμο

2. Ονοματεπώνυμο

3. Ονοματεπώνυμο

## Δήλωση Συγγραφέα Πτυχιακής Εργασίας

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αγγελική Φραγκούλη του Σπυρίδωνος, με αριθμό μητρώου 12042 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Αρχαιονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

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

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

Η Δηλούσα

Αγγελική Φραγκούλη

## Ευχαριστίες – Αφιερώσεις

Πρωτίστως θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα της πτυχιακής μου, επίκουρη καθηγήτρια, Ευτυχία Βραϊμάκη, αρχικά για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα και για την πολύτιμη βοήθεια και την ενθάρρυνση καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας μου.

Θα ήθελα να εκφράσω και ένα μεγάλο ευχαριστώ στον σύζυγό μου για την στήριξη που μου παρείχε.

Φεβρουάριος 2023

Αγγελική Φραγκούλη

## Περίληψη στα Ελληνικά

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής καθώς και στις δραστηριότητες μετά τη δουλειά. Σκοπός της είναι να διερευνήσει κατά πόσον και αν τα άτομα καταφέρνουν να ισορροπούν ανάμεσα στους δύο αυτούς τομείς. Επιπλέον, αναλύει τις δραστηριότητες με τις οποίες επιλέγουν να ασχοληθούν στον ελεύθερο τους χρόνο οι εργαζόμενοι και εξετάζει το πως αυτές επηρεάζουν την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής . Για την εμπειρική διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων υιοθετήθηκε η ποσοτική μέθοδος και πιο συγκεκριμένα διενεργήθηκε διαδικτυακή έρευνα επισκόπησης απόψεων. Το τελικό δείγμα της έρευνας απαρτίζεται από 100 άτομα, άνδρες και γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Τα αποτελέσματα έδειξαν μεταξύ άλλων ότι οι ερωτώμενοι συνολικά εμφανίζουν μέτρια επίπεδα εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας και πως το επίπεδο αυτής της ισορροπίας σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον έλεγχο του ατόμου σχετικά με τις δραστηριότητες που θα επιλέξει να ασχοληθεί στον ελεύθερο του χρόνο μετά τη δουλειά.

**Λέξεις Κλειδιά:** ισορροπία εργασίας-οικογένειας, εργασιακή ανάκαμψη, ικανοποίηση από την εργασία, ικανοποίηση από τη ζωή, σύγκρουση ρόλων, διάχυση, δραστηριότητες μετά τη δουλειά

## Περίληψη στα Αγγλικά

The present paper focuses on work – life/family balance as well as the activities after work. The aim is to investigate if and how much people are able to balance these two roles. In addition, it analyses the activities which they choose to take up in their free time and it examines the way these activities affect the work—life balance. A quantitative approach has been conducted in order to collect more in- depth data. At this point, a questionnaire was created, with a sample of 100 persons, male and female who work both in the private and public sector.

The results among others, showed that the respondents present a mediocre level of work-life balance, and the way this balance level relates significantly to the control each person has over activities during non-work time.

**Keywords:** work-life balance, detachment concept, work satisfaction, life satisfaction, spillover, after work activities

# Πίνακας Περιεχομένων

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ .....	1-2
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	1-3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ – ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ .....	1-4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ .....	1-5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ .....	1-6
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	1-7
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ .....	1-9
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	1-10
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>1</b>
1.1    ΤΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ .....	1
1.2    ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ .....	2
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....</b>	<b>3</b>
2.1    ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ/ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (WORK-LIFE BALANCE).....	3
2.1.1 <i>Εξισορρόπηση Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής &amp; Ικανοποίηση από την Ζωή (Work-Life Balance &amp; Life Satisfaction)</i> .....	5
2.1.2 <i>Εξισορρόπηση Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής &amp; Ικανοποίηση από την Εργασία (Work-Life Balance &amp; Job Satisfaction)</i> .....	6
2.1.3 <i>Εξισορρόπηση Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής &amp; Ευημερία (Work-Life Balance &amp; Well-being)</i> .....	8
2.2    ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ (SPILLOVER) .....	8
2.2.1 <i>Η Θετική Διάχυση (Positive Spillover)</i> .....	9
2.2.2 <i>Η Αρνητική Διάχυση (Negative Spillover)</i> .....	11
2.2.3 <i>Φαινόμενο Διάχυσης &amp; Ευημερία (Spillover &amp; Well-being)</i> .....	12
2.2.4 <i>Διάχυση &amp; Εξισορρόπηση Επαγγελματικής-Προσωπικής Ζωής (Spillover &amp; Work-Life Balance)</i> .....	13
2.2.5 <i>Δημογραφικοί Παράγοντες</i> .....	13
2.3    ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ .....	14
2.3.1 <i>Επιπτώσεις Σύγκρουσης</i> .....	16
2.4    ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ & ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (CONFLICT & WORK-LIFE BALANCE) .....	17
2.5    ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΚΑΜΨΗ .....	18

2.5.1	Διαδικασία Ανάκαμψης.....	19
2.6	ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.....	23
2.7	ΠΗΓΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ .....	25
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....</b>		<b>27</b>
3.1	ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ .....	27
3.2	ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	28
3.3	ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ & ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ .....	29
3.4	ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	31
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ – ΕΥΡΗΜΑΤΑ / ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ .....</b>		<b>32</b>
4.1	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 1 .....	32
4.2	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 2 .....	39
4.3	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 3 .....	41
4.4	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 4 .....	45
4.4.1	Φύλο.....	45
4.4.2	Ηλικία.....	47
4.4.3	Παιδιά.....	48
4.4.4	Τομέας Απασχόλησης.....	49
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΕΚΤΑΣΕΙΣ.....</b>		<b>53</b>
5.1	ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	53
5.2	ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	55
5.3	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ .....	57
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 58</b>		
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΈΓΚΡΙΣΗ ΈΡΕΥΝΑΣ ΑΠΟ ΕΗΔΕ ΠΑΔΑ.....</b>		<b>74</b>



## Πίνακας Σχημάτων

Διάγραμμα 1. Τρέχουσα σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας .....	32
Διάγραμμα 2. Ιδανική σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας .....	33
Διάγραμμα 3. Κατανομή ωρών- Άνδρες .....	33
Διάγραμμα 4. Κατανομή ωρών- Γυναίκες.....	34

## Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1. προφίλ δείγματος.....	29
Πίνακας 2. Παράγοντες .....	30
Πίνακας 3. Έλεγχος t ανεξαρτήτων δειγμάτων για την κατανομή του 24ώρου βάσει φύλου	35
Πίνακας 4. Κατανομή 24ώρου βάσει παιδιών.....	35
Πίνακας 5. Έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων για την κατανομή του 24ώρου βάσει παιδιών .....	36
Πίνακας 6. Διάχυση εργασίας στην προσωπική ζωή και της προσωπικής ζωής στην εργασία .....	37
Πίνακας 7. Εξισορρόπηση προσωπικής/ επαγγελματικής ζωής.....	38
Πίνακας 8. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και διάχυσης .....	39
Πίνακας 9. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά.....	40
Πίνακας 10. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά.....	41
Πίνακας 11. Ικανοποίηση από τη ζωή.....	42
Πίνακας 12. Ικανοποίηση από την εργασία.....	42
Πίνακας 13. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία .....	43
Πίνακας 14. Ανάλυση συσχέτισης ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία και δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά .....	44
Πίνακας 15. Μέσες τιμές εξισορρόπησης βάσει φύλου.....	45
Πίνακας 16. Έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων για την εξισορρόπηση βάσει φύλου .....	46
Πίνακας 17. Μέσες τιμές δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά βάσει φύλου .....	46
Πίνακας 18. T-Test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις δραστηριότητες μετά τη δουλειά και το φύλο.....	47
Πίνακας 19. Ανάλυση συσχέτισης ηλικίας με εξισορρόπηση και δραστηριότητες μετά τη δουλειά.....	48
Πίνακας 20. Ανάλυση συσχέτισης αριθμού τέκνων με αξισορρόπηση και δραστηριότητες μετά τη δουλειά.....	49
Πίνακας 21. Εξισορρόπηση και φορέας απασχόλησης .....	49
Πίνακας 22. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά σε σχέση με τον φορέα απασχόλησης .....	50
Πίνακας 23. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά και φορέας απασχόλησης: Post hoc test .....	51



# Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

## 1.1 Κίνητρο, Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί αρκετά το ενδιαφέρον για το ζήτημα της της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Το ενδιαφέρον αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η ανισορροπία έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις και στους δύο τομείς. Στον εργασιακό τομέα, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση, τη φιλότιμη εργασιακή συμπεριφορά, την εργασιακή δέσμευση και εμπλοκή, και θετικά την πρόθεση αποχώρησης και την παραίτηση. Ανάλογες είναι και οι αρνητικές επιδράσεις της ανισορροπίας στον τομέα της οικογένειας, όπως στην ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή, τη λειτουργικότητα και την απόδοση στην οικογένεια. Επίσης, η ανισορροπία μεταξύ των δύο τομέων έχει βρεθεί να σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα στρες, καθώς και με την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (Brough κ.ά., 2020) .

Πλειάδα ερευνών έχουν πραγματοποιηθεί με στόχο να διερευνηθούν οι συνθήκες εκείνες, τόσο στο πλαίσιο της δουλειάς όσο και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής, που θα επιτρέψουν στα άτομα να επιτύχουν την ισορροπία αυτή. Μεταξύ των παραγόντων αυτών είναι και η εργασιακή ανάκαμψη, η περίοδος «ανάρρωσης» μεταξύ δύο διαστημάτων εργασίας, η οποία βοηθά τα άτομα να ξεκουραστούν και να αποφορτιστούν (Van Hooff κ.ά., 2011), ενισχύοντας σημαντικά την ευζωία των εργαζομένων (Bennett κ.ά., 2018).

Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της παρούσας μελέτης, είναι η παρουσίαση και ανάλυση του ζητήματος εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού/οικογενειακού τομέα και η εμπειρική διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της δυνατότητας επίτευξης ισορροπίας και των δραστηριοτήτων με τις οποίες εμπλέκονται τα άτομα μετά τη δουλειά. Πιο αναλυτικά, στο ερευνητικό σκέλος της εργασίας θα μελετηθούν:

- Οι αντιλήψεις των εργαζομένων για την τρέχουσα και την ιδανική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή.
- Ο βαθμός εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής και ποιος ο βαθμός διάχυσης της προσωπικής/οικογενειακής ζωής στην εργασία και το αντίστροφο;
- Οι δραστηριότητες με τις οποίες επιλέγουν ή αναγκάζονται να εμπλακούν οι εργαζόμενοι στο χρόνο μετά τη δουλειά.

- Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασιακή και την προσωπική τους ζωή και το κατά πόσο σχετίζονται με την εξισορρόπησης προσωπικής/οικογενειακής ζωής και τις δραστηριότητες μετά τη δουλειά.

Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας θα διενεργηθεί ποσοτική έρευνα και πιο συγκεκριμένα έρευνα επισκόπησης απόψεων σε δείγμα εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.

## **1.2 Οργάνωση Κεφαλαίων**

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται το θεωρητικό μέρος του φαινομένου που αναλύουμε, μέσα από την βιβλιογραφική επισκόπηση της σχέσης που αναλύουμε μεταξύ των δύο τομέων και την θεωρητική προσέγγιση των βασικών εννοιών της παρούσας εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται συνοπτικά ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, η μεθοδολογία συγκρότησης του δείγματος και συλλογής των δεδομένων, καθώς και η μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των συλλεχθέντων δεδομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια ανακεφαλαίωση των βασικών συμπερασμάτων και παρουσιάζονται οι περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

## Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

### 2.1 Εξισορρόπηση Επαγγελματικής & Προσωπικής/ Οικογενειακής Ζωής (Work-Life Balance)

Η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής έχει στηριχθεί ως έννοια σε πληθώρα ερευνών που πραγματοποιήθηκαν κατά τις δεκαετίες του 1970-1990 και οι οποίες έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στην αποσαφήνιση του όρου work-life balance, δηλαδή την προσπάθεια εξισορρόπησης ανάμεσα σε εργασία και προσωπική ζωή (Gatrell κ.ά., 2013). Η εργασία και η οικογένεια είναι οι δύο σημαντικότεροι τομείς στη ζωή του ανθρώπου γι' αυτό και τα τελευταία χρόνια η επιστημονική κοινότητα έχει στρέψει το ενδιαφέρον της στην προσπάθεια να βρεθεί ένας ορισμός για την εξισορρόπηση αυτών των δύο τομέων. Συγκεκριμένα η ισορροπία ανάμεσα στον τομέα προσωπικής/οικογενειακής ζωής και στον επαγγελματικό τομέα, αναφέρεται στη σωστή διαχείριση του χρόνου προκειμένου το άτομο να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις και των δύο τομέων. Η ισορροπία αυτή μπορεί να διαφέρει από άτομο σε άτομο καθώς εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου, τα χαρακτηριστικά της οικογένειας αλλά και του κοινωνικό-πολιτισμικού πλαισίου στο οποίο εντάσσεται, σε κάθε περίπτωση όμως, είναι αρκετά σημαντική καθώς επηρεάζει την υγεία και την ευεξία των ατόμων όπως και την επαγγελματική τους επίδοση (Kim, 2014). Σύμφωνα με τον (Reiter, 2007) είναι αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός του ορισμού της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητό ποιοι παράγοντες βοηθούν στην επίτευξη αυτής της εξισορρόπησης για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων. Αυτό θα βοηθήσει αρκετά και στην κατηγοριοποίηση των ατόμων ανάλογα με τις ανάγκες που έχει ο καθένας.

Πολλοί μελετητές έχουν αναφερθεί στο συγκεκριμένο θέμα δίνοντας επιπλέον ορισμούς προσφέροντας μια πληθώρα ερμηνειών για το πως μπορεί να ορισθεί η εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας. Όπως αναφέρουν οι Ionela και Razvon (2015), η εξισορρόπηση μεταξύ των δύο αυτών τομέων συνδέεται άμεσα με την αυξημένη παραγωγικότητα και γενικότερα τις εργασιακές επιδόσεις, με την συναισθηματική δέσμευση στον οργανισμό και με την μείωση των συχνών απουσιών από την εργασία. Πολλοί είναι εκείνοι οι ερευνητές οι οποίοι έχουν καταλήξει στην αναγκαιότητα της εξισορρόπησης εργασίας-οικογένειας καθώς σχετίζεται άμεσα με την ψυχολογική ευημερία του ατόμου και την αρμονία στη ζωή του (Kim, 2014). Ο Frone (2003) βλέπει την εξισορρόπηση εργασίας-οικογένειας ως μια κατάσταση όπου η επαγγελματική και η προσωπική ζωή ενός ατόμου αντιμετωπίζουν ελάχιστες

συγκρούσεις ενώ απολαμβάνει ουσιαστική διευκόλυνση. Ο Voydanoff (2005) αντιλαμβάνεται την ισορροπία των δυο τομέων ως « μια συνολική εκτίμηση ότι οι πόροι εργασίας ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της οικογένειας και οι οικογενειακοί πόροι ικανοποιούν τις εργασιακές απαιτήσεις έτσι ώστε η συμμετοχή να είναι αποτελεσματική και στους δυο τομείς» (σ.825). Ομοίως άλλη βλέπουν την ισορροπία ως προς την αυτοεκτίμηση του ατόμου για την αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία και την οικογενειακή του ζωή (Greenhaus & Allen, 2011). Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται σε μια κατάσταση στην οποία απουσιάζει η σύγκρουση και η ένταση όπου παρεμβαίνει η εργασία στην οικογένεια και το αντίστροφο (Grzywacz & Carlson, 2007). Προσπαθώντας ο Clark (2000) να διατυπώσει έναν ακριβέστερο ορισμό για την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής, αναφέρθηκε σε μια κατάσταση η οποία χαρακτηρίζεται από ικανοποίηση και λειτουργικότητα στην εργασία και στο σπίτι με ελάχιστη σύγκρουση ρόλων ανάμεσα σε αυτούς τους δυο τομείς. Ακόμη όπως έχουν αναφέρει οι Manfredi και Holliday (2004), η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής βασίζεται στην αντίληψη ότι η αμειβόμενη εργασία και η προσωπική ζωή πρέπει να θεωρούνται περισσότερο ως στοιχεία μιας ολοκληρωμένης ζωής παρά ως ανταγωνιστικές προτεραιότητες. Επιπροσθέτως, οι Greenhaus, Collins και Shaw (2003) υποστήριξαν ότι η εξισορρόπηση μεταξύ των δυο τομέων της ζωής μας αναφέρεται «στο βαθμό όπου το άτομο ασχολείται και με τον εργασιακό και τον οικογενειακό του ρόλο και είναι εξίσου ικανοποιημένος και από τους δύο». Η έννοια λοιπόν της ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής έχει ως επίκεντρο την αλληλεπίδραση των δυο τομέων μεταξύ τους και τις επιπτώσεις αυτής όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τους κοινωνικούς ρόλους. Η ισορροπία μεταξύ αυτών έχει να κάνει πιο συγκεκριμένα με την διατήρηση και ενσωμάτωση πολλαπλών ρόλων που έχει το άτομο ανάμεσα στις οικογενειακές υποχρεώσεις, την εργασία και τον προσωπικό του χρόνο αλλά με την λιγότερη δυνατή σύγκρουση αυτών (Clark, 2000) (Ungerson & Yeandle, 2005). Είναι σημαντικό να μπορεί το άτομο να διατηρεί την ισορροπία σε εργασιακή και οικογενειακή ζωή αντικατοπτρίζοντας μέσα από αυτό τους διάφορους ρόλους της ζωής του, καθώς στις μέρες μας στις ανεπτυγμένες κοινωνίες του δυτικού κόσμου εργάζονται και οι δύο σύντροφοι έχοντας απαιτητικά ωράρια και υψηλές απαιτήσεις και έτσι η παροχή υποστήριξης στους εργαζομένους αποκτά ιδιαίτερη σημασία προκειμένου να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών/προσωπικών απαιτήσεων (Ungerson & Yeandle, 2005).

### **2.1.1 Εξισορρόπηση Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής & Ικανοποίηση από την Ζωή (Work-Life Balance & Life Satisfaction)**

Μέσα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας που ασχολείται με τη σημασία της ευημερίας στη ζωή είναι φανερό η άμεση συσχέτιση που υπάρχει ανάμεσα στην ευημερία και την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η υποκειμενική ευημερία συνδέεται με το πως αξιολογεί ο καθένας τη ζωή του. Μέσα στον όρο ευημερία περιλαμβάνονται κάποιες σημαντικές μεταβλητές όπως η ικανοποίηση από τη ζωή, η συζυγική ικανοποίηση, η έλλειψη άγχους καθώς και τα ευχάριστα συναισθήματα (Diener κ.ά., 1997). Οι άνθρωποι επί το πλείστο αξιολογούν τα γεγονότα στη ζωή τους είτε θετικά είτε αρνητικά και με αυτό τον τρόπο όπως είναι φυσικό κρίνουν τις ζωές τους (Diener κ.ά., 1997). Πριν όμως αναλυθεί η σχέση εξισορρόπησης των δυο τομέων με την ικανοποίηση από τη ζωή, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί και να αναλυθεί ο όρος «ευημερία». Η υποκειμενική ευημερία δεν είναι ταυτόσημο με την ψυχική ή ψυχολογική υγεία. Ένας άνθρωπος ο οποίος είναι ευχαριστημένος και χαρούμενος από τη ζωή του δεν σημαίνει αυτόματα πως βρίσκεται σε καλή ψυχική κατάσταση. Ωστόσο η ευημερία στη ζωή ενός ατόμου είναι σημαντικός παράγοντας για να χαρακτηριστεί ψυχικά υγιής διότι όταν ανά διαστήματα βρίσκεται σε καταστάσεις κατάθλιψης ή έντονου άγχους δεν μπορεί να είναι λειτουργικός στη ζωή του (Diener κ.ά., 1997). Είναι γεγονός πως η εξισορρόπηση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια είναι ένα θέμα που απασχολεί το εργατικό δυναμικό σήμερα καθώς όπως έχει αποδειχθεί συνδέεται άμεσα με θετικά αποτελέσματα τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια (Leung κ.ά., 2020). Παράλληλα η εξισορρόπηση των δύο τομέων είναι μια κατάσταση η οποία προωθεί την ευημερία και ειδικότερα την υψηλή ικανοποίηση και παράλληλα την χαμηλή υπερφόρτωση. Είναι εμφανές πως η ικανοποίηση από τη ζωή ευνοείται άμεσα από αυτήν την εξισορρόπηση και έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο μεγαλύτερη ευημερία αλλά και καλύτερη ποιότητα ζωής (Greenhaus κ.ά., 2003). Όπως αναφέρουν οι Lazar, Osoian και Ratiu (2010) σε μια έρευνά τους, οι οργανισμοί μπορούν μέσα από διάφορες πρακτικές να ενισχύσουν την προσπάθεια εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων βελτιώνοντας έτσι την ευημερία στη ζωή τους. Κάποιες πολιτικές που βοηθούν το οικογενειακό περιβάλλον είναι : η μερική απασχόληση, το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η τηλεργασία όπως και η γονική άδεια (Lazar κ.ά., 2010). Έπειτα οι εργοδότες μπορούν να προσφέρουν πολλά οφέλη στους εργαζομένους έτσι ώστε να ενισχυθεί η ευημερία και η υγεία τους, όπως για παράδειγμα η ασφάλιση υγείας, η πρόσβαση σε προγράμματα για την βελτίωση της φυσικής κατάστασης και της ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Lazar κ.ά., 2010). Όλες αυτές οι πρακτικές και πολιτικές μπορούν να βοηθήσουν στην ευημερία και κατ' επέκταση στην εξισορρόπηση ζωής και εργασίας.



Συμπερασματικά, όπως αποδεικνύεται η ποιότητα ζωής του ατόμου και η ευημερία είναι υψηλότερη όταν κάποιος είναι ικανοποιημένος περισσότερο με την οικογενειακή του ζωή παρά με την εργασία του και χαμηλότερη για όσους είναι περισσότερο προσηλωμένοι στη δουλειά τους παρά στην οικογένειά τους (Greenhaus κ.ά., 2003).

Στη χώρα μας έχουν υιοθετηθεί κάποιες πολιτικές σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στο χώρο εργασίας, όπως και για τις αποδοχές και τις άδειες που αφορούν την οικογενειακή ζωή (Τουρλομούση, 2020). Μέσα από αυτές τις πολιτικές εξασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες στον επαγγελματικό τομέα (Χατζηδημητρίου, 2020). Για να υπάρχει η ισορροπία ανάμεσα στους δύο τομείς θα πρέπει οι εργοδότες να υιοθετήσουν στρατηγικές οι οποίες δίνουν μια ευελιξία στον εργαζόμενο και παράλληλα θα διαπνέουν ένα κλίμα υποστήριξης (Χατζηδημητρίου, 2019).

### **2.1.2 Εξισορρόπηση Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής & Ικανοποίηση από την Εργασία (Work-Life Balance & Job Satisfaction)**

Η εργασιακή ικανοποίηση για μεγάλο χρονικό διάστημα ήταν ένας τομέας με αρκετό ενδιαφέρον για πολλούς ερευνητές λόγω του ζωτικού του ρόλου που σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού (Maslow, 1981). Ο όρος εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολύπλοκη έννοια και κάθε άτομο την αντιλαμβάνεται με διαφορετικό τρόπο. Συχνά εξετάζεται στα πλαίσια ενός κινήτρου αλλά είναι κάτι τελείως διαφορετικό από αυτό, μοιάζει περισσότερο με την οξυδέρκεια ενός ατόμου, την εσωτερική αίσθηση και το συναίσθημα που δημιουργείται στο άτομο έτσι ώστε να αισθάνεται ότι έχει πετύχει κάτι.

