



**Διπλωματική στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων**

**Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ εργασιακής ισορροπίας και προσωπικής  
ζωής με την εργασιακή επίδοση**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Κάτου Αικατερίνη**

**Σοφία Χάνδρου**

**ΑΜ: hrm21029**

**[hrm21029@uom.edu.gr](mailto:hrm21029@uom.edu.gr)**

**Φεβρουάριος 2022**

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής και της εργασιακής επίδοσης εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις μέσα από μια ποσοτική, πρωτογενή έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου σε δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων. Στο δείγμα συμμετέχουν εργαζόμενοι οι οποίοι εκφράζουν τις απόψεις τους για την αυτοαξιολόγηση, τον εμπλουτισμό της οικογενειακής τους ζωής από την επαγγελματική, τον εμπλουτισμό της επαγγελματικής τους ζωής από την οικογενειακή και την επίδοση της επιχείρησης.

Η επίδοση της επιχείρησης επηρεάζεται από παράγοντες που επιδρούν στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των Ελλήνων εργαζομένων. Μεμονωμένα ένας παράγοντας δεν επαρκεί ώστε να επηρεάζει την επίδοση της επιχείρησης. Ωστόσο, συνδυαστικά παράγοντες όπως ο εμπλουτισμός τόσο της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή όσο και της οικογενειακής από την επαγγελματική λειτουργούν διαμεσολαβητικά στη σχέση μεταξύ της αντίληψης που έχουν οι εργαζόμενοι για την απόδοσή τους και της απόδοσης της ίδιας της επιχείρησης. Ακόμη, η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή και της εργασιακής επίδοσης.

Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων μπορούν να αναπτύξουν δράσεις για τους εργαζόμενους που θα αυξήσουν τις πιθανότητες επίτευξης της ισορροπίας οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και κατ' επέκταση μπορούν να αυξήσουν την απόδοση των εργαζομένων μέσα από ενέργειες που ενισχύουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους στον επαγγελματικό χώρο οδηγώντας σε θετικές συνέπειες και στην οικογενειακή τους ζωή. Οι επιχειρήσεις μπορούν να δώσουν κίνητρα στους εργαζόμενους αναδεικνύοντας τη σημασία της βελτίωσης μέσω της εργασίας για τη θετική επίδραση που έχει στην οικογενειακή ζωή.

**Λέξεις – κλειδιά:** εργασιακή ισορροπία, προσωπική και επαγγελματική ζωή, αυτοαξιολόγηση

## **Abstract**

The purpose of this thesis is to examine the relationship between work-life balance and job performance of employees in Greek companies through a quantitative, primary survey with the use of a questionnaire in a sample of Greek companies. The sample includes employees who express their views on self-evaluation, the enrichment of their family life from work, the enrichment of their professional life from family and business performance.

The performance of the company is influenced by factors that affect the personal and professional life of Greek employees. One factor alone is not enough to affect business performance. However, a combination of factors such as the enrichment of both professional and family life from work mediates the relationship between employees' perception of their performance and the performance of the company itself. Furthermore, the work and family balance work as a positive mediator between the enrichment of professional life by family and work performance.

Business executives can develop actions for employees that will increase the chances of achieving a balance between family and professional life and consequently can increase employee productivity through actions that enhance their skills and knowledge in the workplace leading to positive consequences in their family life as well. Businesses can motivate employees by highlighting the importance of improvement through work for the positive impact it has on family life.

**Keywords:** work balance, personal and professional life, self-evaluation

## Λίστα Πινάκων

Πίνακας 4 1 Έλεγχος αξιοπιστίας .....	24
Πίνακας 5 1 Τομέας δραστηριοποίησης επιχείρησης.....	25
Πίνακας 5 2 Ιδιοκτησιακό καθεστώς .....	25
Πίνακας 5 3 Φύλο.....	25
Πίνακας 5 4 Ηλικία .....	26
Πίνακας 5 5 Εκπαίδευση .....	26
Πίνακας 5 6 Οικογενειακή κατάσταση .....	27
Πίνακας 5 7 Έτη υπηρεσίας .....	27
Πίνακας 5 8 Είδος απασχόλησης.....	27
Πίνακας 5 9 Θέση στην ιεραρχία .....	29
Πίνακας 5 10 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 1.....	29
Πίνακας 5 11 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 2.....	30
Πίνακας 5 12 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 3.....	30
Πίνακας 5 13 Αυτοεκτίμηση: Στοιχείο 1.....	31
Πίνακας 5 14 Αυτοεκτίμηση: Στοιχείο 1.....	31
Πίνακας 5 15 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 1.....	32
Πίνακας 5 16 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 2.....	32
Πίνακας 5 17 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 3.....	33
Πίνακας 5 18 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 1 .....	33
Πίνακας 5 19 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 2 .....	34
Πίνακας 5 20 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 3 .....	34
Πίνακας 5 21 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 1.....	35
Πίνακας 5 22 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 2.....	36
Πίνακας 5 23 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 3.....	36
Πίνακας 5 24 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 1.....	37
Πίνακας 5 25 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 2.....	38
Πίνακας 5 26 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 3.....	38
Πίνακας 5 27 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 1 .....	39
Πίνακας 5 28 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 2 .....	39
Πίνακας 5 29 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 3 .....	40
Πίνακας 5 30 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1.....	40
Πίνακας 5 31 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2.....	41
Πίνακας 5 32 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3.....	42
Πίνακας 5 33 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1.....	42
Πίνακας 5 34 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2.....	43
Πίνακας 5 35 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3.....	43
Πίνακας 5 36 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1 .....	44
Πίνακας 5 37 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2 .....	44
Πίνακας 5 38 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3 .....	45
Πίνακας 5 39 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 1 .....	46

Πίνακας 5 40	Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 2 .....	46
Πίνακας 5 41	Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 3 .....	47
Πίνακας 5 42	Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 4 .....	47
Πίνακας 5 43	Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 5 .....	48
Πίνακας 5 44	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Αποτελεσματικότητα.....	49
Πίνακας 5 45	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Αποδοτικότητα .....	49
Πίνακας 5 46	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ανάπτυξη .....	50
Πίνακας 5 47	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ικανοποίηση .....	51
Πίνακας 5 48	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Καινοτομία .....	51
Πίνακας 5 49	Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ποιότητα .....	52
Πίνακας 5 50	Συσχετίσεις .....	53
Πίνακας 5 51	T- test οικογενειακής κατάστασης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία	54
Πίνακας 5 52	Περιγραφικά χαρακτηριστικά οικογενειακής κατάστασης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία.....	55
Πίνακας 5 53	Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης - αυτοαξιολόγησης .....	56
Πίνακας 5 54	ANOVA μοντέλου επίδοσης - αυτοαξιολόγησης.....	56
Πίνακας 5 55	Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία .....	56
Πίνακας 5 56	ANOVA μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία.....	57
Πίνακας 5 57	Ανάλυση παλινδρόμησης εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία .....	57
Πίνακας 5 58	Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια .....	58
Πίνακας 5 59	Ανάλυση παλινδρόμησης εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια .....	58
Πίνακας 5 60	Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής .....	59
Πίνακας 5 61	ANOVA μοντέλου επίδοσης — πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής .....	59
Πίνακας 5 62	Ανάλυση παλινδρόμησης επίδοσης — πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής .....	60
Πίνακας 5 63	Μεταβλητότητα μοντέλου H1.....	60
Πίνακας 5 64	ANOVA H1 .....	61
Πίνακας 5 65	Ανάλυση παλινδρόμησης H1 .....	61
Πίνακας 5 66	Μεταβλητότητα μοντέλου H2.....	62
Πίνακας 5 67	ANOVA H2 .....	62
Πίνακας 5 68	Ανάλυση παλινδρόμησης H2.....	63
Πίνακας 5 69	Μεταβλητότητα μοντέλου H3.....	63
Πίνακας 5 70	ANOVA H3 .....	64
Πίνακας 5 71	Ανάλυση παλινδρόμησης H3.....	64
Πίνακας 5 72	Μεταβλητότητα μοντέλου H4.....	65
Πίνακας 5 73	ANOVA H4 .....	65
Πίνακας 5 74	Ανάλυση παλινδρόμησης H4.....	65