Η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παράλληλα η ευημερία έχει άμεση σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία καθώς και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, με άμεσο όφελος τόσο στους ίδιους όσο και στους εργοδότες σε οργανωτικό επίπεδο. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι σημαντικό ρόλο κατέχει η αυτονομία των εργαζομένων στο χώρο της δουλειάς διότι μέσα από την λήψη αποφάσεων τους επιτρέπει να έχουν ευελιξία στον τρόπο και τον χρόνο διαχείρισης της εργασίας τους. Αυτή η ισορροπία με τη σειρά της βοηθά στην ευημερία του ατόμου καθώς μπορεί να ρυθμίσει το χρόνο που θα αφιερώσει στην εργασία αλλά και στις οικογενειακές ή ψυχαγωγικές του δραστηριότητες μετά τη δουλειά. Έτσι λοιπόν, η αυτονομία προσφέρει περισσότερη ευελιξία στην καθημερινότητά του ατόμου αυξάνοντας τα επίπεδα ευημερίας. Μέσα από μελέτες φαίνεται πως όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα στη δουλειά τους και έχουν μια ισορροπημένη επαγγελματική και προσωπική ζωή είναι περήφανοι που δουλεύουν για την εταιρεία τους. Αυτή η επίδραση είναι ένα διαρκές και έντονο συναίσθημα που ενισχύει την εργασιακή

ικανοποίηση . Με βάση το γεγονός αυτό, η βοήθεια των εργαζομένων για να επιτύχουν μια ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει υποστηριχθεί ως καλή πρακτική από έναν αριθμό οργανισμών πολιτικής όπως, την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Υπάρχουν επίσης στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η ανησυχία του εργοδότη για την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην παροχή κινήτρων, την πρόσληψη και την διατήρηση των εργαζομένων τους (Farivar κ.ά., 2016) και σχετικά με την στάση των εργαζομένων την οργανωτική δέσμευση και την εργασιακή ικανοποίηση (Chang & Cheng, 2014) (Kim, 2014).

Αντιθέτως σε καταστάσεις όπου απουσιάζει η εργασιακή ικανοποίηση και κυριαρχούν το στρες και η σύγκρουση ρόλων των εργαζομένων έχουν υπάρξει αρκετές χρηματικές απώλειες, άμεσα ή έμμεσα, οι οποίες έχουν αναφερθεί από συγγραφείς οι οποίοι μελετούν την εξισορρόπηση των δυο τομέων. Για παράδειγμα, το έτος 1989, λόγω του εργασιακού άγχους η Αμερικανική βιομηχανία έχασε 150 \$ δισεκατομμύρια λόγω άμεσων ή έμμεσων δαπανών που σχετιζόνταν με την υγεία (Golden & Jorgensen, 2002). Επίσης μέσα από την εκτίμηση του κόστους της απουσίας εργαζομένων λόγω της υψηλής σύγκρουσης των δύο τομέων στον Καναδά, αυτό ανέρχεται σε 10 δισεκατομμύρια \$ τον χρόνο (Duxbury, 2003). Μέσα από μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Nadeem & Abbas (2009) στο Πακιστάν ανάμεσα σε 157 εργαζομένους ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αποδείχθηκε ότι η εργασιακή αυτονομία επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση. Σε μια επιπλέον έρευνα με σκοπό την ανάλυση της σχέσης των πρακτικών εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής με την ικανοποίηση από την δουλειά, αποκαλύφθηκε ότι οι πρακτικές αυτές έχουν θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση (Saif κ.ά., 2011). Οι Fatima & Rehnem (2012) πραγματοποίησαν έρευνα για να εξετάσουν την επίδραση της ασάφειας του ρόλου και της σύγκρουσης ρόλων στο τομέα της εργασίας και πως αυτά επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, η εργασιακή αυτονομία ασκεί σημαντική επίδραση στην εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και σχετίζεται άμεσα με την οργανωτική υπερηφάνεια και την εργασιακή ικανοποίηση. Έτσι λοιπόν, οι εταιρείες θα πρέπει να λάβουν υπόψιν τους όλα αυτά τα γεγονότα και τις έρευνες πάνω σε αυτό το θέμα λαμβάνοντας τα απαραίτητα μέτρα για την ανάπτυξη της εξισορρόπησης των δύο σημαντικών τομέων στη ζωή του ανθρώπου άρα και της ευημερίας, προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ικανοποίηση και η δέσμευση των εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο θα υπάρχει και αποτελεσματικότερη χρήση του ανθρώπινου δυναμικού (Tombari & Spinks, 1999).

### **2.1.3 Εξισορρόπηση Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής & Ευημερία (Work-Life Balance & Well-being)**

Η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής βρέθηκε να επηρεάζει την ευημερία και την συνολική ποιότητα ζωής του ατόμου (Fisher, 2001) (Greenhaus κ.ά., 2003). Αντιθέτως η αποτυχία επίτευξης ισορροπίας μεταξύ των δύο τομέων συσχετίστηκε με μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή (Allen κ.ά., 2000) (Ernst Kosseck & Ozeki, 1998), μειωμένη ευημερία και ποιότητα ζωής (Argyee & Tan, 1992), (Grant-Vallone & Donaldson, 2001) (Noor, 2004), καθώς και με κάποια άλλα αποτελέσματα που σχετίζονται με την ευημερία, όπως το αυξημένο άγχος (Burke, 1988), μειωμένη ψυχική υγεία (Beatty, 1996) (Grzywacz & Bass, 2003) και οικογενειακές συγκρούσεις (Higgins κ.ά., 1992). Η μη εξισορρόπηση των δύο τομέων μπορεί να μειώσει ακόμα τα επίπεδα ευημερίας λόγω της απογοήτευσης των αναγκών. Για παράδειγμα, το να χάνεις ένα σημαντικό δείπνο με το αγαπημένο σου πρόσωπο επειδή εργάζεσαι μέχρι αργά ίσως οδηγήσει στην μείωση της ευημερίας εξαιτίας της απογοήτευσης. Αυτό μας οδηγεί να αντιληφθούμε ότι η εκπλήρωση των αναγκών μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ της εξισορρόπησης των τομέων εργασίας και προσωπικής ζωής καθώς και της ευημερίας.

Επιπλέον, όταν τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας είναι θολά, υπάρχει δυσκολία στην εξισορρόπηση αυτών με αποτέλεσμα την μειωμένη ευημερία του ατόμου. Ένα γεγονός που συναντάμε έντονα τα τελευταία χρόνια και αποτελεί παράδειγμα αυτού, είναι η εργασία εξ αποστάσεως. Πολλοί είναι εκείνοι που εργάζονται από το σπίτι μακριά από το εργασιακό τους περιβάλλον για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτό με την σειρά του έχει ως αποτέλεσμα οι εργασιακές πιέσεις να μεταδίδονται στη μη εργασιακή ζωή, αντικατοπτρίζοντας την αδυναμία «απενεργοποίησης» του ατόμου από την εργασία. Ωστόσο, υπάρχει η δυνατότητα ευελιξίας ωραρίου καθώς μπορεί ο εργαζόμενος να εργάζεται οποιαδήποτε ώρα επιθυμεί μέσα στη μέρα, αυτό όμως συνεπάγεται ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα σε εργασία και προσωπικό χρόνο. Έτσι, θετικά και αρνητικά συναισθήματα του ενός τομέα μεταβιβάζονται στον άλλον σε ένα μεγάλο βαθμό. Το άτομο λοιπόν δεν είναι σε θέση να κρατήσει μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού τομέα κάτι το οποίο επηρεάζει παράλληλα και την ευημερία του.

## **2.2 Το φαινόμενο της Διάχυσης (Spillover)**

Η επιστημονική κατανόηση της διάχυσης ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια έχει αναπτυχθεί αρκετά από το 1960 και μετά. Η υπερχειλίση δημιουργείται όταν κάποιες εμπειρίες, θετικές ή αρνητικές, είτε από την οικογενειακή/ προσωπική ζωή είτε από την

εργασία μεταφέρονται από τον έναν τομέα στον άλλον επηρεάζοντας την απόδοση του ατόμου στους ρόλους και τις υποχρεώσεις του (Stevens κ.ά., 2006). Με αυτόν τον τρόπο οι εμπειρίες από την εργασία μεταφέρονται και παρεμβαίνουν στην οικογενειακή ζωή και το αντίστροφο, επηρεάζοντας την σωματική και πνευματική υγεία του ατόμου (Damiano-Teixeira, 2006). Υπάρχει η αρνητική διάχυση υπάρχει και η θετική.

Το μοντέλο της μεταβίβασης (crossover) περιλαμβάνει τις εμπειρίες του εργασιακού χώρου ή της οικογένειας οι οποίες μεταφέρονται από τον έναν χώρο στον άλλον επηρεάζοντας και τα υπόλοιπα άτομα του περιβάλλοντος (Bolger κ.ά., 1989) (Westman & Etzion, 1995) Έτσι όταν το άτομο βιώνει για παράδειγμα το εργασιακό στρες αυτό μεταβιβάζεται στα άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος και αυτό με την σειρά του έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά και η ψυχική υγεία τους (Burke κ.ά., 1980). Σύμφωνα με τους Westman και Vinokur (1998) υπάρχουν τρεις μηχανισμοί με βάση τις επιδράσεις της μεταβίβασης.

- Ο πρώτος από αυτούς αναφέρεται στην άμεση μετάδοση της έντασης και του στρες ανάμεσα στους συντρόφους κάτι το οποίο συμβαίνει κυρίως στα ζευγάρια που είναι πολύ κοντά μεταξύ τους και νοιάζεται ο ένας για τον άλλον. Έτσι ο ένας σύντροφος μεταφέρει το στρες στον άλλον προκαλώντας του το ίδιο συναίσθημα, τότε λέμε ότι «ο ένας μπαίνει στη θέση του άλλου» (Lazarus, 2000,σ.244).
- Ο δεύτερος μηχανισμός βασίζεται στους στρεσογόνους παράγοντες, είναι δηλαδή το αποτέλεσμα κοινών στρεσογόνων καταστάσεων που βιώνουν οι δυο σύντροφοι. Αν για παράδειγμα και οι δυο δουλεύουν αρκετές ώρες μη έχοντας την δυνατότητα να αφιερώσουν κοινό χρόνο σε κάποιες δραστηριότητες αναψυχής, προκύπτουν συναισθήματα εξάντλησης.
- Όσον αφορά τον τρίτο μηχανισμό, η μεταβίβαση δημιουργείται μέσα από την έμμεση μεταφορά της πίεσης από τον έναν σύντροφο στον άλλον. Η αύξηση του στρες στον ένα προκαλεί μια συγκρουσιακή ίσως αλληλεπίδραση στον άλλον όπως η κοινωνική υπονόμηση, για παράδειγμα η μεταφορά της κατάθλιψης από το ένα μέλος στο άλλο (Kanner κ.ά., 1981).

Η μεταβίβαση ενδέχεται να είναι και αμφίδρομη και δεν είναι απαραίτητο ότι έχει πάντα αρνητικές επιπτώσεις. Συνεπώς μπορούν να μεταφέρονται και θετικές εμπειρίες από την εργασία ή την οικογένεια.

### **2.2.1 Η Θετική Διάχυση (Positive Spillover)**

Ξεκινώντας με την θετική διάχυση, αυτή αναφέρεται στη θετική επιρροή μεταξύ των ρόλων που έχει το άτομο στην εργασία και την οικογένεια ή την προσωπική του ζωή, διευκολύνοντας έτσι την συμμετοχή του σε δραστηριότητες και απαιτήσεις του κάθε τομέα (Edwards & Rothbard, 2000) (Poelmans κ.ά., 2008). Οι Hanson κ.ά. (2006) επέκτειναν την εργασία των Edwards και Rothbard ορίζοντας την διάχυση εργασίας- οικογένειας ως «μεταφορά θετικού σθένους συναισθήματος, δεξιοτήτων, συμπεριφορών και αξιών από τον

αρχικό τομέα στον τομέα λήψης, έχοντας έτσι ευεργετικά αποτελέσματα στον τομέα λήψης» (Hanson κ.ά., 2006, σ.251). Πολλές έρευνες υποστηρίζουν ότι ο συνδυασμός σε εργασία-οικογένεια έχει περισσότερα θετικά αποτελέσματα στο άτομο παρά αρνητικά (Damiano-Teixeira, 2006). Συγκεκριμένα η θετική διάχυση έχει συσχετιστεί με πολλά ευνοϊκά αποτελέσματα σωματικά και ψυχολογικά στην υγεία του ατόμου (Grzywacz, 2000) (Williams & Alliger, 1994). Ωστόσο η θετική διάχυση αποτελείται από δυο διαστάσεις, την θετική διάχυση από την εργασία προς την οικογένεια και από την οικογένεια προς την εργασία, οι οποίες μεταξύ τους όπως έχει αποδειχθεί μέσα από έρευνα είναι εννοιολογικά διαφορετικές (Grzywacz & Marks, 2000) (Franks, M. M. Stephens, M. A. P. & Atienza, A. A., 1997). Για παράδειγμα, η ευελιξία στη λήψη αποφάσεων στο χώρο της δουλειάς έχει συνδεθεί θετικά με την διάχυση από την εργασία στην οικογένεια, ενώ η κοινωνική υποστήριξη που σχετίζεται με την οικογένεια έχει ως αποτέλεσμα την θετική διάχυση από την οικογένεια προς την εργασία (Grzywacz & Marks, 2000). Έτσι, υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι οι δύο αυτές διαστάσεις την θετικής διάχυσης είναι δύο διακριτές έννοιες. Επιπλέον, κάθε ένα από τα τέσσερα μοντέλα υπερχειλίσης, εκτός από την θετική διάχυση της εργασίας προς την οικογένεια, αποδείχθηκε ότι συνδέονται με την ποιότητα του γάμου (Grzywacz & Marks, 2000). Βασισμένος σε αυτήν την έρευνα οι Wayne et al. (2004) υποστήριξαν ότι η θετική διάχυση από την εργασία στην οικογένεια σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση ενώ αντίστοιχα η θετική διάχυση της οικογένειας προς την εργασία συνδέεται με την ικανοποίηση από τον γάμο και την οικογενειακή κατάσταση.

Μέχρι σήμερα λίγες είναι οι έρευνες οι οποίες έχουν εξετάσει την σχέση της θετικής διάχυσης και της κατάθλιψης. Έχει γίνει μια εξαίρεση από τον Grzywacz (2000), ο οποίος διαπίστωσε ότι τα άτομα τα οποία ανέφεραν υψηλά επίπεδα θετικής διάχυσης από τον τομέα της εργασίας προς την οικογένεια και από την οικογένεια προς την εργασία ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα κακής ψυχολογικής ευεξίας σε σχέση με εκείνους που βίωσαν λιγότερη θετική διάχυση ανάμεσα στους δυο τομείς. Σύμφωνα με τους Greenhaus & Powell, οι δεξιότητες στην εργασία, η ευελιξία και το κοινωνικό κεφάλαιο είναι οι πόροι που προτείνονται έτσι ώστε να επηρεαστεί θετικά ο τομέας της δουλειάς ο οποίος με τη σειρά του επηρεάζει θετικά τον τομέα της οικογένειας. Με αυτόν τον τρόπο οι συναισθηματικές καταστάσεις του ενός τομέα επηρεάζουν αυτές του άλλου τομέα. Αυτό με την σειρά του θα έχει ευεργετική επίδραση στη συνολική ψυχολογική ευεξία, κάτι που υποδηλώνει ότι η θετική διάχυση από την εργασία στην οικογένεια ή από την οικογένεια στην εργασία βοηθά στην μείωση συμπτωμάτων κατάθλιψης, καθώς σχετίζεται με την ευημερία και την καλή υγεία (Franks, M. M. Stephens, M. A. P. & Atienza, A. A., 1997) (Williams & Alliger, 1994).

## 2.2.2 Η Αρνητική Διάχυση (Negative Spillover)

Όσον αφορά την αρνητική διάχυση αυτή αναφέρεται στο βαθμό που η συμμετοχή του ατόμου στον έναν τομέα επηρεάζει με αρνητικό τρόπο τη συμμετοχή του στον άλλον όπως και την αποδοτικότητά του (Edwards & Rothbard, 2000). Με βάση τη Θεωρία Διατήρησης Πόρων (Hobfoll, 2002), το άτομο διατηρεί και προστατεύει τις πηγές που του δίνουν ενέργεια και αποφεύγει οτιδήποτε μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τις πηγές αυτές. Όταν λοιπόν οι απαιτήσεις στην δουλειά είναι πολλές αντίστοιχα οι πηγές ενέργειας του ατόμου κινδυνεύουν να εξαντληθούν με αποτέλεσμα το άτομο να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στις οικογενειακές του απαιτήσεις. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Duxbury και Higgins το 2003, σε εργαζόμενους μεγάλων εταιρειών προέκυψε ότι το 44% εξ αυτών ήρθαν αντιμέτωποι με την αρνητική διάχυση από την εργασία τους προς το οικογενειακό περιβάλλον και μόνο το 9% ανέφερε ότι οι εμπειρίες από τον εργασιακό χώρο επηρέασαν θετικά την οικογενειακή τους ζωή (Duxbury & Higgins, 2003).

Η ύπαρξη παιδιών και ιδιαίτερα προσχολικής ηλικίας έχει συνδεθεί με την αρνητική διάχυση μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ιδιαίτερα για το γυναικείο φύλο (Crouter, 1984) (Duxbury κ.ά., 1994). Οι Grzywacz et al. (2002) διαπίστωσαν ότι η απόκτηση παιδιού, ηλικίας από 6 έως 18 ετών, σχετίζεται με λιγότερο θετική διάχυση από την οικογένεια προς τη εργασία σε αντίθεση με την περίπτωση που κάποιος είναι άτεκνος. Επιπλέον ένας ακόμα παράγοντας για την αρνητική διάχυση ανάμεσα στους δυο τομείς, όπως έχει αποδειχθεί μέσα από αρκετές μελέτες, είναι οι πολλές ώρες εργασίας (Frone κ.ά., 1997) (Grzywacz & Marks, 2000) (Cohen & Gutek, 1991) (Van der Hulst & Geurts, 2001). Στην περίπτωση όπου υπάρχει αρνητική διάχυση από τον τομέα της δουλειάς προς την οικογένεια αυτό μπορεί να οδηγήσει σε κατανάλωση αλκοόλ (Grunberg κ.ά., 1998), λιγότερα γεύματα (Douma κ.ά., 1998) αλλά και δυσαρέσκεια του ατόμου από τις κακές διατροφικές του συνήθειες (Devine κ.ά., 2003). Ωστόσο, φαίνεται ότι οι πολλές ώρες εργασίας μπορεί επίσης να συνδέονται θετικά και με τους δύο τύπους θετικής διάχυσης για τις γυναίκες (Grzywacz κ.ά., 2002) ή τουλάχιστον με την θετική μετάδοση από την οικογένεια στην εργασία (Grzywacz & Marks, 2000). Αυτές οι συνδέσεις με την θετική διάχυση μπορεί να προκύψουν μέσω της ποιότητας της εργασίας, καθώς οι πολύωρη εργασία (πλήρης απασχόληση) μπορεί να συνδέεται με καλύτερα χαρακτηριστικά της δουλειάς και υψηλότερη οργανωτική δέσμευση σε σχέση με τις θέσεις μερικής απασχόλησης (Martin & Hafer, 1995) (Steffy & Jones, 1990). Ακόμα ένας παράγοντας που μπορεί να προκαλέσουν αρνητική διάχυση είναι η κοινωνικοοικονομική και επαγγελματική κατάσταση του ατόμου, κάτι το οποίο όμως έχει μελετηθεί σπάνια. Μέσα λοιπόν από τις λίγες μελέτες πάνω σε αυτό, αποδεικνύεται ότι τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης μπορεί να σχετίζονται και με υψηλότερα επίπεδα αρνητικής διάχυσης από την

εργασία προς την οικογένεια (Grzywacz κ.ά., 2002), ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης μπορεί να συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα θετικής διάχυσης από την εργασία στην οικογένεια μεταξύ όμως των γυναικών και όχι μεταξύ των ανδρών (Grzywacz & Marks, 2000). Μια Φινλανδική μελέτη (Kinnunen\* κ.ά., 2004) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες σε ανώτερες θέσεις εργασίας (π.χ. δασκάλες, δικηγόρο) είχαν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας από ότι οι άνδρες σε αντίστοιχες θέσεις, δημιουργώντας έτσι αρνητική διάχυση από τον έναν τομέα στον άλλον γεγονός το οποίο αποδεικνύει και την διαφορά των δύο φύλων. Με βάση μια σειρά ερευνών αποδείχθηκε επιπλέον ότι οι δύο τύποι αρνητικής διάχυσης, από την εργασία στην οικογένεια και από την οικογένεια στην εργασία, συνδέονται άμεσα με την μειωμένη ευημερία (well-being) του ατόμου σε αντίθεση με τους δύο τύπους θετικής διάχυσης οι οποίοι συνδέονται με αυξημένα επίπεδα ευημερίας.

### **2.2.3 Φαινόμενο Διάχυσης & Ευημερία (Spillover & Well-being)**

Η συμμετοχή του ατόμου σε δραστηριότητες εκτός δουλειάς σχετίζεται με θετικά αποτελέσματα και είναι ενδιαφέρον να εξετασθεί εάν και άλλοι μηχανισμοί εκτός της διάχυσης μπορεί να εξηγήσει αυτά τα αποτελέσματα. Ο ρόλος της αυτοεκτίμησης είναι ένα βασικό κομμάτι το οποίο θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν, καθώς οι δραστηριότητες εκτός δουλειάς ενισχύουν την αυτοεκτίμηση του ατόμου σε μεγάλο βαθμό (Thoits & Hewitt, 2001) και είναι καλά τεκμηριωμένο ότι η αυτοεκτίμηση σχετίζεται θετικά με την ευημερία αλλά και με τα εργασιακά αποτελέσματα (Gardner & Pierce, 2010). Μπορεί λοιπόν η συμμετοχή σε μη εργασιακές δραστηριότητες να επηρεάζει την εργασία, όχι λόγω της μετάδοσης συναισθημάτων και συμπεριφορών αλλά λόγω της βελτίωσης της αυτοπεποίθησης του ατόμου.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε Φινλανδούς υπαλλήλους αποδείχθηκε ότι η αρνητική διάχυση από τον τομέα της εργασίας προς την οικογένεια ήταν έντονα συνδεδεμένη με την χαμηλή ευημερία (well-being) στη δουλειά (εργασιακή εξάντληση) αλλά και με την χαμηλή γενικά ευημερία (ψυχολογική δυσφορία). Από την άλλη πλευρά η αρνητική διάχυση από τον τομέα της οικογένειας προς την εργασία συνδέθηκε με χαμηλά επίπεδα ευημερίας στην προσωπική/οικογενειακή ζωή (συζυγική δυσαρέσκεια). Επιπλέον η θετική διάχυση από την δουλειά στην οικογένεια ήταν θετικά συνδεδεμένη με την ευημερία στην εργασία αλλά και με την γενικότερη ευημερία στη ζωή του ατόμου (Kinnunen\* κ.ά., 2004).

## **2.2.4 Διάχυση & Εξισορρόπηση Επαγγελματικής-Προσωπικής Ζωής (Spillover & Work-Life Balance)**

Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι η αντιληπτή συμβατότητα μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου, που αποτελείται από οποιεσδήποτε δραστηριότητες ή σχέσεις που υπάρχουν εκτός δουλειάς (Grawitch κ.ά., 2013). Αυτή η ισορροπία δεν αποτελεί διαχωρισμό των δυο τομέων αλλά τη συνύπαρξή τους χωρίς παρεμβολές. Μια λειτουργική ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής προκύπτει όταν η συμμετοχή στον έναν τομέα δεν επηρεάζει την συμμετοχή στον άλλον τομέα. Η εργασία δεν θα πρέπει δηλαδή να παρεμποδίζει το χρόνο ή την ενέργεια που εκχωρείται για συνεισφορά του ατόμου σε δραστηριότητες εκτός αυτής και αντιστρόφως (Grawitch κ.ά., 2013). Όταν τα άτομα αναφέρουν ότι έχουν μια ισορροπημένη ζωή, σημαίνει ότι είναι ικανοποιημένοι με το χρόνο που διατίθεται τόσο στην εργασιακή όσο στην μη εργασιακή ζωή, καθώς υπάρχει ελάχιστη ή καθόλου παρέμβαση (Grawitch κ.ά., 2013). Ωστόσο, αυτό είναι κάτι το οποίο δεν επιτυγχάνεται εύκολα οδηγώντας στην διάχυση, θετική ή αρνητική. Η διάχυση, όπως έχουμε προαναφέρει, συμβαίνει όταν οι εμπειρίες ή τα αποτελέσματα των εμπειριών μεταφέρονται από την μια πτυχή της ζωής στην άλλη (Judge & Ilies, 2004), κάτι το οποίο σχετίζεται με τις συζητήσεις για την εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι η αρνητική διάχυση σχετίζεται με αυξημένο άγχος, θέματα υγείας, εξουθένωση και απόσπαση (Grzywacz & Marks, 2000). Συγκεκριμένα η πίεση στον εργασιακό τομέα έχει αποδειχθεί ότι έχει ισχυρό αντίκτυπο στην αρνητική μετάδοση προς την οικογένεια (Grzywacz & Marks, 2000). Ένα παράδειγμα πάνω σε αυτό μπορεί να αποδοθεί με την εξής ερώτηση : «Προβλήματα ή έγνοιες της δουλειάς σου αποσπούν την προσοχή όταν είσαι σπίτι;». Αντίθετα η θετική διάχυση αντικατοπτρίζεται στην οικογένεια με θετικά γεγονότα που έλαβαν χώρα στην εργασία και έχουν θετικά αποτελέσματα στη συμπεριφορά του ατόμου στο σπίτι. Ένα αντίστοιχο παράδειγμα ερώτησης είναι το εξής: «Τα πράγματα που κάνετε στη δουλειά σας βοηθούν να αντιμετωπίζετε προσωπικά και πρακτικά θέματα στο σπίτι;» (Grzywacz & Marks, 2000).

Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η διάχυση επηρεάζονται άμεσα μεταξύ τους αλλά είναι εννοιολογικά διακριτές. Η ισορροπία των δυο τομέων αντανακλά την ισορροπία χρόνου, πόρων, ενέργειας, σαφείς προσδοκίες και συμβατούς ρόλους (Grawitch κ.ά., 2013) (Greenhaus & Allen, 2011) (Grzywacz & Carlson, 2007).

## **2.2.5 Δημογραφικοί Παράγοντες**

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι εξίσου σημαντικό να λαμβάνονται υπόψιν κατά την εξέταση των παραγόντων της διάχυσης. Όπως ήδη είναι φανερό το φύλο παίζει βασικό ρόλο



γι' αυτό και αρκετές μελέτες έχουν επικεντρωθεί στις διαφορές των δύο φύλων. Στην μελέτη των Keene και Reynolds (2005), η οποία πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε εργαζομένους άνδρες και γυναίκες οι οποίοι είναι έγγαμοι, αναφέρεται ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι η εργασιακή τους απόδοση επηρεάζεται αρνητικά από τις οικογενειακές απαιτήσεις και ότι πραγματοποίησαν περισσότερες προσαρμογές στην εργασία τους λόγω αυτών σε αντίθεση με τους άνδρες. Πολλές μελέτες επιπλέον έχουν αναφέρει ότι είναι πολύ πιο πιθανόν η αρνητική διάχυση να εμφανιστεί σε γυναίκες παρά σε άνδρες (MacKenzie κ.ά., 2005) (Voydanoff, 2005). Αντίθετα, σε μια έρευνα των Cook και Minnotte (2008), δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στη σύγκρουση των δύο τομέων οικογένειας-εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Λόγω της πολυπλοκότητας που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα απαιτείται περαιτέρω έρευνα σχετικά με αυτές τις ανισότητες.

Εκτός από το φύλο, σημαντικά στοιχεία τα οποία πρέπει να συμπεριληφθούν είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της φυλής και της ηλικίας. Μέσα από την μελέτη των Jarvis et al. (2005), ανακαλύφθηκαν οι πιο σημαντικές ανισότητες μεταξύ των φύλων σχετικά με την αρνητική διάχυση από το σπίτι προς την εργασία μεταξύ των Ισπανόφωνων. Αυτή η μελέτη πρότεινε ότι οι στάσεις του ρόλου στο κάθε φύλο μπορεί να συνέβαλαν σε αυτά τα αποτελέσματα, καθώς όπως διαπιστώθηκε οι Ισπανόφωνοι είχαν τις πιο παραδοσιακές πεποιθήσεις όσον αφορά την εργασία και το μέγεθος των παιδιών τους για τους άνδρες και τις γυναίκες. Γνωρίζοντας λοιπόν ότι η εθνικότητα μπορεί να επηρεάσει τις συμπεριφορές, είναι σημαντικό να ενσωματωθεί αυτός ο παράγοντας σε οποιαδήποτε μελέτη πραγματοποιείται σχετικά με την διάχυση. Τέλος, οι εργαζόμενοι οι οποίοι προσδιορίστηκαν ότι ανήκουν στην γενιά του baby boom, σε ηλικία από 33 έως 51 ετών, βρέθηκαν να βιώνουν περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις σε σύγκριση με ενήλικες σε άλλες γενιές (Dilworth & Kingsbury, 2005), αποκαλύπτοντας ότι η ηλικία είναι ένας ακόμα βασικός παράγοντας που πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν και να ελέγχεται.

## **2.3 Σύγκρουση Εργασίας – Οικογένειας**

Μια από τις σημαντικότερες εξελίξεις η οποία επηρέασε τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού ήταν η είσοδος των γυναικών στην εργασία. Οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση την περίοδο 1995-2000 καταλαμβάνοντας πάνω από τα 4/5 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η έντονη αυτή εισαγωγή του γυναικείου φύλου στο εργατικό δυναμικό σήμανε και την αλλαγή στην δομή της οικογένειας, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση των ρόλων και στα δύο φύλα. Οι νέοι

αυτοί ρόλοι στους οποίους καλούνται να ανταπεξέλθουν τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, έχουν δημιουργήσει σύγκρουση ανάμεσα στους δύο τομείς ενήλικης δραστηριότητας, δηλαδή στην εργασία και την οικογένεια. Με αυτό τον τρόπο τα άτομα βιώνουν την σύγκρουση αυτή και όλες τις αρνητικές της επιπτώσεις στην προσωπική και την εργασιακή ζωή καθώς και στην ψυχική τους ισορροπία. Η Σύγκρουση Ρόλων είναι ένα από τα θεωρητικά μοντέλα που έχουν ερευνήσει το φαινόμενο αυτής της σύγκρουσης (Lewis & Cooper, 1999) ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια. Το μοντέλο αυτό βασίζεται στην θεωρία ότι όσο πιο πολλοί είναι οι ρόλοι στους οποίους εμπλέκεται ένα άτομο τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να εκδηλωθεί το στρες και η υπερκόπωση εξαιτίας των απαιτήσεων που επιβάλλονται από τους διαφορετικούς ρόλους οι οποίες απαιτούν χρόνο και ενέργεια. Με αυτόν τον τρόπο λοιπόν η συμμετοχή του ατόμου στον έναν ρόλο δυσχεραίνει τη συμμετοχή του στον άλλον, προκαλώντας σύγκρουση ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία (Duxbury & Higgins, 2003).

Έχουν εντοπιστεί τρεις μορφές σύγκρουσης, η σύγκρουση που βασίζεται στο χρόνο, η σύγκρουση που βασίζεται στην ένταση και η σύγκρουση που βασίζεται στη συμπεριφορά.

- Αρχικά στη σύγκρουση με βάση το χρόνο (time-based conflict) αποτυπώνεται η δυσκολία του ατόμου να ανταπεξέλθει σε υποχρεώσεις του ενός ρόλου καθώς αφιερώνει παραπάνω χρόνο στον άλλον. Αν για παράδειγμα υπάρξουν υψηλές απαιτήσεις στην προσωπική ζωή αυτές μπορεί να οδηγήσουν σε συνεχείς απουσίες από τον χώρο της δουλειάς.
- Όσον αφορά την σύγκρουση που βασίζεται στην ένταση (strain-based conflict) αυτή αναφέρεται στα συμπτώματα του στρες που προκύπτουν από τον έναν ρόλο και μπορεί να επηρεάσουν το άτομο ως προς την επάρκειά του απέναντι στον άλλο του ρόλο. Για παράδειγμα το στρες που προκαλείται στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επηρεάσει την απόδοση του ατόμου στο οικογενειακό του περιβάλλον.
- Τέλος, η σύγκρουση που βασίζεται στη συμπεριφορά (behavior-based conflict) παρουσιάζεται όταν η υιοθέτηση κάποιας συμπεριφοράς που μπορεί να βοηθήσει στον ένα ρόλο να είναι δυσλειτουργική για τον άλλο.

Σε μια συγκριτική μελέτη που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε δείγματα πληθυσμού της προηγούμενης δεκαετίας και της δεκαετίας που διανύουμε παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζει υπερφόρτωση ρόλων, γεγονός το οποίο αποδίδεται στο διευρυμένο εργασιακό ωράριο. Με βάση αυτό το μοντέλο, η κατεύθυνση της σύγκρουσης διαφέρει ανάλογα το φύλο, το οποίο καθορίζει τον ρόλο του και επομένως τις προτεραιότητες που θέτει στη ζωή του. Ένα μεγάλο ποσοστό των ανδρών συμβάλλει πια στην εκπλήρωση ορισμένων οικογενειακών υποχρεώσεων, ωστόσο το γυναικείο φύλο συνεχίζει να θεωρείται υπεύθυνο για τις δραστηριότητες του σπιτιού και της οικογένειας καθώς και για την φροντίδα των ηλικιωμένων, ανεξάρτητα από την επαγγελματική τους κατάσταση.

Αυτός είναι και ο λόγος που αναφέρεται συχνά ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης από ότι οι άνδρες.

Η οικογένεια και η εργασία είναι κοινωνικά μικροσυστήματα στα οποία το άτομο έχει επαφή «πρόσωπο-με-πρόσωπο» και μέσα σε αυτά διαμορφώνονται κοινωνικές σχέσεις, ρόλοι και υποχρεώσεις. Η αλληλεπίδραση αυτών των δύο μικροσυστημάτων συνθέτει ένα μεσο-σύστημα της εργασίας-οικογένειας. Κάποιοι θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι τα χαρακτηριστικά της οικογένειας και της εργασίας έχουν άμεση επίδραση στην εργασιακή και οικογενειακή πορεία του ατόμου αντίστοιχα. Σύμφωνα με το μοντέλο της Έλλειψης (Scarcity Model), η ενέργεια και ο χρόνος που διαθέτει το άτομο είναι περιορισμένα, αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι άνθρωποι με πολλαπλούς ρόλους να έρθουν αντιμέτωποι με επιβλαβή αποτελέσματα για την ψυχική τους υγεία. Λόγω λοιπόν της πεποίθησης ότι μόνο οι γυναίκες αναλαμβάνουν πολλαπλούς ρόλους, οι πρώτες μελέτες πάνω στο θέμα, είχαν στόχο να διερευνήσουν αν οι υποχρεώσεις των γυναικών είχαν δυσμενή αποτελέσματα στα παιδιά και τους συζύγους τους αλλά και στην συζυγική ικανοποίηση και την ψυχική τους υγεία (Lewis & Cooper, 1999).

Έτσι λοιπόν μέσα από την δυναμική είσοδο των γυναικών στην εργασία δημιουργήθηκαν τα «ζευγάρια διπλής καριέρας» (Raroport & Raroport, 1969), όπου και οι δύο σύντροφοι προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς και της οικογένειας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το ανδρικό φύλο να μην μπορεί πια να βασιστεί στις συζύγους για τα οικογενειακά θέματα, όπως για τις οικιακές ασχολίες και την ανατροφή των παιδιών. Με την πάροδο του χρόνου και μέσα από αρκετές μελέτες, επιβεβαιώθηκε ότι η σύγκρουση που βιώνουν τα άτομα είναι πραγματικά έντονη και στη σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζει πολλά από τα ζευγάρια.

### **2.3.1 Επιπτώσεις Σύγκρουσης**

Τα άτομα τα οποία βιώνουν σε μεγάλο βαθμό υπερφόρτωση ρόλων, άρα και υψηλά επίπεδα σύγκρουσης συχνά εμφανίζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Νιώθουν πιο έντονα το εργασιακό άγχος και δεν είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Πολλές φορές παραιτούνται από κάθε είδος επαγγελματικής και οικογενειακής υποχρέωσης μειώνοντας έτσι την απόδοση και παραγωγικότητα στο τομέα της δουλειάς και παράλληλα όσον αφορά το τομέα της οικογένειας αποτελούν «παρόντες αλλά απόντες» γονείς και συντρόφους. Μέσα από το στρες και την υπερκόπωση επηρεάζεται εξίσου και η ψυχική υγεία με αποτέλεσμα την εμφάνιση κατάθλιψης (MacEwen & Barling, 1994) (Noor, 2002). Στα πλαίσια της οικογένειας παρουσιάζεται έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των μελών αλλά και αστάθεια (Duxbury & Higgins, 2003). Οι επιπτώσεις μέσα από την σύγκρουση οικογένειας και εργασίας είναι κυρίως αρνητικές όπως έχει αποδειχθεί και μέσα από έρευνες. Δημιουργείται

εξάντληση και δυσαρέσκεια και στα δύο φύλα με αποτέλεσμα να γίνονται συχνές απουσίες ή αργοπορίες, να υπάρχει μειωμένη επίδοση στο χώρο της δουλειάς αλλά και χαμηλή ποιότητα ζωής (Frone, 2003). Το αίσθημα ικανοποίησης απουσιάζει από την συζυγική τους ζωή καθώς κυριαρχούν τα προβλήματα και η έλλειψη συνεννόησης χωρίς την ευχαρίστηση που κάποτε αντλούσε ο ένας από τον άλλον (Duxbury & Higgins, 2003). Σύμφωνα με πιο πρόσφατες έρευνες πάνω στο θέμα, η έντονη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα στη σωματική υγεία όπως: συχνοί πονοκέφαλοι, πόνοι στη μέση, αϋπνίες και απώλεια/αύξηση βάρους (Katzman & Lee, 1997). Ακόμη μια σοβαρή ασθένεια, η στεφανιαία νόσος, έχει συνδεθεί με το στρες που προκαλείται στο άτομο μέσα από τη σύγκρουση αυτών των δύο τομέων έχοντας ως συνέπεια την μειωμένη ενέργεια, την έντονη κούραση και νευρικότητα(Allen κ.ά., 2000). Τέλος, όπως αναφέρεται και σε ερευνητικά δεδομένα «...η υπερβολική σύγκρουση σε εργασία-οικογένεια μπορεί να προκαλέσει δυσλειτουργικές κοινωνικές συμπεριφορές, όπως βίαιη συμπεριφορά από τους γονείς, κατανάλωση αλκοόλ,...» (Greenhaus & Parasuraman, 1999, σ.393). Όλες αυτές οι συμπεριφορές οδηγούν σε διατάραξη της λειτουργίας της οικογένειας το οποίο σταδιακά μπορεί να οδηγήσει και στη διάλυσή της.

## **2.4 Σύγκρουση & Εξισορρόπηση Εργασιακής-**

### **Οικογενειακής Ζωής (Conflict & Work-Life Balance)**

Η έρευνα για την διασύνδεση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια έχει κυριαρχηθεί από μελέτες που σχετίζονται με τη σύγκρουση που βιώνουν τα άτομα λόγω των ασύμφωνων απαιτήσεων από τους τομείς της εργασίας και της οικογένειας (Casper κ.ά., 2007). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας βασίζεται στην αυξανόμενη ανησυχία λόγω των συνεχόμενων αλλαγών στη φύση της εργασίας όπου στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι «πάντα ενεργοί», ακόμα και κατά τη διάρκεια μη εργάσιμων ωρών, απαντώντας σε τηλέφωνα και email τα οποία αφορούν επαγγελματικά θέματα. (Major & Germano, 2006; Perlow, 2012). Αυτό το φαινόμενο υποδηλώνει ότι τα όρια μεταξύ εργασίας και μη εργασιακού χρόνου είναι θολά, με αποτέλεσμα η δουλειά να απασχολεί και να επηρεάζει τον προσωπικό χρόνο του ατόμου περισσότερο από ποτέ (Butts κ.ά., 2015). Όσον αφορά τα εμπειρικά στοιχεία, οι Carlson κ.ά. (2009) σε έρευνα που πραγματοποίησαν για την ισορροπία εργασίας-οικογένειας απέδειξαν την θετική συσχέτιση με τον εμπλουτισμό των δυο τομέων και την αρνητική συσχέτιση με τη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας. Όταν οι πόροι δαπανώνται σε έναν τομέα, τα αποτελέσματα που παράγουν (π.χ. νέες δεξιότητες, θετική διάθεση), ωφελούν αντίστοιχα τον άλλο τομέα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα

να προκύπτουν θετικές αξιολογήσεις ανάμεσα σε εργασία και προσωπική ζωή. Οι αντιλήψεις σύγκρουσης και διευκόλυνσης επηρεάζουν την συνολική ικανοποίηση των ανθρώπων με την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς η ικανοποίηση από την ισορροπία αυτών των δύο αντιπροσωπεύει την γενική αίσθηση ότι οι πόροι κατανέμονται κατάλληλα και ότι υπάρχουν επαρκείς πόροι για τη διαχείριση τόσο της επαγγελματικής όσο και της μη επαγγελματικής ζωής (Grawitch κ.ά., 2013). Οι Greenhaus κ.ά. (2012) παρατήρησαν ότι η εξισορρόπηση μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού τομέα σχετίζεται αρνητικά με την διάχυση της δουλειάς στην οικογένεια, συνεπώς υπάρχει δυσκολία στην ικανοποίηση των απαιτήσεων του ενός ρόλου (π.χ. της οικογένειας), λόγω της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας που προέρχεται από τις απαιτήσεις του άλλου ρόλου (π.χ. της εργασίας) βλάπτοντας έτσι την ικανότητα του ατόμου να εκπληρώσει τις σχετικές προσδοκίες και συνεπώς την εξισορρόπηση μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού τομέα. Από την άλλη, η βελτίωση της ποιότητας σε έναν ρόλο (π.χ. οικογένεια), ως συνέπεια εμπειριών στον άλλον ρόλο (π.χ. εργασία), μπορεί να έχει ευεργετική επίδραση στην εξισορρόπηση των δυο τομέων. Πολλοί ερευνητές μέχρι σήμερα υποστηρίζουν ότι η απουσία σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας ή η παρουσία εμπλουτισμού αυτών ισοδυναμεί με την εξισορρόπηση ανάμεσα στους τομείς εργασίας και οικογένειας (Frone, 2003).

## 2.5 Εργασιακή Ανάκαμψη

Ο Etzion κ.ά., εισήγαγαν τον όρο ανάκαμψη περιγράφοντάς την ως «την αίσθηση του ατόμου ότι είναι μακριά από την εργασιακή κατάσταση» (1998, σ. 579). Η ανάκαμψη λοιπόν είναι μια διαδικασία στην οποία το άτομο δεν ασχολείται με τα εργασιακά του καθήκοντα και παράλληλα μεμονωμένα λειτουργικά συστήματα που έχουν ενεργοποιηθεί κατά την διάρκεια μιας αγχωτικής εμπειρίας (π.χ. κατά την διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας) επιστρέφουν στα προ στρεσογόνα επίπεδά τους (Meijman & Mulder, 2013). Με άλλα λόγια η ανάκαμψη εξαλείφει – ή τουλάχιστον ανακουφίζει – τις επιπτώσεις των στρεσογόνων παραγόντων που σχετίζονται με τη διάθεση και την απόδοση και παράλληλα αποκαθιστά την ατομική ευεξία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η λειτουργία ενός ατόμου να επιστρέφει να επίπεδα προ έντασης (Craig & Cooper, 1992) (Meijman & Mulder, 2013). Σε ψυχολογικό επίπεδο όταν κάποιος αποσπάται από την εργασία του σταματά να σκέφτεται ή να μηρυκάζει τα προβλήματα που σχετίζονται με την δουλειά. Έτσι λοιπόν, δεν αρκεί μόνο η αλλαγή περιβάλλοντος για την διαδικασία της ανάκαμψης καθώς το άτομο θα πρέπει να κάνει ένα διάλειμα από τα καθήκοντα και τις έγνοιες της δουλειάς. Η ποιότητα του ελεύθερου χρόνου είναι αρκετά σημαντική καθώς δίνει την δυνατότητα στο άτομο να εισέλθει σε διαδικασία ανάκαμψης μέσα από κάποιες ενεργητικές ή παθητικές συνήθειες και δραστηριότητες. Η

διαδικασία ανάκαμψης ή αλλιώς αποκατάστασης με την σειρά της έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει θετικά την ευημερία και την απόδοση σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Καθώς οι απαιτήσεις της εργασίας καθημερινά μπορούν να εξαντλήσουν τους ψυχολογικούς πόρους είναι απαραίτητο να ανακτηθούν ξανά ή να ανανεωθούν. Γι' αυτό τον λόγο η διαδικασία ανάκαμψης παίζει έναν «κρίσιμο παρεμβατικό ρόλο στη σχέση μεταξύ των αγχωτικών χαρακτηριστικών της εργασίας από την μια πλευρά και της υγείας, της ευημερίας και της ικανότητας απόδοσης από την άλλη» (Sonnentag & Geurts, 2009). Κατά την διάρκεια μη εργασιακού χρόνου ο καθένας μας περνάει σε ένα πλαίσιο αποσύνδεσης, μια διαδικασία αποκατάστασης κατά την οποία σύμφωνα με έρευνες βελτιώνεται η ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων καθώς μειώνεται η δραστηριότητα στην οποία μπαίνει το άτομο, αυξάνονται τα κίνητρα για την εργασία και η απόδοση σε αυτήν » (Sonnentag & Geurts, 2009) (Hülshager κ.ά., 2014). Έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες και έρευνες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα αποτυπώνοντας διαφορετικές πτυχές της ανάκαμψης οι οποίες έχουν μεγάλο ενδιαφέρον και οι οποίες θα αναλυθούν σε αυτό το κεφάλαιο.