## **Λίστα Γραφημάτων**

Γράφημα 3 1 Προτεινόμενο Θεωρητικό Μοντέλο Ισορροπίας Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής – Εργασιακής Επίδοσης.....	20
Γράφημα 5 1 Αριθμός ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης.....	28

# Περιεχόμενα

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Αιτιολόγηση του θέματος.....	1
1.2. Σκοπός και ερευνητικές ερωτήσεις .....	3
1.3. Μεθοδολογία .....	3
1.4. Διάρθρωση της διπλωματικής.....	3
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....</b>	<b>5</b>
2.1.Εννοιολογική Προσέγγιση.....	5
2.2.Ανασκόπηση Θεωρητικής Βιβλιογραφίας.....	8
2.3.Ανασκόπηση Εμπειρικής Βιβλιογραφίας .....	11
2.4.Συμπεράσματα .....	16
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....</b>	<b>17</b>
3.1.Θεωρητικό Πλαίσιο .....	17
3.2.Ερευνητικές Υποθέσεις.....	18
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΣ .....</b>	<b>21</b>
4.1.Ερωτηματολόγιο .....	21
4.2.Δειγματοληψία .....	22
4.3. Έλεγχος των Στοιχείων.....	23
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>25</b>
5.1 Περιγραφή του δείγματος .....	25
5.2 Συντελεστές συσχέτισης.....	52
5.3 Έλεγχοι διαφορών .....	54
5.4 Παλινδρομήσεις.....	55

<b>5.5</b>	<b>Ευρήματα .....</b>	<b>66</b>
	<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>67</b>
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>71</b>



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1.1. Αιτιολόγηση του θέματος

Η συμφιλίωση μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής είναι δύσκολο εγχείρημα και δεν υλοποιείται με την ίδια προσπάθεια ή ευκολία για όλους. Κάθε άνθρωπος είναι επιφορτισμένος με ευθύνες, καθήκοντα και αρμοδιότητες που προσπαθεί να συγκεράσει και να διαχειριστεί μέσα σε πεπερασμένο χρόνο. Επιπλέον, κάθε άνθρωπος διαθέτει διαφορετικές επιθυμίες και ανάγκες οι οποίες μεταβάλλονται δυναμικά με το πέρασμα του χρόνου και οι οποίες διαμορφώνονται ανάλογα με τις προσδοκίες που έχει σε κάθε πτυχή της ζωής του.

Η μη επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των εργαζομένων τόσο επαγγελματικά όσο και κοινωνικά. Ως εκ τούτου, η επίτευξη της ισορροπίας αποτελεί σημαντική πρόκληση και ζητούμενο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Η επίτευξη της ισορροπίας συνεπάγεται τη διαμόρφωση και διατήρηση ενός υποστηρικτικού, φιλικού και υγιεινού περιβάλλοντος εντός του οποίου οι εργαζόμενοι μπορούν να διατηρήσουν την ισορροπία που επιθυμούν ανάμεσα σε οικογένεια και σταδιοδρομία (Kaushik & Guleria, 2020).

Η ισορροπία αποτελεί πρόκληση για την παροχή ίσων ευκαιριών σε κοινωνικό, επαγγελματικό και οικονομικό επίπεδο και όχι μόνο σε επίπεδο ατόμου αλλά και σε επίπεδο χώρας. Αποτελεί ένα ζήτημα το οποίο μπορεί να αναλυθεί σε ατομικό, οικογενειακό, κοινωνικό και επιχειρησιακό επίπεδο (Allen, 2013) και προκύπτει ανάγκη περαιτέρω μελέτης του αντικειμένου αυτού.

Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια η Ε.Ε. έχει υιοθετήσει ένα νομικό και νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την εξασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των πολιτών της με απώτερο στόχο την μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ισομερή κατανομή των ευθυνών φροντίδας μέσα στην οικογένεια και την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών με βάση το φύλο. Με το Χάρτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής επιδιώχθηκε η επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων οικονομικά, επαγγελματικά και κοινωνικά.

Με την Οδηγία 1158/2019 της Ε.Ε. διασφαλίζεται η αρχή της ισότητας των δύο φύλων, η επίτευξη ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, στην Ε.Ε. σήμερα προβλέπονται μέτρα και δικαιώματα όπως η παροχή άδειας πατρότητας δέκα εργάσιμων ημερών σε κάθε πατέρα κατά τη γέννηση του τέκνου του, η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας για επείγοντα οικογενειακά ζητήματα όπως ασθένειες και ατυχήματα και θεσπίζεται η προστασία των εργαζομένων από τυχόν αυθαίρετη, αδικαιολόγητη ή στοχοποιημένη απόλυση εκ μέρους της εργοδοσίας ή από δυσμενείς επιπτώσεις λόγω καταγγελιών κατά της επιχείρησης για λόγους που έχουν σχέση με τα δικαιώματα της Οδηγίας 1158/2019.

Σε εθνικό επίπεδο, στην χώρα μας η γυναίκα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην οικογένεια και αυτό αποτελεί ένα εθνικό χαρακτηριστικό το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο χάραξης μιας οικογενειακής και κοινωνικής πολιτικής για να μπορεί να επιτευχθεί το ισοζύγιο επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με την Νταλάκα (2017) οι γυναίκες αποτελούν τους βασικούς φροντιστές της οικογένειας και αυτό τις επιφορτίζει με το μεγαλύτερο και πιο σημαντικό μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών. Ως εκ τούτου, το κράτος έχει λάβει πρωτοβουλίες που περιλαμβάνουν τη γονική άδεια, την άδεια μητρότητας, την άτυπη παροχή φροντίδας εξαρτώμενων μελών και ευέλικτες μορφές εργασίας (Alipranti – Maratou et al., 2017).

Στη νομοθεσία αυτές οι πρωτοβουλίες αφορούν το Ν. 2874/2000 που καθορίζει την άδεια μητρότητας, το Ν. 3655/2008 που παρέχει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας, το Ν. 4075/2012 για την γονική άδεια ανατροφής τέκνου συνολικής διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών για κάθε γονέα και για κάθε τέκνο χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης και την ειδική γονική άδεια που αφορά άδεια δέκα εργάσιμων ημερών ανά έτος για λόγους υγείας του ανήλικου τέκνου μέχρι και την ενηλικίωσή του. Η Οδηγία 1158/2019 επέκτεινε το δικαίωμα αίτησης νέων ευέλικτων μορφών εργασίας για τους φροντιστές και για γονείς με ανήλικα τέκνα έως την ηλικία των οκτώ ετών.

Η παρούσα μελέτη συμβάλει στην τρέχουσα βιβλιογραφία, καθώς η έννοια της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας έχει αναπτυχθεί στη Δύση όπου ανήκει και η Ελλάδα, αλλά τα χαρακτηριστικά σε κάθε χώρα διαφέρουν και προσφέρουν διαφορετικά αποτελέσματα για τις εξεταζόμενες μεταβλητές. Έχει αξία επομένως η εξέταση της ισορροπίας αυτής στο πλαίσιο εφαρμογής της στην Ελλάδα του 2021. Επιπλέον, τα

τελευταία χρόνια παρατηρείται αυξημένο ενδιαφέρον για τη μελέτη της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας, καθώς έχει αυξηθεί ο ανταγωνισμός και η σταθερότητα στο επιχειρηματικό και οικονομικό παγκόσμιο περιβάλλον.

## **1.2. Σκοπός και ερευνητικές ερωτήσεις**

Η ισορροπία της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής αφορά στην εξισορρόπηση των απαιτήσεων και των επιθυμιών – προσδοκιών των ατόμων στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Πρόκειται για έναν όρο που συμφιλιώνει την επαγγελματική και οικογενειακή ιδιωτική ζωή (OECD, 2020). Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής και της εργασιακής επίδοσης εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις.

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα που προκύπτει μέσα από την εξέταση της βιβλιογραφίας είναι ο βαθμός στον οποίο η αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων, ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και ο εμπλουτισμός της εργασιακής ζωής από την οικογενειακή επηρεάζουν τελικά την αντίληψη των εργαζομένων για την επίδοση της επιχείρησης όπου εργάζονται. Αν δηλαδή η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία η οποία επηρεάζεται από αυτούς τους τρεις παράγοντες λειτουργεί διαμεσολαβητικά για την εργασιακή επίδοση των εργαζομένων.

## **1.3. Μεθοδολογία**

Η παρούσα εργασία έχει εκπονηθεί με την ποσοτική, πρωτογενή έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου σε δείγμα ελληνικών επιχειρήσεων και συγκεκριμένα σε εργαζόμενους στους κλάδους της βιομηχανίας, των υπηρεσιών και του εμπορίου. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω Google Forms και στην έρευνα συμμετείχαν 71 άτομα (N = 71). Τα αποτελέσματα αναλύθηκαν με τη χρήση του SPSS και παρουσιάστηκαν με τη χρήση πινάκων και γραφημάτων.

## **1.4. Διάρθρωση της διπλωματικής**

Η παρούσα διπλωματική εργασία παρουσιάζεται μέσα σε έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η επεξήγηση επιλογής του θέματος, ο σκοπός εκπόνησης της εργασίας, η μεθοδολογία η οποία χρησιμοποιήθηκε και η δομή της εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφική επισκόπηση. Αρχικά, παρατίθενται χρήσιμες έννοιες που χρησιμοποιούνται στη διπλωματική όπως η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων σχολιάζονται αποτελέσματα και συμπεράσματα θεωρητικών και εμπειρικών μελετών γύρω από το εξεταζόμενο ζήτημα.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το πλαίσιο εντός του οποίου υλοποιείται το εμπειρικό μέρος της εργασίας και διαμορφώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις που εξετάζονται σε αυτό.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση του εμπειρικού μέρους της διπλωματικής. Παρουσιάζεται η λογική της επιλογής των μεταβλητών και του ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε, τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα και η αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Συγκεκριμένα, πραγματοποιείται περιγραφική στατιστική ανάλυση με τη χρήση κατανομών, μέσου όρου και τυπικής απόκλισης, υλοποιούνται έλεγχοι συσχέτισης μεταξύ των εξεταζόμενων παραγόντων, έλεγχοι διαφορών και παλινδρομήσεις.

Στο έκτο κεφάλαιο παρατίθενται τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, αλλά και από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, τίθενται ορισμένοι προβληματισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

### 2.1.Εννοιολογική Προσέγγιση

Πριν την εξέταση των μεταβλητών στις οποίες θα δοθεί έμφαση στο εμπειρικό μέρος της παρούσας έρευνας είναι απαραίτητη η κατανόηση του θεωρητικού υποβάθρου της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δεν έχει καθοριστεί ακόμη με σαφήνεια παρά το εκτεταμένο ακαδημαϊκό και εμπειρικό ενδιαφέρον. Οι περισσότερες έρευνες αντιμετωπίζουν την ισορροπία ως την απουσία σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ή ως τη συχνότητα και ένταση με την οποία η εργασία παρεμβαίνει στην οικογενειακή ζωή ή το αντίστροφο (Grzywacz & Carlson, 2007).

Σύμφωνα με τον Kirchmeyer (2000) η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί την επίτευξη ικανοποιητικών εμπειριών σε όλους τους τομείς ζωής ενός ατόμου και για αυτό απαιτεί την κατανάλωση ατομικών πόρων, όπως ενέργεια, χρόνος και δέσμευση για σωστή διαχείριση. Σύμφωνα με την Clark (2000) η ισορροπία αυτή εστιάζει στην ικανοποίηση και την καλή λειτουργία στην εργασία και το σπίτι με την ελάχιστη σύγκρουση και διαμάχη μεταξύ των διαφόρων ρόλων που επιτελεί ένα άτομο.

Η εστίαση ενός ατόμου τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική του ζωή είναι απαραίτητη, καθώς αποτελούν τις πιο σημαντικές πτυχές της ζωής του. Αν οι υποχρεώσεις της μιας πτυχής ανταγωνίζονται τις υποχρεώσεις της άλλης, τότε θα προκύπτουν συγκρούσεις που επηρεάζουν την ευημερία του ατόμου. Ο διαχωρισμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εξυπηρετεί στην διαχείριση ορίων μεταξύ των δύο πτυχών.

Σύμφωνα με τον Frone (2003) η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ταξινομείται σε τέσσερις κατηγορίες στις οποίες η ισορροπία ανάγεται στη διαχείριση της σύγκρουσης μεταξύ ρόλων που είναι χαμηλού επιπέδου και της διευκόλυνσης μεταξύ των ρόλων που είναι υψηλού επιπέδου. Οι τέσσερις μετρήσιμες πτυχές της ισορροπίας μεταξύ των ρόλων ενός ατόμου στην εργασία και στην οικογένειά του είναι οι εξής:

- (α) η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας,
- (β) η σύγκρουση οικογένειας – εργασίας,

- (γ) ο εμπλουτισμός εργασίας από την οικογένεια και
- (δ) ο εμπλουτισμός της οικογένειας από την εργασία.

Η συμμετοχή ενός ατόμου στον επαγγελματικό του ρόλο μπορεί να χειροτερεύσει ή να βελτιώσει τον τρόπο με τον οποίο αποδίδει στο ρόλο που διαδραματίζει στην οικογένειά του ή και το αντίθετο. Οι τέσσερις αυτές πτυχές επηρεάζουν τόσο τον επαγγελματικό όσο και τον οικογενειακό ρόλο του ατόμου (Frone, 2003).