### **2.5.1 Διαδικασία Ανάκαμψης**

Μια κοινή έκφραση που αναφέρεται σε αυτό το φαινόμενο και η οποία βοηθάει να αντιληφθούμε ακριβώς τη σημασία του, είναι η έκφραση «φορτίζω τις μπαταρίες», ωστόσο είναι μια διαδικασία που δεν επιτυγχάνεται εύκολα από όλους. Η διαδικασία της απόσπασης μπορεί να συμβεί μετά από μια συνηθισμένη εργάσιμη ημέρα (Zijlstra & Sonnentag, 2006), σε διακοπές ή Σαββατοκύριακα (Sonnentag κ.ά., 2010) ή ακόμα και σε μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας (Trougakos κ.ά., 2014). Κεντρικό στοιχείο της ανάκαμψης είναι η ιδέα ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται διαλείμματα από τις εργασιακές απαιτήσεις προκειμένου να λειτουργήσουν καλύτερα σε όλους τους τομείς της ζωής τους. Οι πρώτες έρευνες πάνω στην διαδικασία της ανάκαμψης εξέτασαν τον ρόλο συγκεκριμένων δραστηριοτήτων εκτός δουλειάς (π.χ. το τρέξιμο, τη συναναστροφή με φίλους) ως δομικά στοιχεία της διαδικασίας αποκατάστασης (Sonnentag, 2001). Αυτή η άποψη επεκτάθηκε αργότερα από κάποιους μελετητές, οι οποίοι χρησιμοποίησαν μια πολυδιάστατη εννοιολογία της «ανάκαμψης» που αποτελείται από τέσσερις κύριες εμπειρίες, εκτός εργασίας και κατά την διάρκεια δραστηριοτήτων εκτός αυτής οι οποίες είναι: η ψυχολογική απόσπαση, η χαλάρωση, η κυριαρχία και ο έλεγχος (Sonnentag & Fritz, 2007). Οι τέσσερις αυτές διαστάσεις εμπειρίας αξιολογούν διαφορετικά στοιχεία της διαδικασίας ανάκαμψης. Η ψυχολογική αποσύνδεση αρχικά, αναφέρεται στην διανοητική απεμπλοκή ή «απενεργοποίηση» από την εργασία (Etzion κ.ά., 1998) (Sabine Sonnentag & Charlotte Fritz, 2015). Αποτελέσματα από ημερολογιακές και σύγχρονες μελέτες δείχνουν θετικές

συσχετίσεις ψυχολογικής απομάκρυνσης από την εργασία με αρκετά ευνοϊκά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, από ένα δείγμα εργαζομένων που κατέχουν ποικίλες θέσεις εργασίας σε μία εταιρεία αποδείχθηκε ότι η ψυχολογική απόσπαση συνδέεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή τους (Sonnentag & Fritz, 2007). Η χαλάρωση είναι μια εμπειρία ευκολίας που εμφανίζεται συχνά κατά την διάρκεια μη απαιτητικών δραστηριοτήτων που στοχεύουν το μυαλό ή το σώμα, όπως μια βόλτα χωρίς βιασύνη ή ο διαλογισμός (Sonnentag & Fritz, 2007). Όσον αφορά το αίσθημα κυριαρχίας, εμφανίζεται όταν τα άτομα αντιμετωπίζουν εφικτές προκλήσεις και καταβάλλουν προσπάθεια για τις φέρουν εις πέρας με επιτυχία (Sonnentag κ.ά., 2008). Οι εμπειρίες κυριαρχίας, πιο συγκεκριμένα, αναφέρονται σε δραστηριότητες οι οποίες περιλαμβάνουν νέες ή δύσκολες σωματικές δεξιότητες (π.χ. πεζοπορία, σκι, προπόνηση για Μαραθώνιο) ή δραστηριότητες οι οποίες με κάποιον τρόπο διεγείρουν το πνεύμα (π.χ. μελέτη μιας ξένης γλώσσας, εκμάθηση νέας ασχολίας/ χόμπι). Παρ' όλο που αυτές οι δραστηριότητες απαιτούν παραπάνω προσπάθεια από το άτομο, σχετίζονται θετικά με την ανάκαμψη για δύο λόγους. Πρώτον, οι δραστηριότητες δεξιοτεχνίας δημιουργούν νέες ικανότητες και το αίσθημα αυτό-αποτελεσματικότητας (Bandura, 1997). Δεύτερον, οι ενεργητικές δραστηριότητες συμβάλλουν με τη σειρά τους στην ενίσχυση της θετικής διάθεσης του ατόμου (Parkinson & Totterdell, 1999). Τέλος, ο έλεγχος αντιπροσωπεύει τον βαθμό κατά τον οποίο τα άτομα αισθάνονται ότι έχουν λόγο για τον τρόπο με τον οποίο θα εκμεταλλευτούν τον ελεύθερο χρόνο τους εκτός εργασίας (Sonnentag κ.ά., 2017). Εναλλακτικά ορισμένες έρευνες έχουν επιλέξει να επικεντρωθούν απλώς στην τελική κατάσταση του «αισθήματος ανάκαμψης» (Binnewies κ.ά., 2009) ή εξέτασαν αυτή την κατάσταση ως αποτέλεσμα αυτών των δραστηριοτήτων ή εμπειριών (Oerlemans & Bakker, 2014).

Είναι γεγονός ότι η ανάκτηση επηρεάζεται και επηρεάζει όχι μόνο παράγοντες του εργασιακού τομέα αλλά και παράγοντες του μη εργασιακού τομέα (Edwards & Rothbard, 2000). Οι μελετητές οι οποίοι εξετάζουν την ανάκαμψη ως διαδικασία, συνηθίζουν να μετρούν είτε το χρόνο που τα άτομα εμπλέκονται σε κάποιες δραστηριότητες στον ελεύθερο τους χρόνο εκτός εργασίας (π.χ. κοινωνικές συναναστροφές, σωματική άσκηση ή δουλειές του σπιτιού) είτε τις ψυχολογικές εμπειρίες που έχει κάποιος εκτός εργασιακού χρόνου ανεξάρτητα από συγκεκριμένες δραστηριότητες (π.χ. απομάκρυνση από την δουλειά, κατάκτηση μιας νέας δεξιότητας, χαλάρωση). Κάποιες άλλες μελέτες ωστόσο αντιμετωπίζουν την ανάκαμψη ως αποτέλεσμα, καταγράφοντας την τελική κατάσταση των ατόμων έπειτα από μια υπονοούμενη διαδικασία ανάκαμψης, δηλαδή αισθήματα σωματικής ανανέωσης ή ενεργητικότητας.

Μια από τις θεμελιώδεις εργασίες που έχουν πραγματοποιηθεί, δίνει έμφαση στην ανάκαμψη ως μια διαδικασία που επικεντρώνεται στην ατομική δέσμευση προς συγκεκριμένες δραστηριότητες εκτός δουλειάς, με σκοπό να καθοριστεί εάν αυτές θα μπορούσαν να αναπληρώσουν τους πόρους και να περιορίσουν τις απαιτήσεις (Sonnentag, 2001) (Sonnentag & Natter, 2004). Η πιο πρόσφατη εργασία διερεύνησε δραστηριότητες που πραγματοποιούνται σε μικρό-διαλείμματα κατά την διάρκεια και μετά την εργάσιμη ημέρα (π.χ. τον μεσημεριανό ύπνο, δουλειές ή κοινωνικές συναναστροφές) οι οποίες διευκολύνουν ή απαγορεύουν την αναπλήρωση των πόρων και την αντιστροφή των θεωρητικά οι δραστηριότητες ομαδοποιούνται σε δυο ευρύτερες κατηγορίες : α)δραστηριότητες αναπλήρωσης που μπορούν να διευκολύνουν την ανάκαμψη (δραστηριότητες χαμηλής ενέργειας) και β)δραστηριότητες αναπλήρωσης που δυνητικά εμποδίζουν την ανάκαμψη (δραστηριότητες υψηλού καθήκοντος) (Demerouti κ.ά., 2009) (Sonnentag, 2001) (Kim κ.ά., 2017) (Ten Brummelhuis & Trougakos, 2014). Μέσα από αυτήν την έρευνα, Οι δραστηριότητες χαμηλών καθήκοντων οι οποίες μπορεί να είναι, κοινωνικές συναναστροφές, περπάτημα ή ανάγνωση ενός βιβλίου, επιτρέπουν την αναπλήρωση των πόρων και την αντιστροφή της πίεσης μέσω διαφόρων μηχανισμών, όπως η απόσπαση προσοχής, η πρόκληση θετικού συναισθήματος και η διακοπή των στρεσογόνων παραγόντων σώματι και πνεύμα (Demerouti κ.ά., 2009). Όσον αφορά τις δραστηριότητες υψηλών καθήκοντων, συμπεριλαμβανομένης των παιδιών ή την ενασχόληση με κάποιες δουλειές του σπιτιού, αυτές με την σειρά τους εμποδίζουν την αναπλήρωση των πόρων ή την μείωση της καταπόνησης, καθώς συνεχίζουν να θέτουν διάφορες απαιτήσεις στο άτομο με την υποχρεωτική φύση τους. Η βιβλιογραφία λοιπόν διαφοροποιεί αυτές τις δυο κατηγορίες δραστηριοτήτων με βάση την «απαιτούμενη» ή «καθήκον» φύση τους (Sonnentag, 2001).

### 2.5.1.1 Αποτελέσματα Ανάκαμψης

Η ανάρρωση από την εργασία μπορεί να επηρεάσει ψυχολογικά, σωματικά και συμπεριφορικά το άτομο (Sonnentag & Geurts, 2009). Αυτές οι τρεις διαστάσεις προέρχονται από το μοντέλο αλλοστατικού φορτίου και περιλαμβάνει τις πρώτες αντιδράσεις του ατόμου βιώνοντας εργασιακό στρες (Ganster & Rosen, 2013). Με τον όρο αλλόσταση αναφερόμαστε σε μια κατάσταση προσαρμογής με την έννοια της «κακής μεταμόρφωσης» ή «κακής εξέλιξης» του οργανισμού μας έτσι ώστε να μπορέσει να αντέξει μακροπρόθεσμα κάθε αρνητικό συμβάν σωματικό ή ψυχικό που επέρχεται κατά την διάρκεια της ζωής. Ο σκοπός αυτής την αλλαγής είναι η επίτευξη σταθερότητας (ομοιόστασης) στον οργανισμό (McEwen, 1998). Το αλλοστατικό φορτίο λοιπόν περιγράφει το αποτέλεσμα στον οργανισμό μας όλων



των αρνητικών παραγόντων που συναντούμε στην ζωή μας από την ενδομήτριο ζωή μας μέχρι τον θάνατο.

Η ψυχοσωματική ευεξία, η οποία σχετίζεται με σωματικές καταστάσεις που μπορεί να εκδηλωθούν από ψυχικά αίτια, περιλαμβάνει εγγύς δείκτες όπως ο ύπνος, η κόπωση, γενικότερα η υγεία και τα «παράπονα» που εκδηλώνονται στο σώμα ως αντίδραση του οργανισμού. Μέσα από την διαδικασία της ανάκαμψης δίνεται η δυνατότητα στο μυαλό να απαλλαγεί από τις απαιτήσεις και το άγχος παρέχοντάς του την ευημερία. Επιπλέον ο χρόνος εκτός εργασίας που αφιερώνεται σε εμπειρίες ανάκαμψης, όπως η χαλάρωση, η δεξιοτεχνία σε μια δραστηριότητα ή δραστηριότητες χαμηλών απαιτήσεων, επιτρέπει να διευρυνθούν οι ορίζοντες του ατόμου, να επιδιώκει προσωπικούς στόχους και να επιλέγουν με σωστή κρίση τον τρόπο με τον οποίο θα ξοδέψουν τον προσωπικό τους χρόνο. Όλα αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται αισθήματα ελέγχου και ολοκλήρωσης τα οποία σχετίζονται με ορισμένες δραστηριότητες ή εμπειρίες ανάκαμψης δημιουργώντας ένα γενικό αίσθημα ευημερίας και οδηγώντας σε θετικά συναισθήματα ή/και μείωση των αρνητικών συναισθημάτων αντίστοιχα (Newman κ.ά., 2014). Μέσα από έρευνες έχει αποδειχθεί ότι οι τύποι αυτών των δραστηριοτήτων αυξάνουν επίσης την ικανοποίηση με την ζωή των ατόμων μέσω της αναπλήρωσης πόρων ή της εκπλήρωσης άλλων βασικών ψυχολογικών αναγκών (Hudson κ.ά., 2010) (Newman κ.ά., 2014). Με βάση όλα τα παραπάνω οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η ανάκαμψη από την εργασία σχετίζεται θετικά με την ψυχολογική και ψυχική ευημερία, με θετικά συναισθήματα και ικανοποίηση από την ζωή. Όσον αφορά τα αποτελέσματα ευεξίας στο σώμα, αυτά ενισχύονται ψυχοσωματικά και φυσιολογικά καθώς μειώνονται οι καταπονήσεις από τις δαπάνες προσπάθειας που απαιτούνται καθημερινά.

Αντίθετα με όλα αυτά, η ενασχόληση με απαιτητικές δραστηριότητες είτε στο χώρο της εργασίας είτε στο χώρο του σπιτιού μπορούν να προκαλέσουν την επακόλουθη καταπόνηση αφού η αποτυχία χαλάρωσης και αποσύνδεσης μπορεί να παρατείνει την ενεργοποίηση των στρεσογόνων πόρων στον οργανισμό. Αυτό για παράδειγμα μπορεί να προκληθεί σήμερα με την χρήση των Smartphone στον χρόνο εκτός εργασίας συνεχίζοντας ο εργαζόμενος να απασχολείται με θέματα της δουλειάς και μεταφέροντας έτσι την πίεση και την ένταση στον χώρο του σπιτιού. Αυτό με την σειρά του έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζει πολλές φορές και το θέμα του ύπνου με τυχόν αϋπνίες ή μειωμένο χρόνο ύπνου, κάτι το οποίο παίζει μεγάλο ρόλο για τον οργανισμό καθώς κατά την διάρκεια του ύπνου επαναφέρονται όλες οι τιμές στα φυσιολογικά επίπεδα και το σώμα ηρεμεί. Λόγω του ότι τα συστήματα του σώματος είναι αλληλοεξαρτώμενα, ο κακός ύπνος, η κούραση και η κακή υγεία γενικότερα, τα οποία είναι πολύ πιθανόν να συμβούν ως αποτέλεσμα ανεπαρκούς ανάκαμψης, θα μπορούσαν να επιδεινώσουν το ένα το άλλο εφόσον αναπτύσσονται οι «αντιδράσεις φορτίου» όπως

αναλύσαμε και παραπάνω (Meijman & Mulder, 2013). Σύμφωνα με την θεωρία πάνω σε αυτό το θέμα υποστηρίζεται ότι όταν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες και εμπειρίες ανάκαμψης, αισθάνονται ανανεωμένοι και αποτρέπουν την εκδήλωση χρόνιων προβλημάτων υγείας. Συμπερασματικά λοιπόν, η διαδικασία της ανάκαμψης είναι σημαντικό να πραγματοποιείται σε καθημερινή βάση και όποτε αυτό είναι δυνατόν για να αποφευχθούν τυχόν θέματα υγείας, αρνητικές σκέψεις και ξέσπασμα του ατόμου στον χρόνο εκτός εργασίας, πιθανόν στην προσωπική ή/και οικογενειακή ζωή.

## 2.6 Διαφορές των Φύλων

Στις μέρες μας το γυναικείο φύλο καταλαμβάνει μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού προσπαθώντας πάντα να συμβιβάσει προσωπικούς, εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους. Ένα τρανταχτό παράδειγμα αποτελούν οι εργαζόμενες μητέρες, οι οποίες προσπαθούν καθημερινά να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους της μητέρας, της εργαζόμενης, της συντρόφου κ.α. Ο χρόνος που αφιερώνουν στη φροντίδα των παιδιών τους είναι περισσότερος από αυτόν που αφιερώνουν αντίστοιχα οι άνδρες με αποτέλεσμα να δημιουργείται το αίσθημα της εξουθένωσης προσπαθώντας να μοιραστούν ανάμεσα σε δουλειά και οικογένεια. Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Delina και Raya (2013), η οποία επικεντρώθηκε στην προσπάθεια εξισορρόπησης των γυναικών μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Διαπιστώθηκε μέσα από αυτήν ότι οι παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες δυσκολεύονται να διατηρήσουν μια ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή, ανεξάρτητα από την ηλικία, το επάγγελμα και τον αριθμό των παιδιών τους (Delina & Raya, 2013). Οι παντρεμένες γυναίκες λοιπόν φαίνεται να αδυνατούν να βρουν προσωπικό χρόνο για τις δικές τους ανάγκες, όπως για παράδειγμα την ενασχόληση με κάποιο χόμπι ή κάποιες κοινωνικές σχέσεις. Μεγαλύτερο πρόβλημα αντιμετωπίζουν γυναίκες σε ηλικία κάτω των 30 αλλά και μεταξύ των 30-40 ετών, ενώ αντίθετα γυναίκες άνω των 40 ετών φαίνεται να εξισορροπούν καλύτερα την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (Delina & Raya, 2013). Είναι λοιπόν εμφανές ότι η γυναίκα εξακολουθεί να κατέχει τον παραδοσιακό της ρόλο συνεχίζοντας να αναλαμβάνει τις περισσότερες οικογενειακές ευθύνες. Από ορισμένους ερευνητές αναφέρονται οι επιπρόσθετες ευθύνες των γυναικών ως «δεύτερη βάρδια» (Brough & Kelling, 2002). Στην κοινωνία μας υπάρχουν διαφορετικές απαιτήσεις από τις γυναίκες και διαφορετικές από τους άνδρες, σε αυτό οφείλονται και οι διαφορές των δύο φύλων ως προς την υπερφόρτωση των ρόλων θέτοντας ως πρωταρχικό ρόλο των γυναικών αυτόν της νοικοκυράς και της μητέρας (Duxbury κ.ά., 2003). Ακόμα και όταν οι γυναίκες εργάζονται σε θέση πλήρους απασχόλησης δεν παύουν να θεωρούν ως πρωταρχική τους υποχρέωση την φροντίδα των

παιδιών τους. Ωστόσο τις τελευταίες δεκαετίες έχει αποδειχθεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ανδρών αναλαμβάνουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις από ό,τι στο παρελθόν, όπως τα οικιακά και η φροντίδα των παιδιών (Mauno & Kinnunen, 1999). Με την πάροδο του χρόνου τα στερεότυπα περί των φύλων εξαλείφονται κάνοντας έτσι πιο αποδεκτή την ιδέα ότι η γυναίκα απασχολείται εκτός οικίας και επομένως δεν είναι αποκλειστικά υπεύθυνη για την φροντίδα των οικογενειακών αναγκών. Ένα μεγάλο ποσοστό του ανδρικού φύλου, όπως έχει καταγραφεί, των οποίων οι σύζυγοι δουλεύουν αρκετές ώρες εκτός σπιτιού και έχουν διπλές υποχρεώσεις, συμμετέχουν ενεργά στο σπίτι και στην φροντίδα των παιδιών. Συνεπώς οι αυξανόμενες πολύπλοκες υποχρεώσεις και ρόλοι επιβαρύνουν και τα δύο φύλα δημιουργώντας σύγκρουση ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια. Συχνά παρατηρείται ότι οι άνδρες εργαζόμενοι όσο και οι γυναίκες θέτουν προτεραιότητες ως προς τις εργασιακές τους υποχρεώσεις εις βάρος των οικογενειακών τους αναγκών προκειμένου να επιτύχουν σε επαγγελματικό επίπεδο (Greenhaus & Parasuraman, 1999).

Η συγγραφέας Ayala Pines, στο βιβλίο της *Couple Burnout*, αναφέρει ότι το κατά πόσον θα επηρεάσει τη σχέση μια αγχώδης σταδιοδρομία εξαρτάται από το υποκειμενικό κόστος και από το τι προσφέρει αυτή και στους δύο συντρόφους. Αν για παράδειγμα ο σύντροφος έχει μια επιτυχή σταδιοδρομία και η σύντροφος δεν ταυτίζεται με αυτό το γεγονός και συνεχίζει να επιμένει στις θυσίες που πρέπει να γίνουν και από τους δυο για τη συμβίωση, αυτό ίσως διαταράξει την ισορροπία της σχέσης οδηγώντας και στο χωρισμό. Επιπλέον, όπως αναφέρει η ίδια, αυτό το φαινόμενο παρατηρείται κυρίως σε άτομα τα οποία έχουν μια απαιτητική σταδιοδρομία από μικρή ηλικία έχοντας ίσως και υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας. Προσπαθώντας συνεχώς να διατηρήσουν μια ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας δημιουργείται έντονα το αίσθημα της εξουθενώνει και της κούρασης. Δεδομένου όμως του ενδιαφέροντος που έχουν για τη δουλειά και την καριέρα τους αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εξαντλείται η ενέργεια και χρόνος για την ενασχόληση με θέματα της οικογένειας και της φροντίδας του σπιτιού. Όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία, το 83% των γυναικών και το 72% των ανδρών βιώνουν τα επίπεδα σύγκρουσης ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια με το ποσοστό των γυναικών να είναι μεγαλύτερο εξαιτίας της εισαγωγής του γυναικείου φύλου στο εργατικό δυναμικό ενώ συνεχίζουν να αναλαμβάνουν τις περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις (Tatman κ.ά., 2006). Επιπλέον οι γυναίκες μη-παραδοσιακού τύπου, έχει παρατηρηθεί ότι είναι πιθανότερο να εμφανίσουν ψυχική ανισορροπία σε σχέση με τις παραδοσιακές γυναίκες και να αισθανθούν αδικία λόγω των πολλαπλών υποχρεώσεων, όπως η φροντίδα των παιδιών ή ηλικιωμένων και τα οικιακά σε σχέση με την εργασία. Μέσα από έρευνες έχει αποδειχθεί ότι οι γυναίκες συνήθως επιλέγουν επαγγέλματα με λιγότερες απαιτήσεις, έτσι ώστε να υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες σύγκρουσης στη δουλειά και την

οικογένεια και επιπλέον να εργάζονται κατά την διάρκεια ωραρίου του σχολείου ή από το σπίτι. Σχετικά με την υπέρβαση των ορίων ανάμεσα στους δυο τομείς, μια βασική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων είναι η κατεύθυνση της σύγκρουσης. Ο Pleck (1977) υποστήριξε ότι οι οικογενειακές πιέσεις είναι αυτές που επηρεάζουν το γυναικείο φύλο στον εργασιακό τομέα, ενώ αντίθετα το ανδρικό φύλο μπορεί να επηρεαστεί περισσότερο από τις εργασιακές πιέσεις αφήνοντας αυτές να εισβάλλουν στο οικογενειακό περιβάλλον. Αυτή η συμπεριφορά συνδέεται και με τον παραδοσιακό ρόλο του άντρα που τον θέλει να είναι το οικονομικό στήριγμα στην οικογένεια (Frone κ.ά., 1992). Συμπερασματικά προκύπτει ότι η διαφορά στα δύο φύλα οφείλεται στην αξία που αποδίδει το άτομο σε κάθε ρόλο στη ζωή του, επομένως και η σύγκρουση των ρόλων είναι ανάλογη (Carlson & Kasmar, 2000).

## 2.7 Πηγές Ενίσχυσης της Ποιότητας Ζωής σε Εργασία & Οικογένεια

Υπάρχουν κάποιες πηγές μέσα από τις οποίες το άτομο μπορεί να λάβει κάποια στήριξη είτε από το εργασιακό κομμάτι είτε από την οικογένεια οι οποίες και θα αναλυθούν παρακάτω. Αρχικά όσον αφορά τις πηγές ενίσχυσης από τον τομέα της εργασίας οι οποίες οδηγούν σε καλύτερη ποιότητα της οικογενειακής ζωής, είναι οι εξής:

- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν έναν υψηλό μισθό είναι αρκετά ικανοποιημένοι ως προς την ανατροφή των παιδιών τους και μεγαλώνουν πιο υγιή παιδιά.
- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι αυτόνομοι στην εργασία τους είναι εξίσου ικανοποιημένοι με την ανατροφή των παιδιών και δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα συμπεριφοράς.
- Οι εργαζόμενοι των οποίων ο εργοδότης δείχνει κατανόηση στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις έχουν την δυνατότητα να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην οικογένεια και έτσι βιώνουν σε μικρότερο ποσοστό τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, εκπληρώνοντας με καλύτερο τρόπο τον ρόλο τους ως γονείς.

Από την άλλη μεριά μπορεί και η οικογένεια να παρέχει στήριξη στο άτομο ως προς την εργασιακή ζωή με τα εξής:

- Τα άτομα των οποίων ο σύντροφος φροντίζει τα παιδιά μπορούν να λάβουν υψηλές θέσεις στην εργασία με υψηλότερους αντίστοιχα μισθούς και καλύτερη επίδοση.
- Τα άτομα τα οποία λαμβάνουν προσωπική στήριξη από τον σύντροφο έχουν περισσότερη αυτονομία στο χώρο της δουλειάς, περισσότερες αρμοδιότητες και αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους.
- Τα άτομα τα οποία λαμβάνουν επαγγελματική στήριξη από τον σύντροφο αισθάνονται περισσότερο αποδεκτοί και είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Από όλα τα παραπάνω λοιπόν φαίνεται ότι οι δύο σημαντικοί τομείς στη ζωή του ανθρώπου, η εργασία και η οικογένεια, είναι αλληλένδετοι και μπορεί ο ένας να επηρεαστεί από τον άλλον είτε θετικά είτε αρνητικά. Η στήριξη που λαμβάνει το άτομο από την οικογένειά του ή από την εργασία του γίνεται μέσα από υποστηρικτικές σχέσεις με τον περίγυρό του και εξαρτάται από τον ίδιο αν θα τις αξιολογήσει κατάλληλα και κατά πόσον θα τις αξιοποιήσει. Κάποια άτομα ωστόσο δεν επιζητούν τη στήριξη αυτή, ή δεν γνωρίζουν τι ακριβώς αποζητούν από τους άλλους και οι ίδιοι πολλές φορές νιώθουν εκτεθειμένοι ή δεν μπορούν να παρέχουν στους γύρω κάποια στήριξη από μεριάς τους (Friedman & Greenhaus, 2000). Σε κάθε περίπτωση είναι πολύ σημαντικό να νιώθει κανείς ότι έχει ένα στήριγμα σε όλους τους τομείς της ζωής του, έτσι ώστε να αισθάνεται σιγουριά και αυτοπεποίθηση για τον εαυτό του.

## Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία

### 3.1 Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί η έννοια της εξισορρόπησης ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική/οικογενειακή ζωή μέσα από κάποιες παραμέτρους που επηρεάζουν με θετικό ή αρνητικό τρόπο. Επιπλέον για τη σωστή διερεύνηση του θέματος πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις ανάμεσα σε αυτές τις παραμέτρους. Για τον σκοπό αυτό, τέθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα και οι συσχετίσεις τους:

**E.E.1α:** Πώς αντιλαμβάνονται την τρέχουσα και την ιδανική σχέση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια; Σε ποιες δραστηριότητες κατανέμουν τον χρόνο τους σε ένα τυπικό 24ωρο;

**E.E.1β:** Ποιος είναι ο βαθμός εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής και ποιος ο βαθμός διάχυσης της προσωπικής/οικογενειακής ζωής στην εργασία και το αντίστροφο;

**E.E.1γ:** Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τύπου διάχυσης της εργασιακής ζωής στην προσωπική ζωή και της επίτευξης ισορροπίας;

**E.E.2α:** Ποιες είναι οι δραστηριότητες που επιλέγουν ή αναγκάζονται να εμπλακούν οι εργαζόμενοι στο χρόνο μετά τη δουλειά;

**E.E.2β:** Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τύπου της δραστηριότητας και της επίτευξης ισορροπίας;

**E.E.3α:** Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασιακή και την προσωπική τους ζωής και το κατά πόσο σχετίζονται με την εξισορρόπηση προσωπικής/οικογενειακής ζωής και τις δραστηριότητες μετά τη δουλειά;

**E.E.4α:** Υπάρχουν διαφορές βάσει των δημογραφικών χαρακτηριστικών;

Για την εμπειρική διερεύνηση των ανωτέρω ερευνητικών ερωτημάτων ακολουθήθηκε η ποσοτική ερευνητική στρατηγική ποσοτική έρευνα και πιο συγκεκριμένα η έρευνα επισκόπησης απόψεων, με εργαλείο συλλογής δεδομένων το δομημένο ερωτηματολόγιο ατομικής συμπλήρωσης. Οι λόγοι που επιλέχθηκε η συγκεκριμένη ερευνητική στρατηγική είναι αρχικά, λόγω του σύντομου χρονικού διαστήματος που απαιτεί ο σχεδιασμός, η διανομή και η ανάλυση των αποτελεσμάτων. Επίσης ο τρόπος αυτός παρέχει ανωνυμία στους ερωτηθέντες και έτσι, είναι πιο εύκολο στο να απαντηθούν με ειλικρίνεια όλες οι ερωτήσεις. Τέλος, δεν απαιτεί κάποιο χρηματικό κόστος, χωρίς όμως αυτό να τον κάνει λιγότερο αποτελεσματικό.

Η έρευνα έλαβε την απαιτούμενη έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του ΠΑΔΑ [Αριθμός Έγκρισης: 64373/12- 07- 2022] (βλ. Παράρτημα) και πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από τις 20/7/2022 έως τις 24/10/2022. Η συμμετοχή στο ερωτηματολόγιο είχε προαιρετικό χαρακτήρα, η διάρκεια συμπλήρωσης ήταν 10' και δηλώνονταν ρητά η εχεμύθεια και η ανωνυμία των απαντήσεων.

### **3.2 Συγκρότηση Δείγματος και Συλλογή Δεδομένων**

Στόχος ήταν να συμμετέχουν στη μελέτη άτομα από 18 ετών και άνω οι οποίοι εργάζονται. Για τη συγκρότηση του δείγματος ακολουθήθηκε μη πιθανοτική δειγματοληψία και πιο συγκεκριμένα δειγματοληψία ευκολίας (Bryman, 2016). Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και Facebook, ώστε να καλυφθεί και ένα ευρύτερο φάσμα κοινού ηλικιακά. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 100 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

Από τους συμμετέχοντες οι γυναίκες αποτελούν πλειονότητα καλύπτοντας το 72% των απαντήσεων σε σχέση με το 28% των ανδρών. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονται από τα 18 έτη έως τα 58.

Στην ερώτηση που αφορούσε το με ποιόν μένουν όσοι συμμετείχαν, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησαν ότι μένουν με άλλα μέλη της οικογένειάς τους ή φίλους με ποσοστό 34%, ακολουθούν με ποσοστό 26% όσοι μένουν με σύντροφο/σύζυγο και με ποσοστό 22% όσοι μένουν με σύντροφο/σύζυγο και παιδιά. Με μικρότερο ποσοστό ,17% είναι όσοι μένουν με φίλους/συγγάτοικους.

Όσον αφορά το αν έχουν παιδιά και τον αριθμό αυτών, η πλειοψηφία απάντησαν πως δεν έχουν παιδιά καταλαμβάνοντας το 67,3%. Με ποσοστό 9,2% είναι όσοι απάντησαν ότι έχουν ένα παιδί, με 17,3% όσοι έχουν δυο παιδιά, με 4,1% όσοι έχουν τρία και οι μειονότητα που απάντησαν ότι έχουν τέσσερα παιδιά και πάνω έχουν το 2%.

Σχετικά με την ερώτηση που αφορά τον τομέα απασχόλησης, από τους ερωτώμενους οι περισσότεροι με ποσοστό 71% δήλωσαν ότι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, το 17% ότι εργάζονται σε δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα και το 12% ότι εργάζονται ως αυτό-απασχολούμενοι.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι εργάζονται με πλήρη απασχόληση λαμβάνοντας το 76%, το 23% με σύμβαση αορίστου χρόνου, το 15% με μερική απασχόληση και μόνο το 4% με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Τέλος, όσον αφορά τις ώρες εργασίας το μεγαλύτερο ποσοστό με 66% συγκέντρωσαν όσοι εργάζονται ώρες γραφείου. Το 23% δήλωσε ότι έχει ευέλικτο ωράριο το οποίο εξαρτάται από τον εργοδότη, ενώ το 20% όπως δήλωσε έχει ευέλικτο ωράριο το οποίο εξαρτάται από τους ίδιους. Το 13% δουλεύουν σε αργίες και Σαβ./Κυρ. και μόλις το 5% έχει νυχτερινές βάρδιες.

		Ποσοστό
<b>Φύλο</b>	Άνδρας	28%
	Γυναίκα	72%
<b>Ηλικία</b>	Μέσος όρος ηλικίας: <b>≈36</b>	—
<b>Με ποιον μένετε</b>	Με άλλα μέλη της οικογένειας ή φίλους	34%
	Με σύντροφο/σύζυγο	26%
	Με σύντροφο/σύζυγο & παιδιά	22%
	Μόνος/η	17%
<b>Αριθμός παιδιών</b>	Κανένα	68%
	1	9%
	2	17%
	3	4%
	4 ή περισσότερα	2%
<b>Τορέας απασχόλησης</b>	Ίδιωτικός τομέας	71%
	Δημόσιος ή ευρύτερος δημόσιος τομέας	17%
	Αυτό-απασχολούμενος/η	12%
<b>Κατάσταση απασχόλησης</b>	Πλήρης απασχόληση	76%
	Μερική απασχόληση	
	Σύμβαση αορίστου χρόνου	15%
	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	23%
<b>Ωράρια-βάρδιες</b>	Σύμβαση έργου	4%
	Ώρες γραφείου	66%
	Νυχτερινή βάρδια	5%
	Αργίες-Σαββατοκύριακα	13%
	Ευέλικτο ωράριο (εξαρτάται από εμένα)	20%
	Ευέλικτο ωράριο (εξαρτάται από τον εργοδότη)	23%

**Πίνακας 1. προφίλ δείγματος**

### **3.3 Μέτρηση Παραγόντων & Κατασκευή Ερευνητικού Εργαλείου**

Πέραν των ερωτήσεων οι οποίες σχετίζονται με τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, οι υπόλοιπες ερωτήσεις βασίζονται σε δημοσιευμένες στη διεθνή βιβλιογραφία μελέτες και η απόδοσή τους στην ελληνική γλώσσα έγινε στο πλαίσιο του έργου «Ισορροπία Εργασιακής και Προσωπικής ζωής σε Εργαζόμενες Γυναίκες στην Ελλάδα (EOX GR07/3672)» (Αναστασοπούλου κ.ά., 2016). Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις δίνονται σε 5βάθμια κλίμακα Likert.



Οι παράγοντες που μελετήθηκαν και οι ορισμοί τους αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα ανά κλίμακα (Πίνακας 2).

Παράγοντες	Ορισμοί	Αριθμός Προσδιοριστικών Μεταβλητών	Πηγές
Αρνητική διάχυση εργασίας στην οικογενειακή ζωή	«Η διάχυση αναφέρεται στις αμφίδρομες επιδράσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας (δηλαδή, από τη δουλειά στην οικογένεια, από την οικογένεια στη δουλειά) οι οποίες δημιουργούν ομοιότητες μεταξύ των δυο ρόλων (Edwards & Rothbard, 2000)[...] Θετική (δηλαδή, οι εμπειρίες από τον έναν τομέα διευκολύνουν την απόδοση στον άλλον τομέα) και αρνητική (δηλαδή, οι εμπειρίες από τον έναν τομέα εμποδίζουν την εκπλήρωση απαιτήσεων στον άλλο τομέα) διάχυση». (Allen, 2012) (Cho κ.ά., 2013 :188)	4	(Cho κ.ά., 2013)
Αρνητική διάχυση οικογενειακής ζωής στην εργασία		4	
Θετική διάχυση εργασίας στην οικογενειακή ζωή		4	
Θετική διάχυση οικογενειακής ζωής στην εργασία		4	
Εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής	«Η εκπλήρωση των προσδοκιών που σχετίζονται με τους ρόλους που διαπραγματεύονται και μοιράζονται μεταξύ ενός ατόμου και των συνεργατών του που σχετίζονται με τους ρόλους του/της στον εργασιακό και οικογενειακό τομέα» (Grzywacz & Carlson, 2007 :458)	6	(Carlson κ.ά., 2009)
Δραστηριότητες ανάκαμψης από την εργασία	Στρατηγικές που χρησιμοποιούν τα άτομα για να «...ξεκουραστούν και να αναρρώσουν από την εργασία κατά τον ελεύθερο χρόνο» (Sonnentag & Fritz, 2007 :204)	18	(Sonnentag & Fritz, 2007)
Ικανοποίηση από τη ζωή	«Μια συνολική αξιολόγηση της ποιότητας ζωής ενός ατόμου σύμφωνα με τα κριτήρια που έχει επιλέξει» (Shin & Johnson, 1978, p.478, cited in Diener et al., 1985)	5	(Diener κ.ά., 1985)
Ικανοποίηση από την εργασία	«Ο βαθμός ικανοποίησης με την ίδια την εργασία, ο βαθμός ικανοποίησης με την επίβλεψη, ο βαθμός ικανοποίησης με τις προωθητικές ευκαιρίες και ο βαθμός ικανοποίησης με την αμοιβή» (Price & Mueller, 1986, cited in Wright & Cropanzano, 1998: 488)	8	(Wright & Cropanzano, 1998)
Ψυχολογική αποστασιοποίηση	«...το ψυχολογικό κομμάτι της απομάκρυνσης από την εργασία κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου-σε αντίθεση με την απλή σωματική απουσία από την εργασία» (Sonnentag & Bayer, 2005,σ.395)	2	(Sonnentag & Bayer, 2005)
Χαλάρωση	«...μια κατάσταση με χαμηλή δραστηριότητα και με αυξημένη θετική επίδραση» (Sonnentag & Fritz, 2007,σ.206)	2	(Sonnentag & Fritz, 2007)
Προσωπική βελτίωση	«...δραστηριότητες εκτός εργασίας που αποσπούν την προσοχή από την εργασία παρέχοντας εμπειρίες πρόκλησης και ευκαιρίες μάθησης σε άλλους τομείς» (Sonnentag & Fritz, 2007,σ.206)	3	(Sonnentag & Fritz, 2007)
Έλεγχος	«...ο βαθμός κατά τον οποίο το άτομο μπορεί να αποφασίσει ποια δραστηριότητα θα ακολουθήσει κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου, καθώς και πότε και πως να ακολουθήσει αυτή τη δραστηριότητα» (Sonnentag & Fritz, 2007,σ.207)	2	(Sonnentag & Fritz, 2007)
Κοινωνικοποίηση	«οι δραστηριότητες που επικεντρώνονται στην κοινωνική επαφή, όπως συναντήσεις με μέλη της οικογένειας, φίλους καθώς και άλλα άτομα και ομάδες» (Sonnentag, 2001,σ.199)	2	(Sonnentag, 2001)
Επίμονες σκέψεις	«η επίμονη σκέψη σχετικά με την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου» (Cropley κ.ά., 2012,σ.23)	4	(Cropley κ.ά., 2012)
Εργασιακές δραστηριότητες	«...ο χρόνος που αφιερώνεται σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία κατά τον ελεύθερο χρόνο» (Sonnentag, 2001,σ.198)	3	(Sonnentag, 2001)

Πίνακας 2. Παράγοντες

Στην αρχή του ερωτηματολογίου υπάρχει το συνοδευτικό σημείωμα όπου οι συμμετέχοντες θα πρέπει να διαβάσουν προκειμένου να ενημερωθούν για το σκοπό της έρευνας, την έγκρισή της από την επιτροπή ηθικής και δεοντολογίας του πανεπιστημίου, την προαιρετική συμμετοχή και την διατήρηση της ανωνυμίας τους. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες για να προχωρήσουν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, θα πρέπει να δηλώσουν ότι είναι άνω των 18 ετών και ότι αποδέχονται τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

### **3.4 Μέθοδοι Στατιστικής Ανάλυσης**

Για την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική (διάμεσος, διατεταρτημοριακό εύρος, συχνότητα), με τη χρήση του λογισμικού IBM® SPSS® (Statistical Package for Social Sciences).

## Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα – Ευρήματα /

### Επιτεύγματα

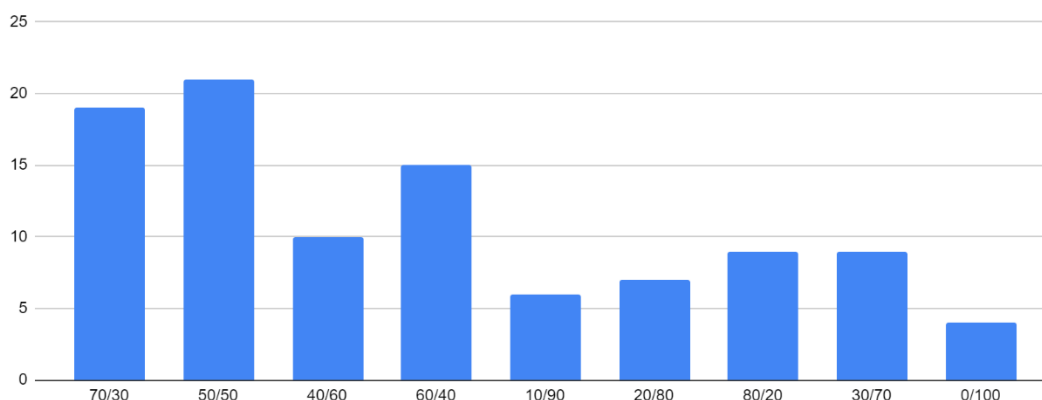
Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής διερεύνησης των ερευνητικών ερωτημάτων.

#### 4.1 Ερευνητικό Ερώτημα 1

**Ε.Ε.1α: Πώς αντιλαμβάνονται την τρέχουσα και την ιδανική σχέση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια; Σε ποιες δραστηριότητες κατανέμουν τον χρόνο τους σε ένα τυπικό 24ωρο;**

Οι ερωτώμενοι αξιολόγησαν την τρέχουσα και την ιδανική σχέση μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Στην συγκεκριμένη ερώτηση υπήρχε γραμμική κλίμακα ξεκινώντας από το 0/100 έως το 100/0. Τα αποτελέσματα, όπως φαίνονται στο παρακάτω διάγραμμα, έδειξαν ότι η πλειοψηφία αξιολόγησε την τρέχουσα σχέση των δύο τομέων με 50/50, ενώ αξιολόγησε την ιδανική σχέση των δύο με 40/60, με το 40 να αφορά την εργασία και το 60 την προσωπική ζωή. Φαίνεται λοιπόν ότι ιδανικά θα ήθελαν να αλλάξει αυτή η κατανομή δίνοντας περισσότερο χώρο και χρόνο στην προσωπική/οικογενειακή ζωή.

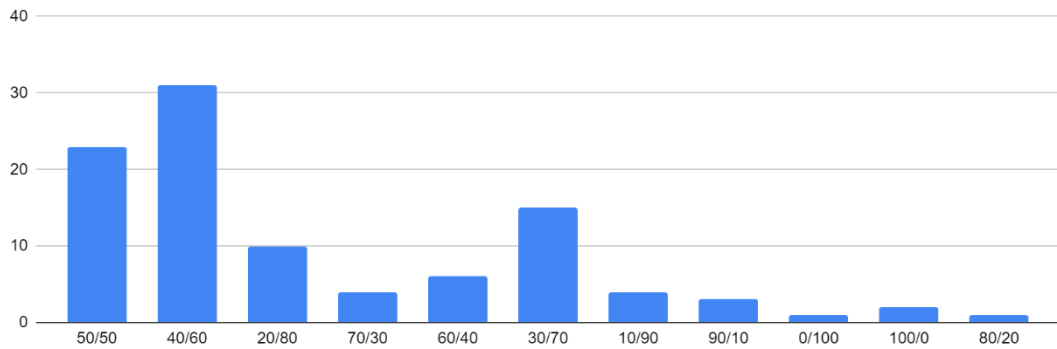
Μέτρηση από Αξιολογήστε την ΤΡΕΧΟΥΣΑ και την ΙΔΑΝΙΚΗ σχέση μεταξύ Εργασιακής (Ε) και Προσωπικής/οικογενειακής (Ο) ζωής. [ΣΗΜΕΡΑ]



Μέτρηση από Αξιολογήστε την ΤΡΕΧΟΥΣΑ και την ΙΔΑΝΙΚΗ σχέση μεταξύ Εργασιακής (Ε) και Προσωπικής/οικογενειακής (Ο) ζωής. [ΣΗΜΕΡΑ]

**Διάγραμμα 1. Τρέχουσα σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας**

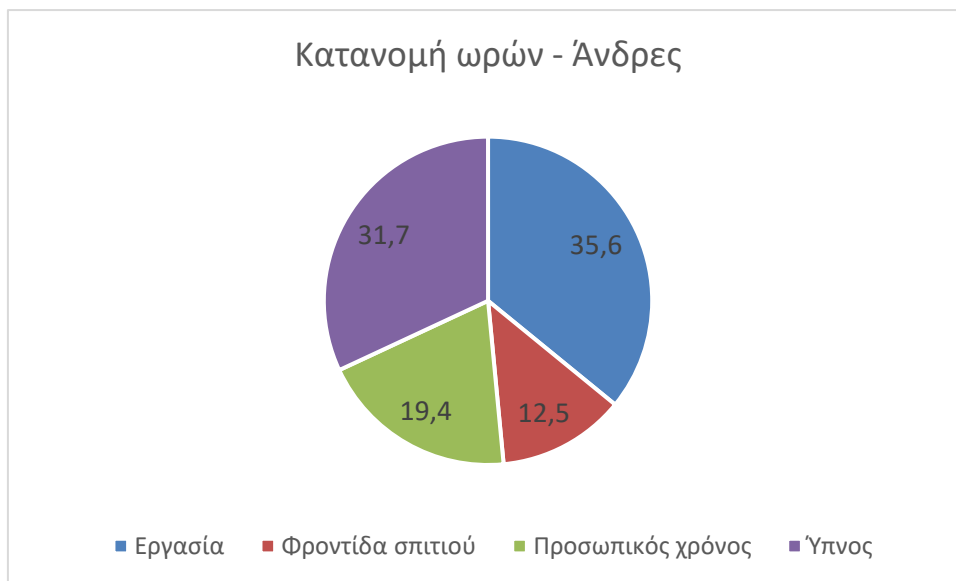
Μέτρηση από Αξιολογήστε την ΤΡΕΧΟΥΣΑ και την ΙΔΑΝΙΚΗ σχέση μεταξύ Εργασιακής (Ε) και Προσωπικής/οικογενειακής (Ο) ζωής. [ΙΔΑΝΙΚΑ]



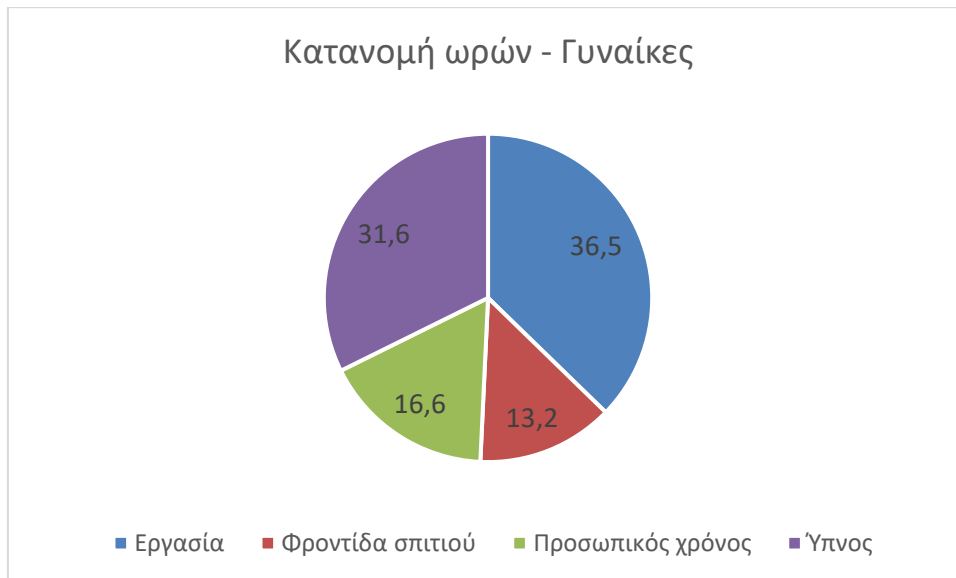
Μέτρηση από Αξιολογήστε την ΤΡΕΧΟΥΣΑ και την ΙΔΑΝΙΚΗ σχέση μεταξύ Εργασιακής (Ε) και Προσωπικής/οικογενειακής (Ο) ζωής. [ΙΔΑΝΙΚΑ]

### Διάγραμμα 2. Ιδανική σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας

Οι ερωτώμενοι επιπλέον, κλήθηκαν να περιγράψουν μια τυπική τους ημέρα καταγράφοντας τις ώρες που αφιερώνουν στην εργασία, την φροντίδα του σπιτιού/οικογένειας, την προσωπική ζωή/ελεύθερο χρόνο και τον ύπνο. Στα Διαγράμματα 3 και 4 παρουσιάζεται ξεχωριστά η κατανομή των ωρών μέσα στην ημέρα για τους άνδρες και τις γυναίκες.



### Διάγραμμα 3. Κατανομή ωρών- Άνδρες



**Διάγραμμα 4. Κατανομή ωρών- Γυναίκες**

Για την διερεύνηση τυχόν διαφορών στην κατανομή των δραστηριοτήτων μέσα σε ένα εικοσιτετράωρο ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, διενεργήθηκε έλεγχος t-ανεξάρτητων δειγμάτων (Independent Samples t-Test). Στα αποτελέσματα της ανάλυσης που παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 3) δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων για καμία από τις τέσσερις βασικές δραστηριότητες που εξετάστηκαν.