Σύμφωνα με τους Kalliath & Brough (2008) η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι η ατομική αντίληψη ότι η εργασία και οι μη εργασιακές δραστηριότητες είναι συμβατές και προάγουν την ανάπτυξη σύμφωνα με τις τρέχουσες προτεραιότητες της ζωής ενός ατόμου. Οι ίδιοι εξέτασαν έξι αντιλήψεις που επικρατούν στη σύγχρονη βιβλιογραφία και σχετίζονται με:

- (α) τους πολλαπλούς ρόλους ενός ατόμου,
- (β) την ισότητα των πολλαπλών ρόλων,
- (γ) την ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από τους πολλαπλούς ρόλους που επιτελεί,
- (δ) την εκπλήρωση του κυρίαρχου ρόλου,
- (ε) τη σχέση μεταξύ συγκρούσεων και διευκολύνσεων και
- (στ) τις αντιλήψεις των υπολοίπων για τους πολλαπλούς ρόλους.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (European Parliament, 2016) η έννοια της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αναφέρεται σε τρεις σφαίρες στις οποίες το άτομο διανέμει τον χρόνο του και συγκεκριμένα:

- (α) στον χρόνο που δαπανάται σε μια αμειβόμενη εργασία,
- (β) στον χρόνο που αφιερώνεται σε απλήρωτη εργασία σχετικά με τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας και
- (γ) στον ελεύθερο χρόνο.

Οι περισσότερες χώρες διαθέτουν θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου επιδιώκεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στην Ε.Ε. η πρόσφατη Οδηγία για την ισορροπία της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που τέθηκε σε ισχύ

01/08/2019 εισάγει ένα σύνολο μέτρων για την καλύτερη υποστήριξη αυτής της ισορροπίας για γονείς και κηδεμόνες προκειμένου να ενθαρρυνθεί η ίση κατανομή των γονικών αδειών και δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών και να αντιμετωπιστεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όλα τα κράτη της Ε.Ε υποχρεούνται να θέσουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις της Οδηγίας έως τον Αύγουστο του 2022 (EU Work – Balance Directive, Art. 20/20.06.2019).

Σε συνέχεια αυτού του ορισμού και σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 1158/2019 για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής επιτυγχάνεται όταν οι εργαζόμενοι δεν υποχρεώνονται να επιλέξουν μεταξύ της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και της οικογενειακής τους ζωής.

Ο ορισμός της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δεν φαίνεται να είναι ένας, καθώς εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου ως έννοια (Kohl, 2018). Το βέβαιο είναι ότι αποτελεί προϋπόθεση για την ευημερία των ατόμων, ενώ υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι συνδράμει στις καλύτερες επιδόσεις των επιχειρήσεων και την καλύτερη λειτουργία των κοινωνιών (Grady et al., 2008).

Σύμφωνα με τους Grzywacz & Carlson (2007) η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία ορίζεται ως η εκπλήρωση των προσδοκιών που σχετίζονται με τους ρόλους και οι οποίες αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ ενός ατόμου και του συντρόφου του που σχετίζεται με ρόλους στον εργασιακό και οικογενειακό τομέα. Υπό αυτή την έννοια, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει δύο διαστάσεις: τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και τον εμπλουτισμό εργασίας – οικογένειας (Zhang et al., 2010). Οι διαστάσεις αυτές περιλαμβάνουν ως συνιστώσες τους τη σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια, τη σύγκρουση οικογένειας με την εργασία, τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια και τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία. Η κατανόηση αυτών των εννοιών μπορεί να οδηγήσει στην πλήρη κατανόηση της ισορροπίας επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής τόσο ως προς τα θετικά όσο και ως προς τα αρνητικά χαρακτηριστικά.

Η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντιμετωπίζεται συχνά μέσα από τα θετικά αποτελέσματα της ενσωμάτωσης και ενοποίησης των οικογενειακών και

επαγγελματικών ρόλων του ατόμου δηλαδή μέσα από τον εμπλουτισμό εργασίας – οικογένειας (Frone, 2003). Επιπλέον, υποστηρίζεται πως η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και ο εμπλουτισμός εργασίας – οικογένειας αποτελούν ανεξάρτητες δομές εννοιών και όχι τα αντίθετα μιας ενιαίας έννοιας (Aryee et al., 2005).

Σύμφωνα με τους Carlson et al. (2009) η εμπειρία της σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας και ο εμπλουτισμός εργασίας – οικογένειας αντικατοπτρίζουν το βαθμό στον οποίο συγκεκριμένοι ρόλοι επηρεάζουν άλλους αρνητικά ή θετικά. Αντίθετα, η ισορροπία επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής έχει μια πιο παγκόσμια πτυχή με αποτέλεσμα να αποτελεί ξεχωριστή μεταβλητή. Σύμφωνα με τους Greenhaus et al. (2003) η ισορροπία επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής αποτελεί το βαθμό στον οποίο τα άτομα ασχολούνται εξίσου και είναι εξίσου ικανοποιημένα με τους επαγγελματικούς και οικογενειακούς τους ρόλους. Σύμφωνα με τον ορισμό των Greenhaus & Allen (2006) αποτελεί το βαθμό στον οποίο η αποτελεσματικότητα και ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του και την οικογένειά του συμβαδίζει με τις προτεραιότητες που έχει αυτό το άτομο στη ζωή.

Παρά τους διάφορους ορισμούς η ισορροπία επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής παραμένει μια σχετικά νέα έννοια που συνοδεύεται από πολλά άλυτα ζητήματα τόσο σε μεθοδολογικό όσο και σε θεωρητικό επίπεδο με αποτέλεσμα να μην είναι πλήρως κατανοητή (Landolfi, & Presti, 2020).

## **2.2.Ανασκόπηση Θεωρητικής Βιβλιογραφίας**

Αφού εξετάστηκε εκτεταμένα η έννοια της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εξετάζονται ορισμένες θεωρίες που δημιουργήθηκαν γύρω από αυτήν και για αυτήν. Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας αποτελεί βασικό ζήτημα τόσο για την ευημερία όσο και για την οργανωτική ανάπτυξη των έγγαμων ενήλικων, καθώς και για μια υγιή και εύρυθμη κοινωνία (Halpern, 2005). Ως δείκτης της ποιότητας ζωής, η ισορροπία επαγγελματικής – οικογενειακής ζωής έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον ακαδημαϊκών και εμπειρικών ερευνητών στις Η.Π.Α. (Barnett et al., 2004), στην Ευρώπη (McGinnity & Whelan, 2009) και στην Ιαπωνία (Gornick et al., 2007).



Μια θεωρία που σχετίζεται με την ισορροπία της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής αφορά την θεωρία των συγκρούσεων ή της διαμάχης (Clark, 2000). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι επαγγελματικοί παράγοντες που είναι δευτερεύοντες μπορούν να επηρεάσουν την οικογενειακή ζωή είτε θετικά είτε αρνητικά. Θεωρείται ότι υπάρχουν κοινά στοιχεία και σημεία και στις δύο πτυχές της ζωής ενός ατόμου. Η κατάσταση που επικρατεί στον χώρο εργασίας, η συναισθηματική διάθεση του ατόμου και η ισορροπία κατανομής του χρόνου στις αντίστοιχες υποχρεώσεις μπορούν να λειτουργήσουν προληπτικά σε επίπεδο συγκρούσεων (Allen et al., 2014).

Μια άλλη θεωρία είναι αυτή της αποζημίωσης. Σύμφωνα με αυτήν, όταν ένα στοιχείο ή χαρακτηριστικό απουσιάζει σε μια από τις δύο πτυχές της ζωής του ατόμου είτε σε επίπεδο υποχρεώσεων είτε σε επίπεδο ικανοποίησης, το άτομο προσπαθεί να καλύψει το κενό αυτό σε άλλους τομείς (Edwards & Rothbard, 2000). Για παράδειγμα, αν κάποιος δεν είναι ευχαριστημένος με την αμοιβή στην εργασία του, μπορεί να αποφασίσει να περνάει περισσότερο χρόνο με την οικογένειά του για να «καλύψει» την επαγγελματική του απογοήτευση (Guest, 2002).