<b>Independent Samples Test</b>											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
				F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
		One-Sided p	Two-Sided p					Lower	Upper		
		Εργασία	Equal variances assumed	,002	,968	-,393	70	,348	,696	-,204	,519
Equal variances not assumed				-,414	32,127	,341	,682	-,204	,492	-1,205	,798
Φροντίδα	Equal variances assumed	,067	,797	-,366	70	,358	,715	-,167	,455	-1,074	,740

σπιτιού/ οικογένει ας	Equal variances not assumed			-,387	32,28 0	,350	,701	-,167	,430	-1,043	,709
Προσω πική	Equal variances assumed	,394	,532	1,25 2	70	,107	,215	,685	,547	-,406	1,777
ζωή/ελε ύθερος χρόνος	Equal variances not assumed			1,32 3	32,24 6	,098	,195	,685	,518	-,369	1,740
Ύπνος	Equal variances assumed	,131	,719	,041	70	,484	,967	,019	,450	-,879	,916
	Equal variances not assumed			,042	30,00 2	,483	,967	,019	,443	-,886	,923

**Πίνακας 3. Έλεγχος t ανεξαρτήτων δειγμάτων για την κατανομή του 24ώρου βάσει φύλου**

Προκειμένου να διερευνηθούν τυχόν διαφορές στον χρόνο που διαθέτουν οι συμμετέχοντες σε καθεμία από τις τέσσερις δραστηριότητες με βάση το εάν έχουν παιδιά ή όχι διενεργήθηκε έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων (Independent Samples t-Test). Στα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες (Πίνακες 4 και 5), εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές για τον μέσο χρόνο που αφιερώνουν οι συμμετέχοντες που έχουν παιδιά για την φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας, καθώς και στον μέσο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους. Πιο αναλυτικά, οι συμμετέχοντες που έχουν παιδιά φαίνεται να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην φροντίδα του σπιτιού (περίπου 1,5 ώρα περισσότερη κατά μέσο όρο), ο οποίος αντλείται από τον χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους.

Group Statistics					
	Παιδιά	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εργασία	Όχι	50	8,60	1,807	,256
	Ναι	22	8,95	2,104	,449
Φροντίδα σπιτιού/οικογένει ας	Όχι	50	<b>2,70</b>	1,607	,227
	Ναι	22	<b>4,09</b>	1,377	,294
Προσωπική ζωή/ελεύθερος χρόνος	Όχι	50	<b>4,60</b>	2,010	,284
	Ναι	22	<b>3,14</b>	1,670	,356
Ύπνος	Όχι	50	7,62	1,748	,247
	Ναι	22	7,55	1,405	,300

**Πίνακας 4. Κατανομή 24ώρου βάσει παιδιών**

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Εργασία	Equal variances assumed	,063	,802	-,729	70	,234	,468	-,355	,486	-1,325	,615
	Equal variances not assumed			-,687	35,253	,248	,497	-,355	,516	-1,402	,693
Φροντίδα σπιτιού/οικογένειας	Equal variances assumed	,138	,711	-3,527	70	<,001	<b>&lt;,001</b>	-1,391	,394	-2,177	-,604
	Equal variances not assumed			-3,747	46,540	<,001	<b>&lt;,001</b>	-1,391	,371	-2,138	-,644
Προσωπική ζωή/ελεύθερος χρόνος	Equal variances assumed	2,176	,145	2,988	70	,002	<b>,004</b>	1,464	,490	,487	2,441
	Equal variances not assumed			3,212	47,948	,001	<b>,002</b>	1,464	,456	,547	2,380
Ύπνος	Equal variances assumed	,002	,965	,176	70	,430	,861	,075	,423	-,769	,918
	Equal variances not assumed			,192	49,514	,424	,849	,075	,388	-,706	,855

**Πίνακας 5. Έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων για την κατανομή του 24ώρου βάσει παιδιών**

**Ε.Ε.1β: Ποιος είναι ο βαθμός εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής και ποιος ο βαθμός διάχυσης της προσωπικής/οικογενειακής ζωής στην εργασία και το αντίστροφο;**

Στους παρακάτω πίνακες βλέπουμε τον βαθμό διάχυσης (Πίνακας 6) και τον βαθμό εξισορρόπησης των δυο τομέων (Πίνακας 7). Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις η εργασία επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την προσωπική/οικογενειακή ζωή είτε με θετικό είτε με αρνητικό τρόπο, ενώ αντίθετα οι έγνοιες και τα θέματα του σπιτιού δεν φαίνεται να επηρεάζουν έντονα την εργασία. Η προσωπική/οικογενειακή ζωή όπως βλέπουμε, έχει θετική διάχυση προς την εργασία βοηθώντας το άτομο να αισθάνεται μεγαλύτερη σιγουριά και να αποδίδει καλύτερα στον επαγγελματικό τομέα. Όπως έχει αποδειχθεί, όταν ένας τομέας έχει θετική επίδραση στο άτομο, όπως θετικά συναισθήματα και ενέργεια, αυτόματα βελτιώνεται και η λειτουργία του ατόμου στον άλλον τομέα (Wayne κ.ά., 2007). Πολλές έρευνες υποστηρίζουν ότι ο συνδυασμός εργασίας-οικογένειας έχει περισσότερα θετικά αποτελέσματα στο άτομο παρά αρνητικά (Damiano-Teixeira, 2006). Όσον αφορά την εξισορρόπηση ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια, οι περισσότεροι ερωτώμενοι θεωρούν

ότι επιτυγχάνουν την ισορροπία μεταξύ τους ικανοποιώντας τις απαιτήσεις και των δυο τομέων.

		1	2	3	4	5	Median	IQR
WLNS1	Η δουλειά μου περιορίζει την προσπάθεια που μπορώ να καταβάλλω σε δραστηριότητες στο σπίτι.	7	16	31	38	8	3	1
WLNS2	Το άγχος της δουλειάς με κάνει ευέξαπτο/η στο σπίτι.	7	17	38	30	8	3	1
WLNS3	Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι πολύ κουρασμένος/η για να κάνω πράγματα στο σπίτι που απαιτούν προσήλωση.	4	15	26	40	15	4	1
WLNS4	Προβλήματα ή έγνοιες της δουλειάς μου με αποσπούν όταν είμαι σπίτι.	5	20	29	43	3	3	2
WLPS1	Τα πράγματα που κάνω στην δουλειά με βοηθούν να διαχειριστώ προσωπικά και πρακτικά θέματα στο σπίτι.	20	24	24	29	3	3	2
WLPS2	Τα πράγματα που κάνω στην δουλειά με κάνουν πιο ενδιαφέρον άτομο στο σπίτι.	16	22	33	24	5	3	2
WLPS3	Μια καλή μέρα στη δουλειά με κάνει καλύτερο/η σύντροφο στο σπίτι.	8	17	28	39	8	3	2
WLPS4	Οι δεξιότητες που χρησιμοποιώ στη δουλειά είναι χρήσιμες για πράγματα που πρέπει να κάνω στο σπίτι.	12	27	35	21	5	3	2
LWNS1	Οι υποχρεώσεις του σπιτιού περιορίζουν την προσπάθεια που μπορώ να καταβάλλω στη δουλειά.	31	32	26	10	1	2	2
LWNS2	Προσωπικές ή οικογενειακές έγνοιες και προβλήματα με αποσπούν όταν είμαι στη δουλειά.	8	29	36	24	3	3	2
LWNS3	Δραστηριότητες και αγγαρείες του σπιτιού με εμποδίζουν να κοιμάμαι όσο χρειάζεται για να αποδίδω καλά στη δουλειά μου.	16	41	20	18	5	2	1
LWNS4	Το άγχος του σπιτιού με κάνει ευέξαπτο/η στη δουλειά.	24	36	31	9	0	2	1
LWPS1	Η συζήτηση με κάποιον στο σπίτι, με βοηθά να αντιμετωπίζω προβλήματα στη δουλειά.	3	16	24	35	22	4	1
LWPS2	Το να παρέχω τα απαραίτητα στο σπίτι, με κάνει να εργάζομαι πιο σκληρά στη δουλειά.	10	11	29	29	21	3,5	1
LWPS3	Η αγάπη και ο σεβασμός που λαμβάνω στο σπίτι με κάνει να αισθάνομαι σίγουρος/η για τον εαυτό μου στη δουλειά.	6	9	24	34	27	4	2
LWPS4	Η ζωή μου στο σπίτι με βοηθά να χαλαρώνω και να αισθάνομαι έτοιμος/η για την επόμενη μέρα στη δουλειά.	5	9	29	37	20	4	1

**Πίνακας 6. Διάχυση εργασίας στην προσωπική ζωή και της προσωπικής ζωής στην εργασία**



		1	2	3	4	5	Median	IQR
WLB1	Είμαι ικανός/η να διαπραγματεύομαι και να επιτύχάνω όσα αναμένονται από εμένα στη δουλειά και στην οικογένειά μου.	2	9	23	43	23	4	1
WLB2	Καταφέρνω πολύ καλά να ικανοποιώ της απαιτήσεις που έχουν σημαντικά άτομα από εμένα στον εργασιακό και τον οικογενειακό μου ρόλο.	0	6	32	46	16	4	1
WLB3	Οι κοντινοί μου άνθρωποι θα έλεγαν ότι καταφέρνω πολύ καλά να ισορροπώ εργασία και οικογένεια.	1	11	35	42	11	4	1
WLB4	Είμαι ικανός/η να ανταποκρίνομαι της προσδοκίες που έχουν οι προϊστάμενοι και η οικογένεια μου από εμένα.	1	6	24	55	14	4	1
WLB5	Οι συνάδελφοι και τα μέλη της οικογένειάς μου θα έλεγαν ότι ικανοποιώ της απαιτήσεις και προσδοκίες της.	1	8	27	50	14	4	1
WLB6	Με βάση τα σχόλια και την κριτική συναδέλφων και της οικογένειάς μου, είναι σαφές ότι ανταποκρίνομαι της εργασιακές και οικογενειακές μου υποχρεώσεις.	1	9	20	58	12	4	1

**Πίνακας 7. Εξισορρόπηση προσωπικής/ επαγγελματικής ζωής**

**Ε.Ε.1γ: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τύπου διάχυσης της εργασιακής ζωής στην προσωπική ζωή και της επίτευξης ισορροπίας;**

Για την πρακτική διερεύνηση του ερευνητικού ερωτήματος Ε.Ε.1β διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη Spearman's rho. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 8, δείχνουν ότι μόνο η θετική διάχυση τόσο της εργασίας στην προσωπική ζωή όσο και της προσωπικής ζωής στην εργασία συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με την επίτευξη ισορροπίας. Ο Grzywacz (2000), διαπίστωσε ότι τα άτομα τα οποία ανέφεραν υψηλά επίπεδα θετικής διάχυσης από την εργασία στην οικογένεια και από την οικογένεια στην εργασία, ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα κακής ψυχολογίας σε σχέση με όσους βίωναν λιγότερη θετική διάχυση ανάμεσα στους δυο τομείς. Σύμφωνα με τους Greenhaus και Powell (2006), οι δεξιότητες στην εργασία, η ευελιξία και το κοινωνικό κεφάλαιο είναι οι πόροι που προτείνονται έτσι ώστε να επηρεαστεί θετικά ο τομέας της δουλειάς ο οποίος με τη σειρά του επηρεάζει θετικά τον τομέα της οικογένειας. Με αυτόν τον τρόπο επηρεάζονται οι συναισθηματικές καταστάσεις και των δύο τομέων κάτι το οποίο με τη σειρά του έχει ευεργετική επίδραση στη συνολική ψυχολογική ευελιξία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να είναι σε θέση να εξισορροπήσει με μεγαλύτερη ευκολία τους δυο τομείς (Grzywacz, 2000; Williams & Alliger, 1994).

		WFNS	WFPS	FWNS	FWPS
WFPS	rho	,108	--		
	Sig.	,285	.		
FWNS	rho	,318**	,193	--	
	Sig.	,001	,054	.	
FWPS	rho	,152	,357**	,221*	--
	Sig.	,130	<,001	,027	.
WLB	rho	-,019	,247*	,139	,306**
	Sig.	,851	,013	,169	,002

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

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

**Σημειώσεις:** WFNS= Αρνητική διάχυση εργασίας στην προσωπική ζωή, WFPS= Θετική διάχυση εργασίας στην προσωπική ζωή, FWNS= Αρνητική διάχυση της προσωπικής ζωής στην εργασία, FWPosS = Θετική διάχυση της προσωπικής ζωής στην εργασία, WLB= Εξισορρόπηση προσωπικής/εργασιακής ζωής

**Πίνακας 8. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και διάχυσης**

## 4.2 Ερευνητικό Ερώτημα 2

**Ε.Ε.2α: Ποιες είναι οι δραστηριότητες που επιλέγουν ή αναγκάζονται να εμπλακούν οι εργαζόμενοι στο χρόνο μετά τη δουλειά;**

Στον Πίνακα 9 φαίνονται οι δραστηριότητες που επιλέγουν οι εργαζόμενοι ή αναγκάζονται να εμπλακούν στον ελεύθερο τους χρόνο μετά την δουλειά. Όπως βλέπουμε με βάση τις απαντήσεις οι περισσότεροι ασχολούνται με πράγματα που τους αποφορτίζουν μαθαίνοντας κάτι καινούριο και διευρύνοντας τους ορίζοντές τους. Ακόμη ρυθμίζουν μόνοι τους το πρόγραμμά τους κάνοντας πράγματα με τον τρόπο που θέλουν, περνούν χρόνο σε κοινωνικές συναναστροφές και συναντούν φίλους και συγγενείς. Ο χρόνος εκτός εργασίας που αφιερώνεται σε εμπειρίες ανάκαμψης, όπως η χαλάρωση, η προσωπική βελτίωση ή κάποιες δραστηριότητες χαμηλών απαιτήσεων, επιτρέπει στο άτομο να διευρύνει τους ορίζοντές του, να επιδιώκει προσωπικούς στόχους και να επιλέγει με σωστή κρίση τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιήσει τον ελεύθερο του χρόνο. Μέσα από αυτά δημιουργούνται αισθήματα ελέγχου και ολοκλήρωσης τα οποία με τη σειρά τους δημιουργούν το αίσθημα ευημερίας και οδηγούν σε θετικά συναισθήματα ή/και μείωση των αρνητικών συναισθημάτων (Newman κ.ά., 2014). Ωστόσο αρκετοί επαναξιολογούν πράγματα που έγιναν στον εργασιακό χώρο και σκέφτονται τι πρέπει να κάνουν στην δουλειά τους την επόμενη μέρα. Αυτό βασίζεται στο γεγονός ότι κάποιοι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις κάτι το οποίο τους δημιουργεί επιπλέον κόυραση μετά την δουλειά. Αυτό με την σειρά του οδηγεί στον μηρυκασμό για θέματα της δουλειάς που τους απασχολούν όταν βρίσκονται στο σπίτι δημιουργώντας αρνητικό αντίκτυπο στην

αλληλεπίδραση με άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος και έμμεσα στην ευημερία του/της συντρόφου (Bakker & Demerouti, 2012).

	Τον χρόνο που έχω μετά τη δουλειά...	1	2	3	4	5	Median	IQR
RE_PD1	δεν σκέφτομαι καθόλου τη δουλειά.	9	34	43	9	5	3	1
RE_PD2	αποστασιοποιούμαι από τα ζητήματα της δουλειάς.	5	30	33	24	8	3	1
RE_REL1	απλά δεν κάνω τίποτα και χαλαρώνω.	12	27	34	25	2	3	1
RE_REL2	κάνω πράγματα που με αποφορτίζουν.	1	13	23	48	15	4	1
RE_MAS1	μαθαίνω καινούρια πράγματα.	5	17	29	39	10	3	1
RE_MAS2	αναζητώ πνευματικές προκλήσεις.	6	17	32	33	12	3	1
RE_MAS3	κάνω πράγματα που μου διευρύνουν τους ορίζοντες.	6	15	28	37	14	4	1
RE_CON1	ρυθμίζω μόνος/η μου το πρόγραμμά μου.	6	10	27	37	20	4	1
RE_CON2	κάνω τα πράγματα με τον τρόπο που θέλω εγώ.	4	15	20	42	19	4	1
RUM1	συνεχίζουν να με εκνευρίζουν τα ζητήματα της δουλειάς.	18	16	34	26	6	3	2
RUM2	πιάνω τον εαυτό μου να επαναξιολογεί κάτι που έκανα στη δουλειά.	6	11	21	48	14	4	1
RUM3	σκέφτομαι τι πρέπει να κάνω την επόμενη μέρα στη δουλειά.	5	11	27	45	12	4	1
RUM4	βρίσκω λύσεις για τα ζητήματα της δουλειάς.	8	13	41	32	6	3	1
WA1	ξοδεύω ένα σημαντικό μέρος του χρόνου μου για να τελειώσω αυτά που έκανα στη δουλειά.	19	36	25	15	5	2	1
WA2	προετοιμάζομαι/οργανώνω αυτά που έχω να κάνω την επόμενη μέρα στη δουλειά.	11	29	30	23	7	3	2
WA3	κάνω συχνά πράγματα της δουλειάς που έπρεπε να έχουν γίνει.	21	41	16	18	4	2	1
SOC1	περνώ το χρόνο μου σε κοινωνικές συναναστροφές.	3	8	34	43	12	4	1
SOC2	συναντώ/συζητώ με φίλους και συγγενείς.	2	5	19	50	24	4	1

Πίνακας 9. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά

**Ε.Ε.2β.: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τύπου της δραστηριότητας και της επίτευξης ισορροπίας;**

Για την πρακτική διερεύνηση του ερευνητικού ερωτήματος Ε.Ε.2β διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη Spearman's rho. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 10, δείχνουν ότι από τις δραστηριότητες μετά τη δουλειά μόνο οι ενέργειες προσωπικής βελτίωσης και ελέγχου σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με την

εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Ο ρόλος της αυτοεκτίμησης είναι ένα βασικό κομμάτι το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψιν, καθώς η μη εργασιακή δραστηριότητα ενισχύει την αυτοεκτίμηση (Thoits & Hewitt, 2001) και είναι καλά τεκμηριωμένο ότι σχετίζεται θετικά με την ευημερία αλλά και με τα εργασιακά αποτελέσματα (Pierce & Gardner, 2004). Μπορεί λοιπόν η συμμετοχή του ατόμου σε μη εργασιακές δραστηριότητες να επηρεάζει την εργασία όχι λόγω της μετάδοσης συναισθημάτων και συμπεριφορών αλλά λόγω της βελτίωσης της αυτοπεποίθησης του ατόμου.

		WLB	RE_PD	RE_REL	RE_MAS	RE_CON	SOC	RUM
RE_PD	rho	,172	--					
	Sig.	,088	.					
RE_REL	rho	,193	,514**	--				
	Sig.	,054	<,001	.				
RE_MAS	rho	,360**	,316**	,358**	--			
	Sig.	<,001	,001	<,001	.			
RE_CON	rho	,471**	,242*	,424**	,364**	--		
	Sig.	<,001	,015	<,001	<,001	.		
SOC	rho	,174	,159	,224*	,219*	,253*	--	
	Sig.	,084	,114	,025	,028	,011	.	
RUM	rho	-,051	-,453**	-,070	,061	-,028	-,087	--
	Sig.	,616	<,001	,488	,545	,782	,390	.
WA	rho	-,015	-,393**	-,174	,065	,034	,040	,673**
	Sig.	,885	<,001	,083	,520	,736	,694	<,001
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
<b>Σημειώσεις:</b> WLB= Εξισορρόπηση προσωπικής/εργασιακής ζωής, RE_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE_REL= Χαλάρωση, RE_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες								

Πίνακας 10. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά

### 4.3 Ερευνητικό Ερώτημα 3

**Ε.Ε.3α: Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασιακή και την προσωπική τους ζωή και το κατά πόσο σχετίζονται με την εξισορρόπηση προσωπικής/οικογενειακής ζωής και τις δραστηριότητες μετά τη δουλειά;**

Στους Πίνακες 11 και 12 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στα ερωτήματα που αφορούσαν την από την εργασία και τη ζωή. Αρχικά, στον Πίνακα 11 φαίνεται ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα αναφορικά με την ικανοποίηση από τη ζωή τους παρουσιάζουν

μεγάλη διασπορά. Ωστόσο, η πλειονότητα των ερωτώμενων δηλώνουν ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Ένα παράδειγμα για την αξιολόγηση της ικανοποίησης από τη ζωή προκύπτει μέσα από όσους βρίσκονται εκτός γάμου. Σε όλα τα σύγχρονα έθνη, οι άγαμοι εκφράζουν λιγότερη ευχαρίστηση από τη ζωή τους σε σχέση με τους παντρεμένους, κάτι το οποίο έρχεται να συμφωνήσει με αυτή την έρευνα καθώς οι άγαμοι αποτελούν ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων. Ακόμη οι διαζευγμένοι και οι χήροι συχνά εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή. Αυτή η διαφορά στην ικανοποίηση από τη ζωή μεταξύ εκείνων οι οποίοι είναι ελεύθεροι και εκείνων με σύντροφο είναι στην πραγματικότητα μεγαλύτερη από αυτή που εκφράζεται μεταξύ πλουσίων και φτωχών (Veenhoven & Veenhoven, 1984). Σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, όπως φαίνεται στον Πίνακα 9, οι περισσότεροι είναι ικανοποιημένοι από την δουλειά τους ως προς το περιεχόμενο, τους συνεργάτες και τον τρόπο διοίκησης αλλά δεν είναι ικανοποιημένοι από τις ανταμοιβές και από τις ευκαιρίες εξέλιξης σε αυτήν. Όπως έχει παρατηρηθεί σε πολλές μελέτες, η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται θετικά και αμοιβαία με την ικανοποίηση από την ζωή (Judge & Watanabe, 1993).

		1	2	3	4	5	Median	IQR
LS1	Σε γενικές γραμμές η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό.	10	19	39	30	2	3	2
LS2	Οι συνθήκες της ζωής μου είναι άριστες.	7	21	47	23	2	3	2
LS3	Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.	5	10	40	37	8	3	1
LS4	Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που ήθελα στη ζωή μου.	5	12	38	32	13	3	1
LS5	Αν ξαναζούσα τη ζωή μου από την αρχή δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.	19	23	31	20	7	3	2

**Πίνακας 11. Ικανοποίηση από τη ζωή**

	Παρακαλούμε αξιολογήστε πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας ως προς τα εξής:	1	2	3	4	5	Median	IQR
JS1	Το περιεχόμενο της δουλειάς σας	5	10	29	39	16	4	1
JS2	Τους συνεργάτες σας	5	14	24	40	17	4	1
JS3	Τις ανταμοιβές (μισθός, bonus κ.λπ.)	12	20	37	27	4	3	2
JS4	Τον/την προϊστάμενο/η σας	10	13	29	32	15	3	1
JS5	Τον τρόπο διοίκησης	14	25	23	31	5	3	2
JS6	Τις ευκαιρίες εξέλιξης/προαγωγών.	24	24	30	17	4	3	2
GJS	Συνολικά από την εργασία σας.	4	9	39	38	10	3	1

**Πίνακας 12. Ικανοποίηση από την εργασία**

Για τη διερεύνηση του δεύτερου σκέλους του ερευνητικού ερωτήματος 3 διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη Spearman's rho. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 13, δείχνουν ότι η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής σχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά και με τους δύο τύπους ικανοποίησης, με την ικανοποίηση από τη ζωή να εμφανίζει δυνατότερη συσχέτιση με την εξισορρόπηση. Επίσης, οι δύο τύποι ικανοποίησης που μελετήθηκαν σχετίζονται θετικά και στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους. Έχει αποδειχθεί ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι απολαμβάνουν τη δουλειά τους, επειδή έχουν για παράδειγμα άφθονες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ενδιαφέρουσες αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους και πελάτες, μπορεί να αισθάνονται αυτό-αποτελεσματικοί μετά τη δουλειά με αποτέλεσμα να γυρίσουν σπίτι με θετική διάθεση. Με βάση την έρευνα των Wayne κ.ά. (2004), αποδείχθηκε ότι η θετική διάχυση από την εργασία στην οικογένεια σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση ενώ η θετική διάχυση από την οικογένεια προς την εργασία συνδέεται με την ικανοποίηση από τον γάμο και την οικογενειακή κατάσταση.

		WLB	LS
LS	Rho	<b>,461**</b>	--
	Sig.	<,001	.
JS	Rho	<b>,252*</b>	<b>,445**</b>
	Sig.	,012	<,001
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
<b>Σημειώσεις:</b> WLB= Εξισορρόπηση προσωπικής/εργασιακής ζωής, LS= Ικανοποίηση από τη ζωή, JS= Ικανοποίηση από την εργασία			

**Πίνακας 13. Ανάλυση συσχέτισης μεταξύ εξισορρόπησης και ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία**

Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά, τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης (βλ. Πίνακα 14) έδειξαν ότι μόνο οι δραστηριότητες προσωπικής βελτίωσης και η κοινωνικοποίηση σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη ζωή. Ο χρόνος εκτός εργασίας που αφιερώνεται σε εμπειρίες ανάκαμψης, όπως χαλάρωση και δραστηριότητες χαμηλών απαιτήσεων αυξάνουν την ικανοποίηση των ατόμων με την ζωή τους, κάτι το οποίο είναι πολύ σημαντικό, μέσω της αναπλήρωσης πόρων ή της εκπλήρωσης άλλων βασικών ψυχολογικών αναγκών (Newman κ.ά., 2014). Αποτελέσματα από σύγχρονες μελέτες δείχνουν θετικές συσχετίσεις ψυχολογικής απομάκρυνσης από την εργασία με αρκετά ευνοϊκά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, από ένα δείγμα εργαζομένων που κατέχουν ποικίλες θέσεις εργασίας

εντοπίστηκε ότι η ψυχολογική απόσπαση από την εργασία συνδέεται θετικά με την ικανοποίηση από την ζωή τους (Sonnentag & Fritz, 2007).

Παραδόξως, η ικανοποίηση από την εργασία παρουσιάζει μια μικρή αλλά στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την εμπλοκή με εργασιακές δραστηριότητες μετά τη δουλειά. Αυτή η συσχέτιση προκύπτει πιθανώς από εκείνα τα άτομα τα οποία χαρακτηρίζονται εργασιομανείς, για τους οποίους η ζωή αποκτά νόημα μόνο μέσα από την δουλειά τους, παραμελώντας σε έναν βαθμό την προσωπική τους ζωή. Ο Ezzedeen (2003), σε μια από τις μελέτες που πραγματοποίησε πάνω σε αυτό το θέμα, βρήκε ότι οι εργαζόμενοι στις μέρες μας είναι συχνά απασχολημένοι σε μεγάλο βαθμό με την εργασία τους στον χρόνο εκτός δουλειάς με αποτέλεσμα όταν βρίσκονται με άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος ή αγαπημένα πρόσωπα να αδυνατούν να ανταπεξέλθουν ουσιαστικά σε μη εργασιακές δραστηριότητες. Όπως αναφέρει συγκεκριμένα, για πολλούς ανθρώπους η εργασία έχει γίνει γνωστικά παρεμβατική (Ezzedeen, 2003).

		LS	JS	RE_PD	RE_REL	RE_MAS	RE_CON	SOC	RUM
JS	Rho	,445**	--						
	Sig.	<,001	.						
RE_PD	Rho	,189	-,055	--					
	Sig.	,059	,589	.					
RE_REL	Rho	,179	,039	,514**	--				
	Sig.	,074	,698	<,001	.				
RE_MAS	Rho	<b>,274**</b>	,109	,316**	,358**	--			
	Sig.	,006	,279	,001	<,001	.			
RE_CON	Rho	<b>,303**</b>	<b>,255*</b>	,242*	,424**	,364**	--		
	Sig.	,002	,011	,015	<,001	<,001	.		
SOC	Rho	<b>,224*</b>	<b>,267**</b>	,159	,224*	,219*	,253*	--	
	Sig.	,025	,007	,114	,025	,028	,011	.	
RUM	Rho	-,042	,057	-,453**	-,070	,061	-,028	-,087	--
	Sig.	,679	,573	<,001	,488	,545	,782	,390	.
WA	Rho	,048	<b>,216*</b>	-,393**	-,174	,065	,034	,040	,673**
	Sig.	,635	,031	<,001	,083	,520	,736	,694	<,001

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

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

**Σημειώσεις:** LS= Ικανοποίηση από τη ζωή, JS= Ικανοποίηση από την εργασία, RE\_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE\_REL= Χαλάρωση, RE\_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE\_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες

**Πίνακας 14. Ανάλυση συσχέτισης ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία και δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά**

## 4.4 Ερευνητικό Ερώτημα 4

### Ε.Ε.4α: Υπάρχουν διαφορές βάσει των δημογραφικών χαρακτηριστικών;

#### 4.4.1 Φύλο

Για τη διερεύνηση τυχόν διαφορών στον βαθμό επίτευξης ισορροπίας εξισορρόπησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και των δραστηριοτήτων στις οποίες εμπλέκονται μετά τη δουλειά, διενεργήθηκε έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων (Independent Samples t-Test). Στα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες (Πίνακας 15 & 16) δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στον βαθμό επίτευξης ισορροπίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, ούτε στις δραστηριότητες με τις οποίες καταπιάνονται μετά τη δουλειά (Πίνακας 17 & 18). Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Cook και Minnotte (2008), σύμφωνα με την οποία δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στην εξισορρόπηση και σύγκρουση των δυο τομέων μεταξύ ανδρών κι γυναικών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι με την πάροδο του χρόνου τα στερεότυπα περί των φύλων έχουν εξαλειφθεί με αποτέλεσμα οι γυναίκες να απασχολούνται αρκετές ώρες σε εργασίες εκτός σπιτιού, χωρίς να είναι εκείνες αποκλειστικά υπεύθυνες για τις δουλειές του σπιτιού και την φροντίδα των παιδιών. Έτσι λοιπόν και οι δύο σύντροφοι επιβαρύνονται με τις υποχρεώσεις της δουλειάς και του σπιτιού, προσπαθώντας καθημερινά να επιτύχουν την εξισορρόπηση αυτών των δυο τομέων (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε 99 ζευγάρια στην Ιαπωνία αποδείχθηκε ότι στην εργασία των ανδρών, η υπερφόρτωση και οι συναισθηματικές απαιτήσεις, σχετίζονται θετικά με την διάχυση και σύγκρουση μεταξύ των ρόλων στους δυο τομείς, τόσο για τους ίδιους τους άνδρες όσο και για τις συντρόφους τους (Shimazu κ.ά., 2009).

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB	Άνδρας	28	3,7857	,68020	,12855
	Γυναίκα	72	3,6505	,69885	,08236

Πίνακας 15. Μέσες τιμές εξισορρόπησης βάσει φύλου

Independent Samples Test								
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	T	df	Significance	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference



						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
WLB	Equal variances assumed	,153	,697	,875	98	,192	,384	,13525	,15451	-,17137	,44188
	Equal variances not assumed			,886	50,482	,190	,380	,13525	,15267	-,17132	,44182

Πίνακας 16. Έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων για την εξισορρόπηση βάσει φύλου

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
RE_PD	Άνδρας	28	3,3036	,69840	,13199
	Γυναίκα	72	3,1667	,83918	,09890
RE_REL	Άνδρας	28	2,9821	,97641	,18452
	Γυναίκα	72	2,7778	,91501	,10784
RE_MAS	Άνδρας	28	4,1250	,83749	,15827
	Γυναίκα	72	4,2847	,78980	,09308
RE_CON	Άνδρας	28	3,3690	,88582	,16741
	Γυναίκα	72	3,3102	1,00752	,11874
SOC	Άνδρας	28	3,7143	1,04020	,19658
	Γυναίκα	72	3,5000	1,01051	,11909
RUM	Άνδρας	28	3,5536	,90614	,17125
	Γυναίκα	72	3,7708	,80901	,09534
WA	Άνδρας	28	3,2321	,94017	,17768
	Γυναίκα	72	3,2639	,78710	,09276
RE_PD	Άνδρας	28	2,6905	,98519	,18618
	Γυναίκα	72	2,5648	1,02799	,12115

**Σημειώσεις:** LS= Ικανοποίηση από τη ζωή, JS= Ικανοποίηση από την εργασία, RE\_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE\_REL= Χαλάρωση, RE\_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE\_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες

Πίνακας 17. Μέσες τιμές δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά βάσει φύλου

Independent Samples Test										
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper

RE_PD	Equal variances assumed	1,505	,223	,766	98	,223	,446	,13690	,17881	-,21794	,49175
	Equal variances not assumed			,830	58,784	,205	<b>,410</b>	,13690	,16493	-,19314	,46695
RE_REL	Equal variances assumed	,015	,903	,984	98	,164	,327	,20437	,20765	-,20770	,61643
	Equal variances not assumed			,956	46,528	,172	<b>,344</b>	,20437	,21372	-,22571	,63444
RE_MAS	Equal variances assumed	,921	,339	,271	98	,394	,787	,05886	,21726	-,37229	,49002
	Equal variances not assumed			,287	55,645	,388	<b>,775</b>	,05886	,20524	-,35234	,47006
RE_CON	Equal variances assumed	,153	,697	,944	98	,174	,347	,21429	,22690	-,23599	,66456
	Equal variances not assumed			,932	47,997	,178	<b>,356</b>	,21429	,22984	-,24784	,67641
SOC	Equal variances assumed	1,646	,203	-1,166	98	,123	,247	-,21726	,18639	-,58715	,15263
	Equal variances not assumed			-1,108	44,700	,137	<b>,274</b>	-,21726	,19600	-,61209	,17757
RUM	Equal variances assumed	2,100	,150	-,171	98	,432	,864	-,03175	,18532	-,39951	,33602
	Equal variances not assumed			-,158	42,523	,437	<b>,875</b>	-,03175	,20043	-,43609	,37260
WA	Equal variances assumed	,065	,800	,555	98	,290	,580	,12566	,22637	-,32356	,57488
	Equal variances not assumed			,566	51,213	,287	<b>,574</b>	,12566	,22213	-,32024	,57156
<b>Σημείωση:</b> RE_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE_REL= Χαλάρωση, RE_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες											

**Πίνακας 18. T-Test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις δραστηριότητες μετά τη δουλειά και το φύλο**

#### 4.4.2 Ηλικία

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ ηλικίας, εξισορρόπησης και των δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη rho του Spearman. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 19, δείχνουν ότι η ηλικία σχετίζεται στατιστικά σημαντικά μόνο με την ψυχολογική αποστασιοποίηση και τις κοινωνικές συναναστροφές. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται να βιώνουν καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής, καθώς και ότι επιλέγουν πιο ενεργά να ασχοληθούν με δραστηριότητες προσωπικής βελτίωσης στον χρόνο μετά τη δουλειά. Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τις Delina και Raya , η οποία επικεντρώθηκε στην προσπάθεια εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας εργαζομένων γυναικών. Οι παντρεμένες γυναίκες λοιπόν, φάνηκε να αδυνατούν

να βρουν χρόνο για προσωπικές τους ανάγκες και δραστηριότητες που τις ευχαριστούν, όπως για παράδειγμα κάποιο χόμπι ή κάποιες κοινωνικές συναντήσεις. Μεγαλύτερο πρόβλημα αντιμετώπισαν γυναίκες κάτω των 30 ετών αλλά και μεταξύ 30-40 ετών. Ενώ οι γυναίκες άνω των 40 ετών φάνηκε να εξισορροπούν καλύτερα την προσωπική με την επαγγελματική τους ζωή (Delina & Raya, 2016).

		WLB	RE_PD	RE_REL	RE_MAS	RE_CON	SOC	RUM	WA
Ηλικία	rho	<b>,259**</b>	,089	,097	<b>,273**</b>	,124	-,162	-,015	-,012
	Sig.	,009	,377	,336	,006	,219	,108	,879	,902

**Σημείωση:** RE\_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE\_REL= Χαλάρωση, RE\_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE\_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες

**Πίνακας 19. Ανάλυση συσχέτισης ηλικίας με εξισορρόπηση και δραστηριότητες μετά τη δουλειά**

#### 4.4.3 Παιδιά

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ αριθμού παιδιών, εξισορρόπησης και των δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά διενεργήθηκε ανάλυση συσχέτισης με τον δείκτη rho του Spearman. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 20, δείχνουν ότι ο αριθμός παιδιών σχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά μόνο με την εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει ότι οι άνθρωποι με περισσότερα παιδιά φαίνεται να βιώνουν εντονότερα το αίσθημα ότι καταφέρνουν να ισορροπούν τη δουλειά με την οικογενειακή τους ζωή. Αυτό ίσως συμβαίνει λόγω προτεραιοτήτων που βάζουν οι εργαζόμενοι γονείς έτσι ώστε να μην εμπλέκουν τα επαγγελματικά τους θέματα στην οικογένεια και το αντίστροφο, σε αντίθεση με εργαζόμενους άτεκνους. Οι Tiedje κ.ά. (1990), ανέφεραν πως οι γυναίκες μπορούν να διαχειρίζονται πολλαπλές δραστηριότητες εξισορροπώντας ανάμεσα στους ρόλους έναντι της σύγκρουσης αυτών όταν υπάρχουν εργασιακές και οικογενειακές ευθύνες. Επίσης φαίνεται μέσα από έρευνες ότι τα ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας που επιτυγχάνουν μια γνωστική ισορροπία μεταξύ των δύο τομέων δεν αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα στρες και δυσφορίας (Guelzow κ.ά., 1991). Όταν τα ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας καταφέρνουν να μοιραστούν τις ευθύνες της φροντίδας των παιδιών, θα μπορέσουν να είναι πιο ικανά έτσι ώστε να εξισορροπήσουν μεταξύ των τομέων εργασίας και οικογένειας πετυχαίνοντας έτσι καλύτερη υγεία και ευημερία (Premeaux κ.ά., 2007).

		WLB	RE_PD	RE_REL	RE_MAS	RE_CON	SOC	RUM	WA
Ηλικία	rho	<b>,204*</b>	0,026	0,123	0,097	0,160	-0,141	-0,132	-0,041
	Sig.	0,042	0,799	0,224	0,338	0,112	0,160	0,191	0,685

**Σημείωση:** RE\_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE\_REL= Χαλάρωση, RE\_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE\_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες

**Πίνακας 20. Ανάλυση συσχέτισης αριθμού τέκνων με εξισορρόπηση και δραστηριότητες μετά τη δουλειά**

#### 4.4.4 Τομέας Απασχόλησης

Για τη διερεύνηση τυχόν διαφορών στον βαθμό επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, καθώς και των αυτοαπασχολούμενων διενεργήθηκε ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One-way Ανοva). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την εξισορρόπηση (Πίνακας 21) δεν δείχνουν διαφορά ανάμεσα στις τρεις κατηγορίες απασχόλησης.

ANOVA					
WLB					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,126	2	,063	,129	<b>,879</b>
Within Groups	47,410	97	,489		
Total	47,536	99			

**Πίνακας 21. Εξισορρόπηση και φορέας απασχόλησης**

Για τη διερεύνηση τυχόν διαφορών στις δραστηριότητες με τις οποίες επιλέγουν ή αναγκάζονται να εμπλακούν μετά τη δουλειά μεταξύ εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, καθώς και των αυτοαπασχολούμενων διενεργήθηκε ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One-way Ανοva). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την εξισορρόπηση (Πίνακας 22) δείχνουν διαφορά ανάμεσα στις τρεις κατηγορίες απασχόλησης μόνο για τον έλεγχο και τις εργασιακές δραστηριότητες.

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RE_PD	Between Groups	,237	2	,119	,134	,875
	Within Groups	85,790	97	,884		
	Total	86,027	99			
RE_REL	Between Groups	,539	2	,269	,415	,662
	Within Groups	63,009	97	,650		
	Total	63,548	99			
RE_MAS	Between Groups	2,808	2	1,404	1,505	,227

	Within Groups	90,521	97	,933		
	Total	93,329	99			
RE_CON	Between Groups	14,793	2	7,396	8,167	<b>&lt;,001</b>
	Within Groups	87,847	97	,906		
	Total	102,640	99			
SOC	Between Groups	,402	2	,201	,282	,755
	Within Groups	69,188	97	,713		
	Total	69,590	99			
RUM	Between Groups	,892	2	,446	,646	,526
	Within Groups	66,981	97	,691		
	Total	67,872	99			
WA	Between Groups	8,332	2	4,166	4,335	<b>,016</b>
	Within Groups	93,224	97	,961		
	Total	101,556	99			

**Σημείωση:** RE\_PD = Ψυχολογική αποστασιοποίηση, RE\_REL= Χαλάρωση, RE\_MAS= Προσωπική βελτίωση, RE\_CON= Έλεγχος, SOC= Κοινωνικοποίηση, RUM= Επίμονες σκέψεις, WA= Εργασιακές δραστηριότητες

**Πίνακας 22. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά σε σχέση με τον φορέα απασχόλησης**

Multiple Comparisons							
Dunnett T3							
Dependent Variable	(I) Φορέας απασχόλησης	(J) Φορέας απασχόλησης	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
RE_PD	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	,12428	,26797	,954	-,5617	,8102
		Αυτοαπασχολούμενοι	,14951	,30108	,944	-,6152	,9142
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	-,12428	,26797	,954	-,8102	,5617
		Αυτοαπασχολούμενοι	,02523	,21270	,999	-,5236	,5740
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	-,14951	,30108	,944	-,9142	,6152
		Ιδιωτικός τομέας	-,02523	,21270	,999	-,5740	,5236
RE_REL	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	,10273	,23538	,961	-,5015	,7070
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,11029	,28414	,972	-,8315	,6109
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	-,10273	,23538	,961	-,7070	,5015
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,21303	,20928	,676	-,7627	,3366
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	,11029	,28414	,972	-,6109	,8315
		Ιδιωτικός τομέας	,21303	,20928	,676	-,3366	,7627
RE_MAS	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	,32836	,26903	,541	-,3611	1,0178
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,08987	,37573	,993	-1,0507	,8709
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	-,32836	,26903	,541	-1,0178	,3611
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,41823	,30719	,460	-1,2403	,4038

	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	,08987	,37573	,993	-,8709	1,0507
		Ιδιωτικός τομέας	,41823	,30719	,460	-,4038	1,2403
RE_CON	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	,64664*	,20519	,010	,1346	1,1587
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,40441	,23149	,247	-,9934	,1845
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	-,64664*	,20519	,010	-1,1587	-,1346
		Αυτοαπασχολούμενοι	-1,05106*	,20613	<,001	-1,5756	-,5265
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	,40441	,23149	,247	-,1845	,9934
		Ιδιωτικός τομέας	1,05106*	,20613	<,001	,5265	1,5756
SOC	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	-,03355	,21280	,998	-,5746	,5075
		Αυτοαπασχολούμενοι	,16422	,31806	,938	-,6558	,9842
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	,03355	,21280	,998	-,5075	,5746
		Αυτοαπασχολούμενοι	,19777	,27636	,854	-,5421	,9376
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	-,16422	,31806	,938	-,9842	,6558
		Ιδιωτικός τομέας	-,19777	,27636	,854	-,9376	,5421
RUM	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	-,19760	,26738	,842	-,8887	,4935
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,34314	,31415	,624	-1,1408	,4545
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	,19760	,26738	,842	-,4935	,8887
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,14554	,21307	,870	-,7065	,4154
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	,34314	,31415	,624	-,4545	1,1408
		Ιδιωτικός τομέας	,14554	,21307	,870	-,4154	,7065
WA	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	-,17758	,29161	,903	-,9270	,5719
		Αυτοαπασχολούμενοι	-1,00817*	,34550	,021	-1,8851	-,1313
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	,17758	,29161	,903	-,5719	,9270
		Αυτοαπασχολούμενοι	-,83059*	,24796	,011	-1,4803	-,1809
	Αυτοαπασχολούμενοι	Δημόσιος τομέας	1,00817*	,34550	,021	,1313	1,8851
		Ιδιωτικός τομέας	,83059*	,24796	,011	,1809	1,4803

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**Πίνακας 23. Δραστηριότητες μετά τη δουλειά και φορέας απασχόλησης: Post hoc test**

Από τον περαιτέρω έλεγχο (Post Hoc Test) (βλ. Πίνακα 23) φαίνεται ότι οι διαφορές ως προς τον έλεγχο του χρόνου μετά τη δουλειά υπάρχει ανάμεσα στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και αυτών του δημόσιου καθώς και των αυτοαπασχολούμενων. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα αισθάνονται ότι έχουν λιγότερο έλεγχο σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο που έχουν μετά τη δουλειά σε σχέση με τις άλλες δύο κατηγορίες εργαζομένων. Σε αντίθεση με τον δημόσιο τομέα, στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζεται έντονη ζήτηση για νέα προϊόντα, υπάρχει μεγαλύτερος ανταγωνισμός, η ανάγκη για τεχνολογικές εξελίξεις καθώς και εκτεταμένες ώρες δουλειάς (Rajadhaksha, 2012). Για τους περισσότερους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, η επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας είναι σε μεγάλο βαθμό μια πρόκληση (Dølvik & Waddington, 2002). Παράλληλα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι αφιερώνουν

περισσότερο από τον προσωπικό τους χρόνο για να ολοκληρώσουν εργασίες που έπρεπε να έχουν γίνει στη διάρκεια των εργάσιμων ωρών τους, σε σύγκριση με όσους εργάζονται με εξαρτημένη σχέση εργασίας.

# Κεφάλαιο 5. Συζήτηση – Συμπεράσματα – Μελλοντικές επεκτάσεις

## 5.1 Ανακεφαλαίωση

Η εξισορρόπηση ανάμεσα στον επαγγελματικό και τον οικογενειακό/προσωπικό τομέα είναι ένα θέμα με πλούσια διεθνή βιβλιογραφία. Πρόκειται για ένα ζήτημα το οποίο απασχολεί καθημερινά όλους και η σπουδαιότητά του έγκειται στις αρνητικές συνέπειες της αδυναμίας εξισορρόπησης των δυο τομέων. Όπως έχει αποδειχθεί από πολλές μελέτες, η επιτυχής εξισορρόπηση εργασίας και προσωπικής ζωής καθιστά το άτομο ευτυχισμένο και πιο ολοκληρωμένο (Mas-Machuca κ.ά., 2016).

Στην παρούσα εργασία στόχος ήταν η διερεύνηση του βαθμού εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού/οικογενειακού τομέα σε εργαζόμενους όλων των φορέων απασχόλησης, καθώς και ο ρόλος των δραστηριοτήτων μετά τη δουλειά και κατά πόσον αυτές βοηθούν στην επίτευξη αυτής της ισορροπίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι περισσότεροι εργαζόμενοι σήμερα αφιερώνουν καθημερινά περίπου τις ίδιες ώρες αντίστοιχα στην εργασιακή και στην προσωπική ζωή, με πολύ μικρή διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι γυναίκες φαίνεται να αφιερώνουν περίπου μιάμιση ώρα παραπάνω στην φροντίδα σπιτιού και παιδιών, ο οποίος χρόνος αντλείται από τον χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους. Σχετικά με την διάχυση ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, αυτή φαίνεται να είναι θετική βοηθώντας το άτομο να εξισορροπεί καλύτερα ανάμεσα στους δύο αυτούς τομείς. Με αυτόν τον τρόπο οι θετικές συναισθηματικές καταστάσεις του ενός τομέα επηρεάζουν αυτές του άλλου τομέα, με αποτέλεσμα τις ευεργετικές επιδράσεις στην συνολική ψυχολογική ευεξία του ατόμου. Όσον αφορά τις δραστηριότητες μετά τη δουλειά, η πλειοψηφία των ερωτώμενων ελέγχουν τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιήσουν τον ελεύθερο τους χρόνο, κυρίως μέσα από κοινωνικές συναναστροφές ή μαθαίνοντας νέα πράγματα. Ωστόσο, μερικοί από αυτούς δεν καταφέρνουν να αποστασιοποιηθούν από την εργασία τους με αποτέλεσμα θέματα της δουλειάς να τους απασχολούν και στον προσωπικό τους χρόνο, όπως για παράδειγμα το να σκέφτονται τις εργασίες της επόμενης ημέρας, γεγονός το οποίο δεν βοηθά στην επίτευξη ανάκαμψης του ατόμου από τη δουλειά. Αυτό το γεγονός μπορεί να συνδέεται είτε με τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως «εργασιομανείς», τα οποία δίνουν μεγάλο ενδιαφέρον και προσοχή στην δουλειά τους παραμελώντας ίσως μερικές φορές την προσωπική τους ζωή, είτε με άτομα που είναι αυτοαπασχολούμενοι με δικές τους επιχειρήσεις, όπως θα δούμε και παρακάτω. Παράλληλα, τα αποτελέσματα της



ανάλυσης συσχέτισης έδειξαν πως όταν υπάρχει έλεγχος του ατόμου για τις δραστηριότητες με τις οποίες θα ασχοληθεί στον ελεύθερο του χρόνο και αυτές έχουν να κάνουν με την προσωπική του βελτίωση, επηρεάζεται θετικά σε μεγάλο βαθμό η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στους δύο τομείς.