Μια ακόμη σχετική θεωρία είναι η θεωρία της διάχυσης. Σύμφωνα με αυτήν, οι άνθρωποι έχουν συναισθήματα και συμπεριφορές που ακολουθούν και εφαρμόζουν και στις δύο πτυχές της ζωής τους (Belsky et al., 1985). Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να είναι είτε αρνητικές, όπως για παράδειγμα όταν προκύπτουν προβλήματα που επηρεάζουν την άλλη πτυχή (Xu, 2009) ή θετικές, οπότε και δημιουργούν αισθήματα ικανοποίησης και στην άλλη πτυχή (Zedeck, 1992).

Σύμφωνα με τη θεωρία των ορίων που αναπτύχθηκε από τους Desrochers & Sargent (2004) υπάρχουν σαφή όρια που διαχωρίζουν την επαγγελματική από την οικογενειακή ζωή για την επίτευξη ισορροπίας. Οι διαχωριστικές γραμμές λειτουργούν προστατευτικά και χαρακτηριστική μορφή εφαρμογής αυτής της θεωρίας είναι η τηλεργασία.

Μια άλλη θεωρία είναι η θεωρία εμπλουτισμού σύμφωνα με την οποία η εμπειρία που αποκομίζει το άτομο σε μια πτυχή μπορεί να εφαρμοστεί και στην άλλη πτυχή και να βελτιώσει την ποιότητα του άλλου ρόλου που επιτελεί το άτομο. Σύμφωνα με τους Morris & Madsen (2007) η θεωρία αυτή αφορά τις εμπειρίες από τις ικανότητες και τις αξίες που εφαρμόζει το άτομο ή και άλλες πηγές συναισθημάτων, όπως η ικανοποίηση και η διάθεση που έχει για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και επιτυχία ενός άλλου ρόλου.

Σύμφωνα με τον Allen (2013) υπάρχουν τρεις θεματικές σχετικά με τους εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους που αναλαμβάνουν τα άτομα:

- α) η σύγκρουση ρόλων στην εργασία και στην οικογένεια που αφορούν στην πίεση που ασκεί ο ένας ρόλος στον άλλο επηρεάζοντας κάποια πτυχή της ζωής του ατόμου (Greenhaus & Beutell, 1985),
- β) ο εμπλουτισμός οικογενειακής και εργασιακής ζωής σύμφωνα με τον οποίο οι ρόλοι που εκτελεί ένα άτομο σε μια πτυχή της ζωής του επηρεάζουν θετικά τους ρόλους που επιτελεί στις άλλες πτυχές της ζωής του (Greenhaus & Powell, 2006) και
- γ) η αναγνώριση της ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Greenhaus & Allen, 2011).

Σύμφωνα με τους Greenhouse et al. (2003) η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει τρεις διαστάσεις: (α) τον χρόνο, (β) τη συμμετοχή και (γ) την ικανοποίηση. Η πρώτη διάσταση αφορά στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος μπορεί να μοιράζεται εξίσου τον χρόνο του μεταξύ της εργασίας του και των προσωπικών του υποχρεώσεων. Η δεύτερη διάσταση αφορά στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος μπορεί να δεσμευτεί και να αφοσιωθεί εξίσου μεταξύ των επαγγελματικών και των οικογενειακών του υποχρεώσεων. Η τρίτη διάσταση αφορά την περίπτωση που ένας εργαζόμενος μπορεί να βιώσει την ίδια ικανοποίηση από την εργασία του όπως και από την προσωπική του ζωή. Ο σχεδιασμός χρήσης του χρόνου είναι σημαντικός ώστε να μπορέσουν οι άνθρωποι να ευθυγραμμίσουν τις αξίες, τους στόχους και τις προτεραιότητές τους με την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή. Για να γίνει ο σωστός σχεδιασμός απαιτείται η υιοθέτηση αποτελεσματικών στρατηγικών διαχείρισης χρόνου, η επιδίωξη της επικοινωνίας με τα άλλα μέλη της οικογένειας, τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η αναγνώριση των παραγόντων που προκαλούν άγχος και η υιοθέτηση τεχνικών διαχείρισής του (Diehl et al., 2011).

Η ενασχόληση με την εργασία και την οικογένεια αποτελούν δύο από τις πιο σημαντικές πτυχές ζωής ενός ατόμου. Η σωματική και η πνευματική υγεία του ατόμου εξαρτάται από την αρμονία και εξισορρόπηση μεταξύ αυτών των δύο πτυχών. Ειδικά στις σύγχρονες κοινωνίες στις οποίες οι εργαζόμενοι περνούν μεγαλύτερες χρονικές περιόδους στην εργασία τους, η αντιμετώπιση των διαφορετικών ρόλων σε άλλες πτυχές της ζωής όπως η

οικογένεια, οι φίλοι, η τοπική κοινότητα και ο ατομικός ελεύθερος χρόνος αποτελεί κύριο μέλημα (Bighami et al., 2016).

Το πρόβλημα της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην Ελλάδα προκύπτει από την ανισότητα στην κατανομή των ρόλων, τα εμπόδια που υπάρχουν από τις υιοθετημένες πολιτικές που εφαρμόζονται και το συμβατικό τρόπο κατανόησης των ρόλων των δύο φύλων (ΓΓΕΤ, 2015). Εδώ και πολλά χρόνια ερευνητές προσπαθούν να εκτιμήσουν τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής αξιοποιώντας τα διαφορετικά χαρακτηριστικά κάθε χώρας. Η ανάπτυξη και εξέλιξη της αγοράς εργασίας και οι αλλαγές που έχουν λάβει χώρα στη δομή της ελληνικής οικογένειας δείχνουν σαφή σχέση μεταξύ των επιπτώσεων που έχει η οικογενειακή στην επαγγελματική ζωή και το αντίστροφο (Clark, 2000).

Σύμφωνα με το Δείκτη Καλύτερης Ζωής του ΟΟΣΑ (OECD, 2020), η Ελλάδα παρουσιάζει καλές επιδόσεις μόνο σε λίγα μέτρα ευημερίας σε σχέση με τις περισσότερες άλλες χώρες που συμπεριλαμβάνονται προς μέτρηση στον συγκεκριμένο δείκτη. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα παρουσιάζει καλύτερα μέτρα ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά είναι σε χειρότερη κατάσταση για παράδειγμα στην υποκειμενική ευημερία ή την προσωπική ασφάλεια. Για την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία προκύπτει πως το 6,4% των εργαζομένων εργάζονται υπερωρίες σε σχέση με το 11% του μέσου όρου του συγκεκριμένου δείκτη, αλλά ο χρόνος που αφιερώνουν για την ατομική τους φροντίδα και διασκέδαση αντιστοιχεί σε 14,7 ώρες, δηλαδή λιγότερο σε σχέση με τις 15 ώρες του μέσου όρου του δείκτη.

### **2.3.Ανασκόπηση Εμπειρικής Βιβλιογραφίας**

Το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον για την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής χρονολογείται στη δεκαετία του '70 (O' Driscoll et al., 2006) και προέρχεται από το Ηνωμένο Βασίλειο για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής πτυχής ενός ατόμου και της προσωπικής του ζωής. Οι Keene & Quadagno (2004) έδειξαν πως οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας. Σύμφωνα με τον Halpern (2005) η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

οικογενειακής ζωής συνεισφέρει στην ευημερία και ευεξία του ατόμου και αποτελεί τη βάση για μια υγιή και λειτουργική κοινωνία.