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τη ζωή. Η ικανοποίηση από τη ζωή είναι μια περίπλοκη κατάσταση που συνδιαμορφώνεται από τον βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από τους επιμέρους τομείς της ζωής του -υγεία, οικογένεια, εργασία, ελεύθερος χρόνος-, αλλά φαίνεται να σχετίζεται και με χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του (Erdogan κ.ά., 2012). Παράλληλα, η ικανοποίηση από τη ζωή έχει βρεθεί σε πολλές έρευνες να αυξάνεται με την ηλικία. Το παράδοξο αυτό εύρημα αυτό μπορεί εν μέρει να εξηγηθεί από το ότι αρκετές πτυχές της ζωής βελτιώνονται καθώς κανείς μεγαλώνει με τέτοιο τρόπο ώστε να εξισορροπούν τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζουν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (McAdams κ.ά., 2012). Επίσης, αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι άτομα που είναι σε συντροφική σχέση (είτε έγγαμος, είτε όχι) είναι περισσότερο ικανοποιημένα από τη ζωή τους (Stahnke & Cooley, 2021). Όλα τα παραπάνω δυνητικά δικαιολογούν το εύρημα της παρούσας έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι άγαμοι με μέσο όρο ηλικίας τα 36 έτη.

Όσον αφορά το κομμάτι της ικανοποίησης από την εργασία, οι περισσότεροι συμμετέχοντες υποστήριξαν πως είναι ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό από την δουλειά τους με εξαίρεση τις αμοιβές και τις ευκαιρίες εξέλιξης σε αυτήν. Όπως υποστήριξαν οι Hulin κ.ά. (1985), η εργασιακή ικανοποίηση δείχνει να είναι συνάρτηση του τι επενδύει το άτομο σε αυτόν τον ρόλο (π.χ. εκπαίδευση, χρόνος) σε σύγκριση με τις απολαβές που έχει από την εργασία του (π.χ. αμοιβή, συνθήκες εργασίας). Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως η ικανοποίηση από τη δουλειά φάνηκε να συνδέεται θετικά με την εμπλοκή του ατόμου σε εργασιακές δραστηριότητες στον ελεύθερο χρόνο, γεγονός που μπορεί να συνδέεται είτε με τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως «εργασιομανείς», τα οποία δίνουν μεγάλο ενδιαφέρον και προσοχή στην δουλειά τους παραμελώντας ίσως μερικές φορές την προσωπική τους ζωή, είτε με άτομα που είναι αυτοαπασχολούμενοι με δικές τους επιχειρήσεις, όπως θα δούμε και παρακάτω. Σύμφωνα με τις αναλύσεις αυτοί οι δύο τύποι ικανοποίησης συνδέονται θετικά με την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής και επιπλέον διαπιστώνεται θετική συσχέτιση μεταξύ τους, γεγονός το οποίο έχει αποδειχθεί και μέσα από άλλες έρευνες. Η σχέση αυτή είναι απολύτως λογική αν αναλογιστεί κανείς ότι οι ενήλικες αφιερώνουν περίπου 90.000 ώρες από της ζωής τους, μεταξύ 21 και 65, στη δουλειά (Erdogan κ.ά., 2012).

Όσον αφορά τις δραστηριότητες στον χρόνο μετά τη δουλειά, τα ευρήματα της μελέτης, έδειξαν ότι οι περισσότεροι επιλέγουν να ασχοληθούν με πράγματα που τους βοηθούν να αποφορτιστούν από την πίεση της καθημερινότητας, μέσα από εμπειρίες ανάκαμψης, όπως χαλάρωση, δεξιοτεχνία ή δραστηριότητες χαμηλών απαιτήσεων, δημιουργώντας αισθήματα ελέγχου και ολοκλήρωσης στο άτομο. Όπως έχουν δείξει σχετικές μελέτες, δραστηριότητες όπως οι κοινωνικές συναναστροφές, το περπάτημα ή η ανάγνωση ενός βιβλίου, επιτρέπουν την αναπλήρωση των πόρων και την αντιστροφή της πίεσης μέσω διαφόρων μηχανισμών, όπως η απόσπαση προσοχής, η πρόκληση θετικού συναισθήματος και η διακοπή των στρεσογόνων παραγόντων σωματικά και πνευματικά (Demerouti κ.ά., 2009). Ωστόσο υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό των ερωτώμενων το οποίο επαναξιολογεί και σκέφτεται θέματα της δουλειάς για την επόμενη μέρα, αλλά και συνεχίζει να εργάζεται στο σπίτι προκειμένου να ολοκληρώσει εργασίες που έπρεπε να έχουν γίνει στον εργασιακό χρόνο.

Τέλος, αναλύοντας τις μεταβλητές των δημογραφικών χαρακτηριστικών δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με βάση το φύλο, σε αντίθεση με την ηλικία, όπου φαίνεται ότι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας καταφέρνουν να εξισορροπούν καλύτερα ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή. Ακόμα, όσον αφορά τους εργαζόμενους γονείς, φαίνεται να επιτυγχάνουν σε σημαντικό βαθμό την εξισορρόπηση αυτή σε αντίθεση με τους άτεκνους, ίσως λόγω προτεραιοτήτων που καλούνται να θέσουν όσοι έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις και παιδιά. Ένας ακόμα παράγοντας ο οποίος διερευνήθηκε και παίζει σημαντικό ρόλο είναι ο τομέας απασχόλησης. Εντοπίστηκε λοιπόν πως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα αισθάνονται πως έχουν λιγότερο έλεγχο σχετικά με τον τρόπο που περνούν τον ελεύθερο χρόνο τους σε σχέση με τις άλλες δυο κατηγορίες εργαζομένων, ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι αφιερώνουν περισσότερο από τον προσωπικό τους χρόνο για να ολοκληρώσουν εργασίες που έπρεπε να έχουν γίνει στη διάρκεια των εργάσιμων ωρών τους, σε σύγκριση με όσους εργάζονται με εξαρτημένη σχέση εργασίας καθώς ελέγχουν μόνοι τους το που και πόσο θα εργαστούν.

## **5.2 Πρακτικές Προεκτάσεις της Έρευνας**

Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας συμφωνούν με αντίστοιχα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας που αναφέρουν ότι η εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού/οικογενειακού τομέα επηρεάζεται από αρκετούς και διαφορετικούς παράγοντες, όπως ατομικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο), χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εργασία (τομέας απασχόλησης), αλλά και χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την οικογένεια (οικογενειακή κατάσταση). Για να επιτευχθεί και να διατηρηθεί αυτή η ισορροπία, πρέπει αρχικά να υπάρχει αμοιβαία υποστήριξη και βοήθεια ανάμεσα στους δύο

συντρόφους όσον αφορά την φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών, αν υπάρχουν. Ο «κύκλος εργασίας και ανάπαυσης» είναι ένα μοτίβο το οποίο επαναλαμβάνεται καθημερινά και αποτελείται από τους χρόνους εργασίας και ξεκούρασης μετά από αυτήν. Κατά την διάρκεια της δουλειάς το άτομο βρίσκεται σε εγρήγορση και ένταση, ωστόσο είναι πολύ σημαντικό να εφαρμόζονται μικρά διαλείμματα είτε για φαγητό είτε για χαλάρωση προκειμένου να πραγματοποιείται μια μικρή ανάπαυλα και ένα μικρό διάλειμμα ξεκούρασης για τον εργαζόμενο. Ακόμη, είναι πολύ σημαντική στην καθημερινότητα η διαδικασία της ανάκαμψης, η οποία επηρεάζει ψυχολογικά και ψυχοσωματικά το άτομο. Γι' αυτό τον λόγο θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή από τους εργαζόμενους ως προς τον έλεγχο των δραστηριοτήτων στον ελεύθερο τους χρόνο, καθώς μέσα από αυτές δημιουργούνται συναισθήματα και καταστάσεις που επηρεάζουν αντίστοιχα το άτομο θετικά ή αρνητικά. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από την δουλειά μπορεί αυτό να τον επηρεάσει στην ποιότητα και ποσότητα ύπνου το οποίο με την σειρά του μεταφράζεται σε δυσμενή ψυχολογική αντίδραση. Επιπροσθέτως, είναι καθοριστικής σημασίας οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί να υιοθετήσουν πολιτικές οι οποίες θα είναι «φιλικές προς την οικογένεια» όσο και προς «την εργασιακή ζωή». Μια πρακτική η οποία θα βοηθούσε αρκετά στην επίτευξη της ισορροπίας των δύο τομέων θα μπορούσε να εφαρμόζεται μέσα από την εργασία, όπου ο οργανισμός θα δίνει την ευκαιρία στους εργαζόμενους να παρακολουθούν σεμινάρια τα οποία θα συμβάλλουν στην ενίσχυση των ρόλων αποτρέποντας την σύγκρουση αυτών. Πιο συγκεκριμένα τα σεμινάρια αυτά, θα βοηθούν το άτομο να είναι σε θέση να αναγνωρίζει την λεπτή γραμμή ανάμεσα στους δύο ρόλους, να έχει τον έλεγχο και να επιτυγχάνει την διαδικασία της ανάκαμψης ευκολότερα. Αυτό θα βοηθήσει με τη σειρά του τόσο στην κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων όσο και στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Μια επιπλέον πρακτική που θα βοηθούσε πολύ από μεριάς του οργανισμού θα ήταν το να δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να έχουν μεγαλύτερη ευελιξία και αίσθηση ανεξαρτησίας, μέσα σε λογικά πάντα πλαίσια, έτσι ώστε με αυτόν τον τρόπο να διευκολυνθεί η ικανότητα των εργαζομένων να προγραμματίζουν την εργασία τους με αποτέλεσμα να διαθέτουν περισσότερο χρόνο για δραστηριότητες ανάκαμψης. Κατανοώντας την αξία της εξισορρόπησης μεταξύ εργασίας και οικογένειας, επιχειρηματικοί και κοινωνικοί φορείς πρέπει να υιοθετήσουν τις κατάλληλες πρακτικές και πολιτικές για βοηθήσουν τα άτομα να επιτύχουν την ισορροπία ανάμεσα στους δυο βασικούς τομείς της ζωής τους.

### 5.3 Περιορισμοί και Προτάσεις Μελλοντικής Έρευνας

Η παρούσα ερευνητική εργασία πέραν των σημαντικών αποτελεσμάτων εμφανίζει κάποιους περιορισμούς. Ο σημαντικότερος από αυτούς σχετίζεται με το τελικό δείγμα της έρευνας, τόσο ως προς τη μη-πιθανοτική δειγματοληπτική μέθοδο που ακολουθήθηκε (δειγματοληψία χιονοστιβάδας), όσο και ως προς το απόλυτο μέγεθος και τη σύσταση του δείγματος (η πλειοψηφία ήταν άγαμες γυναίκες, χωρίς παιδιά). Για τους λόγους αυτούς, τα αποτελέσματα δεν είναι δυνατό να γενικευθούν στον πληθυσμό, παρότι αρκετά από τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνονται από παλαιότερες μελέτες. Επιπλέον, το γεγονός ότι οι περισσότερες ήταν γυναίκες, κάτι το οποίο ενδέχεται να επηρεάζει τα αποτελέσματα ως προς τον ρόλο του φύλου στις μεταβλητές που μελετήθηκαν.

Αυτοί οι περιορισμοί λοιπόν, θα πρέπει να τονώσουν μια μελλοντική μελέτη πάνω στο θέμα της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Ο συνδυασμός ποσοτικής με ποιοτικής έρευνας που θα βασιστεί σε άτομα όλων των ηλικιών, τα οποία εργάζονται και έχουν οικογένεια με παιδιά, θα έδινε μια πιο πλήρη εικόνα σχετικά με την εξισορρόπηση των δύο τομέων και των διαφορετικών ρόλων της καθημερινότητας. Επιπλέον, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια έρευνα κατά την οποία θα δίνεται έμφαση στις δραστηριότητες και την χρονική περίοδο συγκεκριμένα που επιλέγουν τα άτομα να ασχοληθούν με αυτές μέσα στην μέρα, είτε στο ξεκίνημα είτε στο τέλος μιας δύσκολης ημέρας βλέποντας έτσι την επίδραση αυτών στην εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να διερευνηθούν ακόμα καλύτερα τρόποι ενίσχυσης που επηρεάζουν θετικά αυτή την ιδιαίτερη σχέση.

## Βιβλιογραφία

- Αναστασοπούλου, Α., Βραϊμάκη, Ε. & Τριβέλλας, Π.. (2016). Σχέση Εργασιακής και Προσωπικής ζωής. *Ερευνητικό πρόγραμμα*. «Ισορροπία Εργασιακής και Προσωπικής ζωής σε εργαζόμενες Γυναίκες στην Ελλάδα».
- Τουρλομούση, Ό. (2020). *Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Η περίπτωση των εργαζομένων τραπεζικού κλάδου*. 1–96.  
<https://apothesis.eap.gr/handle/repo/46715>
- Χατζηδημητρίου, Ε. (2019). *Η σύγκρουση από τον χώρο της εργασίας στην οικογένεια*. 1–185.  
<http://hdl.handle.net/11610/21294>
- Allen, T. D. (2012). The work–family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. *Handbook of Psychology, Second Edition*, 12.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2012). The spillover-crossover model. *New Frontiers in Work and Family Research*, Psychology Press, Hove.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233–251.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of organizational behavior*, 39(3), 262–275.

- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology, 101*(12), 1635.
- Bhandari, K., & Soni, H. (2015). Impact of gender, age and work experience on satisfaction towards work life balance (With Special Reference to Bank of Baroda, Udaipur). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN, 48–53*.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(1), 67–93.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(5), 808.
- Brough, P., & Kelling, A. (2002). Women, work & well-being: The influence of work-family and family-work conflict. *New Zealand Journal of Psychology, 31*(1), 29.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence, 473–487*.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*(4), 287.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors Jr, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*(4), 253–278.
- Butts, M. M., Becker, W. J., & Boswell, W. R. (2015). Hot buttons and time sinks: The effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict. *Academy of Management Journal, 58*(3), 763–788.

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—Family balance more than conflict and enrichment? *Human relations*, 62(10), 1459–1486.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of applied psychology*, 92(1), 28.
- Chang, M.-L., & Cheng, C.-F. (2014). How balance theory explains high-tech professionals' solutions of enhancing job satisfaction. *Journal of Business Research*, 67(9), 2008–2018.
- Cho, E., Tay, L., Allen, T. D., & Stark, S. (2013). Identification of a dispositional tendency to experience work–family spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 188–198.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cohen, A. G., & Gutek, B. A. (1991). Sex differences in the career experiences of members of two APA divisions. *American Psychologist*, 46(12), 1292.
- Cook, A., & Minnotte, K. L. (2008). Occupational and industry sex segregation and the work–family interface. *Sex Roles*, 59(11), 800–813.
- Craig, A., & Cooper, R. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. *Handbook of Human Performance*, 3, 289–339.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23–30.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425–441.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). Work-life balance for working parents: Perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45.

- Damiano-Teixeira, K. M. (2006). Managing conflicting roles: A qualitative study with female faculty members. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 310–334.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274–282.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2016). Dilemma of work-life balance in dual-career couples-a study from the Indian perspective. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 12(1), 1–27.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Στο *Current perspectives on job-stress recovery*. Emerald Group Publishing Limited.
- Devine, C. M., Connors, M. M., Sobal, J., & Bisogni, C. A. (2003). Sandwiching it in: Spillover of work onto food choices and family roles in low-and moderate-income urban households. *Social science & medicine*, 56(3), 617–630.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25–41.
- Dilworth, J. E., & Kingsbury, N. (2005). Home-to-job spillover for generation X, boomers, and matures: A comparison. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(2), 267–281.
- Dølvik, J. E., & Waddington, J. (2002). Private sector services: Challenges to European trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 8(3), 356–376.
- Douma, B., Korte, S., Buwalda, B., La Fleur, S., Bohus, B., & Luiten, P. (1998). Repeated blockade of mineralocorticoid receptors, but not of glucocorticoid receptors impairs food rewarded spatial learning. *Psychoneuroendocrinology*, 23(1), 33–44.



- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Coghill, D. (2003). *Voices of Canadians: Seeking work-life balance*. Human Resources Development Canada, Labour Program Ottawa.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work–life conflict in Canada in the new millennium: A status report (Final Report). Retrieved February, 25, 2005.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178–199.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038–1083.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577.
- Ezzedeen, S. R. (2003). *Rethinking work-life balance: Development and validation of the cognitive intrusion of work scale (CIWS)*. The George Washington University.
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: From a developing nation perspective. *Personnel Review*.
- Fatima, G., & Rehman, W. (2012). Impact of role (ambiguity and conflict) on teaching assistants' satisfaction and intention to leave: Pakistani HEIs. *Fatima, G, and Rehman, Wali Ur (2012). Impact of Role (Ambiguity & Conflict) on Teaching Assistants' Satisfaction and Intention to Leave: Pakistan HEIs. International Journal of Business and Management*, 7, 16.

- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- Franks, M. M., Stephens, M. A. P., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging, 12*(1), 30–37.  
<https://doi.org/10.1037/0882-7974.12.1.30>
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723–729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145–167.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management, 39*(5), 1085–1122.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2010). The core self-evaluation scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement, 70*(2), 291–304.
- Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Work–life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of Management Reviews, 15*(3), 300–316.
- Golden, L., & Jorgensen, H. (2002). Time After Time. *Mandatory Overtime in the US Economy*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress, 15*(3), 214–226.

- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(3), 276.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature.*
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family, and gender: Current status and future directions.*
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 266–275.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work–life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology, 100*(2), 365–375.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E. S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19*(5), 487–502.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion, 14*(4), 236–243.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*(1), 28–36.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*(1), 248–261.

- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—Family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources, 9*(4), 455–471.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000a). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family, 62*(2), 336–348.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000b). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family, 151–164*.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*(1), 51–75.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307–324.
- Hudson, M., Phillips, J., Ray, K., Vegeris, S., & Davidson, R. (2010). *The influence of outcome-based contracting on Provider-led Pathways to Work* (τ. 638). Department for Work and Pensions.
- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological bulletin, 97*(2), 233–250.
- Hülshager, U. R., Lang, J. W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R., & Alberts, H. J. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1113.

- Ionela, R. I., & Răzvan, Ș. (2015). How work related stress affects private lives. *Revista Economică*, 67(1).
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of applied psychology*, 89(4), 661.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1–39.
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15(3), 169–182.
- Katzman, M. A., & Lee, S. (1997). Beyond body image: The integration of feminist and transcultural theories in the understanding of self starvation. *International Journal of Eating Disorders*, 22(4), 385–394.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1).
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44.
- Kinnunen\*, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22.

- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485–507.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). *The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance.*
- Lazarus, R. S. (2000). Evolution of a model of stress, coping, and discrete emotions. *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*, 195–222.
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382.
- McAdams, K. K., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2012). The role of domain satisfaction in explaining the paradoxical association between life satisfaction and age. *Social indicators research*, 109, 295–303.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994a). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244–254.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994b). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244–254.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Jarvis, C. B. (2005). The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 710.
- Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. *Work-life Balance: A psychological perspective*, 13–38.
- Manfredi, S., & Holliday, M. (2004). *Work-life balance. An Audit of Staff Experience at Oxford.*

- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior, 46*(3), 310–331.
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 31*(2), 586–602.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 879–895.
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York academy of sciences, 840*(1), 33–44.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. Στο *A handbook of work and organizational psychology* (σσ. 15–44). Psychology Press.
- Nadeem, M. S., & Abbas, Q. (2009). The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management, 4*(5), 63–83.
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies, 15*(3), 555–578.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology, 142*(5), 645–662.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology, 144*(4), 389–406.
- Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2014). Burnout and daily recovery: A day reconstruction study. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 303.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition & Emotion, 13*(3), 277–303.

- Perlow, L. A. (2012). *Sleeping with your smartphone: How to break the 24/7 habit and change the way you work*. Harvard Business Press.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417–427.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. Στο *Handbook of work-family integration* (σσ. 141–156). Elsevier.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(6), 705–727.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees* JAI Press. Greenwich, CT.
- Rajadhyaksha, U. (2012). Work-life balance in South East Asia: The Indian experience. *South Asian Journal of Global Business Research*, 1(1), 108–127.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22(1), 3–30.
- Raya, G. D. D. R. P. (2013). A Study on Work Life Balance in Working Women. IRACST–. *International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*.
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294.



- Roehling, P. V., Jarvis, L. H., & Swope, H. E. (2005). Variations in negative work-family spillover among white, black, and hispanic American men and women: Does ethnicity matter? *Journal of Family Issues*, 26(6), 840–865.
- Sabine Sonnentag & Charlotte Fritz. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational and Behavior*, S1(36), S72–S103.  
<https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, M. Z. (2011). Employee work satisfaction and work-life balance: A Pakistani perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606–617.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). How job demands affect an intimate partner: A test of the spillover-crossover model in Japan. *Journal of Occupational health*, 51(3), 239–248.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1), 475–492.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.

- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. Στο *Current perspectives on job-stress recovery*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257–276.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*(4), 366.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 365.
- Stahnke, B., & Cooley, M. (2021). A systematic review of the association between partnership and life satisfaction. *The Family Journal, 29*(2), 182–189
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1990). Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 321–329*.
- Stevens, D. P., Kiger, G., & Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal, 43*(3), 425–436.
- Tatman, A. W., Hovestadt, A. J., Yelsma, P., Fenell, D. L., & Canfield, B. S. (2006). Work and family conflict: An often overlooked issue in couple and family therapy. *Contemporary Family Therapy, 28*(1), 39–51.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(1), 177–199.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior, 115–131*.

- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 63–72.
- Tombari, N., & Spinks, N. (1999). The work/family interface at Royal Bank Financial Group: Successful solutions—a retrospective look at lessons learned. *Women in Management Review*.
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy of Management Journal*, 57(2), 405–421.
- Ungerson, C., & Yeandle, S. (2005). Care workers and work—Life balance: The example of domiciliary careworkers. Στο *Work-life balance in the 21st Century* (σσ. 246–262). Springer.
- Van der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work and stress*, 15(3), 227–240.
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Beckers, D. G., & Kompier, M. A. (2011). Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress*, 25(1), 55–74.
- Veenhoven, R., & Veenhoven, R. (1984). The concept of happiness. *Conditions of Happiness*, 12–38.
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836.
- Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707–726.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.

- Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(2), 169–181.
- Westman, M., & Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, *51*(2), 137–156.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, *37*(4), 837–868.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, *83*(3), 486.
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology*, *15*(2), 129–138.

# Παράρτημα: Έγκριση Έρευνας από ΕΗΔΕ ΠαΔΑ



ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 68635 - 22/07/2022 Αιγάλεω

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ**

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

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: [ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 21/07/2022

**ΘΕΜΑ:** Απάντηση σε αίτησή σας

**ΠΡΟΣ:** κ. Βραϊμάκη Ευτυχία

**ΚΟΙΝ:** κ. Φραγκούλη Αγγελική

## Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 28<sup>η</sup>/20-07-2022 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής: ο ρόλος των δραστηριοτήτων μετά την δουλειά**», με αριθμό πρωτοκόλλου 64373/12-07-2022 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Βραϊμάκη Ευτυχία.

Λαμβάνοντας υπόψη:

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

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεγεμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισης.

Η Πρόεδρος της Ε.Η.Δ.Ε.

Anna  
Deltidou

Digitally signed by Anna  
Deltidou  
Date: 2022.07.21 15:21:59  
+03'00'

Δρ Άννα Δελτσίδου  
Καθηγήτρια