Ερευνητές όπως οι Grzywacz & Carlson (2007) και οι Greenhaus & Allen (2011) άρχισαν σταδιακά να αντιμετωπίζουν την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία ως ξεχωριστή μεταβλητή και έννοια που σχετίζεται με τη σύγκρουση επαγγελματικών και οικογενειακών ρόλων, τον εμπλουτισμό εργασίας και οικογένειας. Έτσι, οι έννοιες αυτές πλέον διαχωρίζονται.

Σε επίπεδο βιβλιογραφίας το αυξημένο ενδιαφέρον που υπάρχει για την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει οδηγήσει στη δημιουργία ορισμένων κλιμάκων που στοχεύουν στην επεξήγηση της σχέσης μεταξύ των πτυχών της εργασίας και της οικογένειας, όπως για παράδειγμα η σύγκρουση ρόλων (Greenhaus & Beutell, 1985), ο εμπλουτισμός οικογένειας από την εργασία και το αντίστροφο (Greenhaus & Powell, 2006), η τμηματοποίηση (Rothbard et al., 2005), η διευκόλυνση (Wayne et al., 2007) και η διάχυση (Edwards & Rothbard, 2000).

Πιο πρόσφατα, στη βιβλιογραφία η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντιμετωπίζεται πιο ολιστικά, ως μια ολοκληρωμένη δηλαδή έννοια χωρίς να συγκρίνονται οι πτυχές της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, αλλά αντίθετα λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό στον οποίο το άτομο μπορεί να διαχειριστεί αποτελεσματικά και την επαγγελματική και την οικογενειακή πτυχή της ζωής του και να ανταποκριθεί στις προσδοκίες του (Landolfi, & Presti, 2020).

Η έννοια της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών στον τομέα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, δεδομένης της ανάγκης των εργαζομένων να επιτύχουν την βέλτιστη ισορροπία και ως αποτέλεσμα των αλλαγών που έχουν επέλθει τα τελευταία χρόνια στον εργασιακό τομέα (Wasay, 2013).

Οι εργαζόμενοι που καταφέρνουν να επιτύχουν μια βέλτιστη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καταφέρνουν να έχουν ψυχική ηρεμία και ευημερία με αποτέλεσμα η θετική αυτή αντιμετώπιση της ζωής να έχει θετικά αποτελέσματα και στην εργασία τους. Σύμφωνα με τον Wasay (2013) οι εργαζόμενοι αυτοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης και αφοσίωσης στην εργασία τους με αποτέλεσμα να επιδεικνύουν μεγαλύτερη και καλύτερη αποδοτικότητα επηρεάζοντας θετικά την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης. Σύμφωνα με τους Wolor et al. (2020) όταν οι

εργαζόμενοι καταφέρνουν να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή παράγουν πιο συνεπώς την εργασία τους και καταφέρνουν θετικά αποτελέσματα.

Οι Zhang et al. (2010) εξέτασαν τους παράγοντες που διαμορφώνουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και αναγνώρισαν δύο κύριους παράγοντες: την σύγκρουση ρόλων στην εργασία και στην οικογένεια και τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια και το αντίστροφο. Τα ευρήματά τους υποδηλώνουν πως η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι πολυδιάστατη και ως εκ τούτου απαιτεί την μέτρηση πολλών πτυχών.

Σύμφωνα με έρευνα του Rao (2015) όταν επιτυγχάνεται η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν καλή στάση εργασίας που συμβάλλει στη δημιουργία ενός ικανοποιητικού περιβάλλοντος εργασίας. Επιπλέον, η ισορροπία σχετίζεται αρνητικά με την απουσία στον χώρο εργασίας και με την πρόθεση αποχώρησης από την εργασία (Lazar et al., 2010). Ακόμη, σύμφωνα με τον Tugsal (2017) οι εργαζόμενοι που επιτυγχάνουν την ισορροπία είναι λιγότερο πιθανό να αναπτύξουν επαγγελματική εξουθένωση σε αντίθεση με εκείνους που δεν επιτυγχάνουν τη σωστή ισορροπία.

Σύμφωνα με τους Nigade & Bholia (2016) υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και της ποιότητας ζωής τόσο σε ψυχικό όσο και σε σωματικό επίπεδο. Σύμφωνα με τους John et al. (2020) η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει θετική επίδραση στην ευημερία των εργαζομένων και στα συναισθήματα που αναπτύσσουν για τη ζωή.

Με βάση τις παραπάνω έρευνες αναδεικνύεται η σημασία της εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να ενσωματώσουν στις διαδικασίες της επιχείρησης πρακτικές οι οποίες να βοηθούν τους εργαζόμενους να ανταποκριθούν εξίσου στις επαγγελματικές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Προκειμένου οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους, καθώς και να επιδεικνύουν τη σωστή στάση εργασίας τους στην επιχείρηση, θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχωρίζουν την επαγγελματική από την οικογενειακή τους ζωή και να μην αισθάνονται ότι η πρώτη λειτουργεί ως εμπόδιο στην δεύτερη. Αυτό σημαίνει ότι τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να αφουγκράζονται τις ανάγκες και να λαμβάνουν υπόψη τις

κοινωνικές υποχρεώσεις των υπαλλήλων τους. Ακόμη, μπορούν να υιοθετήσουν ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων και να τους κάνουν να αισθάνονται πιο κοντά στην επίτευξη της ισορροπίας.

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με τον Vakta (2014) οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν ένα κοινωνικό δίκτυο υποστήριξης στο εργασιακό τους περιβάλλον βιώνουν μια καλύτερη ισορροπία και έτσι οι δύο πτυχές της ζωής τους είναι πιο εναρμονισμένες. Σύμφωνα με τους Talukder et al. (2018) η υποστήριξη και η συμπεριφορά των ανωτέρων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που καθορίζουν την επίτευξη της ισορροπίας. Για παράδειγμα, ο βαθμός πίεσης των ανωτέρων μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την οικογενειακή πτυχή για τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι μπορούν να αισθάνονται υποστήριξη στο περιβάλλον εργασίας του για προβλήματα που φαίνεται αδύνατο να αντιμετωπίσουν σε κοινωνικό επίπεδο (Wong, 2009).

Το έντονο εργασιακό άγχος που βιώνουν πολλοί εργαζόμενοι αποτελεί έναν ακόμη παράγοντα επιρροής της ισορροπίας. Φαίνεται πως είναι πιο εύκολο για τους εργαζόμενους που δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους να χειριστούν την πίεση που αισθάνονται και να επιτύχουν τη βέλτιστη ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Zaheer et al., 2016).

Πολλοί κλάδοι αντιμετωπίζουν προβλήματα με την κυριαρχία της επαγγελματικής πτυχής εις βάρος της οικογενειακής. Η αγχωτική αυτή κατάσταση μπορεί να προκαλέσει αρνητικά αποτελέσματα στην εργασιακή επίδοση. Σύμφωνα με τους Allen et al. (2000) οι δείκτες της επαγγελματικής – οικογενειακής ισορροπίας σχετίζονται με μεγαλύτερη επαγγελματική και οικογενειακή ικανοποίηση. Από την άλλη, η απουσία αρμονίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει συνδεθεί με το άγχος (Behson, 2002) και με προβλήματα ευεξίας και υγείας (Frone, 2000).

Οι Brough et al. (2014) μέτρησαν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για εργαζόμενους στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία με βάση τις αντιλήψεις τους και εντόπισαν πως η ισορροπία αυτή σχετίζεται αρνητικά με τις εργασιακές απαιτήσεις, την ψυχολογική πίεση και την επαγγελματική, αλλά και οικογενειακή ικανοποίηση.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι τα ωράρια εργασίας. Σύμφωνα με τους Yang et al. (2018) οι εργαζόμενοι που δουλεύουν υπερωρίες αποτυγχάνουν να διασφαλίσουν την απαιτούμενη ισορροπία. Ειδικά, όταν η απόσταση από την εργασία τους είναι μεγάλη με αποτέλεσμα να χάνουν πολύτιμο χρόνο και στις μεταφορές τους. Όσο μεγαλύτερη η απόσταση μεταξύ εργασίας και σπιτιού, τόσο περισσότερος ο χρόνος που απαιτείται για τις μεταφορές και τόσο πιο δύσκολη η επίτευξη της ισορροπίας (Roshani & Bagrecha, 2017).

Υπάρχουν επίσης ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους Vasumathi et al. (2019) η συναισθηματική νοημοσύνη των εργαζομένων επηρεάζει την ικανότητά τους να συνδυάζουν επιτυχώς την προσωπική τους ζωή με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Ακόμη, το φύλο αποτελεί χαρακτηριστικό που επηρεάζει την ισορροπία. Υποστηρίζεται από έρευνες πως οι γυναίκες δυσκολεύονται να επιτύχουν την ισορροπία περισσότερο από τους άντρες γιατί έχουν πολύ περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις (Yang et al., 2018).

Η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί επίσης ένα χαρακτηριστικό που επηρεάζει την ικανότητα των σύγχρονων εργαζομένων να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με τους Noronha & Aithal (2019) οι έγγαμοι εργαζόμενοι δεν επιτυγχάνουν εύκολα την ισορροπία εξαιτίας των περισσότερων οικογενειακών υποχρεώσεων. Άλλοι δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχία εξισορρόπησης είναι η ηλικία (Priya, 2017) και το μορφωτικό επίπεδο (Roshani & Bagrecha, 2017).

Οι επιπτώσεις της ανισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ποικίλλουν. Σύμφωνα με τους Amstad et al. (2011) το στρες που προέρχεται από το γονικό άγχος, αλλά και η επιδείνωση της ποιότητας της οικογενειακής ζωής συνδέεται με την μη επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σύμφωνα με τους Michel et al. (2009) η ικανοποίηση που προκύπτει από τη ζωή ενός ατόμου και η κατάθλιψη αντίστοιχα που μπορεί να βιώνει επίσης σχετίζονται με την ισορροπία. Σύμφωνα με τους Allen et al. (2000) η ανισορροπία αυτή μπορεί να εκδηλωθεί με σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα όπως η αυξημένη αρτηριακή πίεση, τα επίπεδα ενέργειας και ευεξίας και η σωματική κόπωση.

## 2.4.Συμπεράσματα

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απασχολεί εδώ και αρκετές δεκαετίες τους ερευνητές καθώς έχει συνδεθεί με την ευημερία τους και την εργασιακή τους επίδοση. Η θεωρητική έρευνα βρίσκει αρκετές ομοιότητες μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των ατόμων και πολλές σχέσεις αλληλοεξάρτησης. Οι διάφορες θεωρίες που υπάρχουν γύρω από την επίτευξη της ισορροπίας εξετάζουν τις συμπεριφορές και τα συναισθήματα που χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους και τον τρόπο που αυτά αλλάζουν ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στις δύο πτυχές της ζωής τους. Η σωματική και πνευματική ευεξία του ατόμου επιτυγχάνεται με την εξασφάλιση της ισορροπίας και βοηθά στην περαιτέρω βελτίωσή του. Η ανισορροπία δημιουργεί εμπόδια και προβλήματα και στις δύο πτυχές.

Με βάση την εμπειρική βιβλιογραφία προκύπτει πως η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστή μεταβλητή τις τελευταίες δεκαετίες από τους ερευνητές ενώ οι παράγοντες που επιδρούν σε αυτή έχουν αποτελέσει δημοφιλές αντικείμενο έρευνας. Αυτό έχει οδηγήσει στη δημιουργία διάφορων κλιμάκων που μετρούν πτυχές της ισορροπίας και βοηθούν στην καλύτερη καταγραφή και μέτρησή της. Πρόσφατες έρευνες εξετάζουν ιδιαίτερος μεταβλητές όπως το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση και επικεντρώνονται στον τρόπο που αυτά επιδρούν στην επίτευξη ή μη της ισορροπίας.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 3.1. Θεωρητικό Πλαίσιο

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά με τη χρήση του Google Forms. Ο λόγος που επιλέχθηκε το συγκεκριμένο εργαλείο ήταν αφενός τα περιοριστικά μέτρα κατά της πανδημίας και η σύσταση για ελάχιστες επαφές και αφετέρου η ευκολία χρήσης του συγκεκριμένου εργαλείου. Άλλωστε, η ηλεκτρονική συμπλήρωση προσφέρει μεγαλύτερη ευχέρεια χρόνου στους συμμετέχοντες του δείγματος, τη δυνατότητα να το συμπληρώσουν σε μέρος και χρόνο που τους εξυπηρετεί, την άνεση να απαντούν συγκεντρωμένα και αντικειμενικά και την διασφάλιση της ανωνυμίας τους.

Με βάση τα θεωρητικά ευρήματα έμφαση δίνεται στην εξέταση της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων μέσα από τέσσερις πτυχές της (αυτεπάρκεια, αυτοεκτίμηση, συναισθηματική σταθερότητα, έδρα ελέγχου), του εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία μέσα από τρεις πτυχές του (ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία, επηρεασμός οικογένειας από την εργασία, οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία), του εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια μέσα από τρεις πτυχές του (ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια, επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια και αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια), των πτυχών της ισορροπίας εργασίας και ζωής και της αντίληψης του δείγματος για την επίδοση της επιχείρησης με μέτρηση μεγεθών όπως η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα, η ανάπτυξη, η ικανοποίηση, η καινοτομία και η ποιότητα.

Η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για την αυτοαξιολόγηση βασίστηκε στην έρευνα των Judge et al. (2003), η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για τις πτυχές του εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία βασίστηκε στην έρευνα των Carlson et al. (2006), η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για τις πτυχές του εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια βασίστηκε στην ίδια έρευνα, η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για τις πτυχές της ισορροπίας εργασίας και ζωής βασίστηκε στην έρευνα του Talukder (2016) και η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για τις αντιλήψεις σχετικά με την επίδοση της επιχείρησης βασίστηκε στην έρευνα των Katou et al. (2014).

### 3.2.Ερευνητικές Υποθέσεις

Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ένα ζήτημα που ενδιαφέρει όλους τους ανθρώπους και η πρόκληση είναι μεγάλη και διαφορετική από άνθρωπο σε άνθρωπο και από χώρα σε χώρα. Τα άτομα καλούνται να αναπτύξουν δεξιότητες οι οποίες θα τους βοηθήσουν να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Diehl et al., 2011).

Στο παρελθόν αρκετές έρευνες έχουν ασχοληθεί με την επιρροή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην εργασιακή επίδοση των εργαζομένων (Beauregard & Henry, 2009; Perry – Smith & Blum, 2000). Σύμφωνα με τους Cegarra-Leiva et al. (2012) και Leit~ao et al. (2019) εφόσον η επιχείρηση εφαρμόζει μια εργασιακή κουλτούρα η οποία υποστηρίζει τους εργαζόμενους στη διαχείριση των πτυχών της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας, τότε η εργασιακή επίδοση παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με αυτή τη λογική, η παρούσα εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ισορροπίας με την εργασιακή επίδοση αφενός για να καταδειχθεί αν η ισορροπία αυτή επηρεάζει θετικά τις επιδόσεις των εργαζομένων και αφετέρου αν ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής ή ο εμπλουτισμός της επαγγελματικής ζωής παράγει μεγαλύτερο αντίκτυπο στην εργασιακή επίδοση. Εξετάζοντας αυτές τις σχέσεις μπορεί η διοίκηση μιας επιχείρησης να λάβει καλύτερες αποφάσεις σε σχέση με την εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών που μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή και οικογενειακή ισορροπία (Long, 2017).

Οι αντιλήψεις των ατόμων για τη διαμόρφωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής συνδυάζουν τους ρόλους του ατόμου στην οικογένεια και την επαγγελματική του ζωή (Liu et al., 2019). Η παρούσα εργασία αντιμετωπίζει την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία ως ξεχωριστή μεταβλητή όπως έχουν κάνει στο παρελθόν και άλλοι ερευνητές (Hirschi et al., 2019; Katou, 2021). Υπό αυτή την έννοια, η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία αντικατοπτρίζεται στον συνδυασμό των ρόλων ενός ατόμου που περιλαμβάνει την εξισορρόπηση διάφορων πτυχών, όπως ο χρόνος, οι δραστηριότητες, οι απαιτήσεις, οι προσδοκίες και η ικανοποίηση. Η εργασία

και το σπίτι θεωρούνται δομικοί πόροι και συστατικά που μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή και οικογενειακή ισορροπία.

Η αυτοαξιολόγηση των ίδιων των ατόμων αποτελεί επίσης ξεχωριστή μεταβλητή η οποία εστιάζει στην αξιολόγηση της αυτεπάρκειας, της αυτοεκτίμησης, της συναισθηματικής σταθερότητας και της κατοχής (έδρας) του ελέγχου (Judge et al., 1997). Η αυτεπάρκεια αφορά το βαθμό στον οποίο το άτομο πιστεύει πως έχει τις ικανότητες ώστε να χειριστεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Η αυτοεκτίμηση αφορά το βαθμό στον οποίο το άτομο πιστεύει πως έχει αξία. Η συναισθηματική σταθερότητα υποδηλώνει το βαθμό στον οποίο το άτομο πιστεύει πως είναι ψυχικά υγιές και χρήσιμο. Η έδρα ελέγχου αφορά στον βαθμό στον οποίο το άτομο πιστεύει ότι μπορεί να ελέγξει ακόμη και γεγονότα και καταστάσεις τις οποίες δεν μπορεί να επηρεάσει αλλά λαμβάνουν χώρα στη ζωή του τόσο στο οικογενειακό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον (Katou, 2021).

Οι πτυχές της μεταβλητής της αυτοαξιολόγησης επεξηγούν πιο αποτελεσματικά τους λόγους για τους οποίους κάποια άτομα διαχειρίζονται συγκεκριμένες καταστάσεις καλύτερα από άλλους (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Οι ερευνητικές υποθέσεις που διαμορφώνονται με βάση την επισκόπηση της θεωρητικής και εμπειρικής βιβλιογραφίας για τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με την εργασιακή επίδοση είναι οι εξής:

*H<sub>1</sub>: Ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία.*

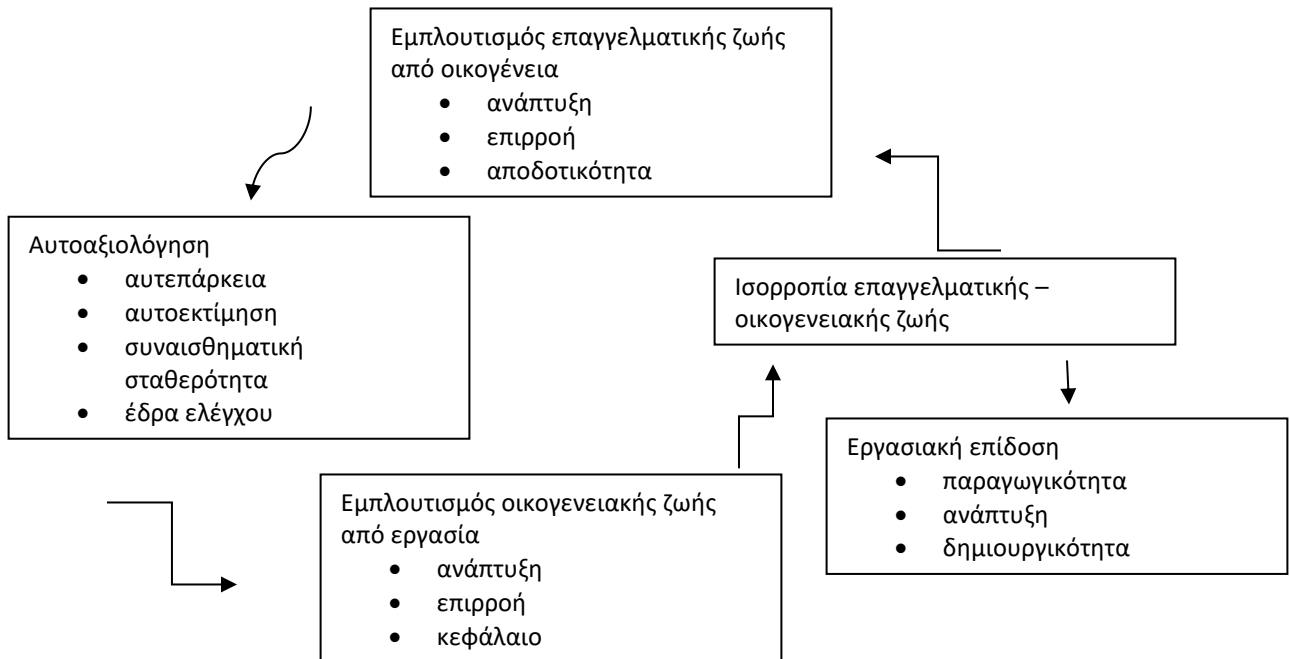
*H<sub>2</sub>: Ο εμπλουτισμός της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία.*

*H<sub>3</sub>: Η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και της εργασιακής επίδοσης.*

*H<sub>4</sub>: Η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή και της εργασιακής επίδοσης.*

Το προτεινόμενο θεωρητικό μοντέλο που διαμορφώνεται με βάση τις προηγούμενες ερευνητικές υποθέσεις απεικονίζεται στο Γράφημα 3.1. Το μοντέλο αυτό συνδέει την αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων με την εργασιακή επίδοση με τη χρήση ορισμένων μεταβλητών ελέγχου που αφορούν την επιχείρηση, τα προσωπικά στοιχεία του ερωτώμενου και στοιχεία της εργασίας του. Τα ερωτήματα αυτά περιλαμβάνονται στο πρώτο και δεύτερο τμήμα του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται.

**Γράφημα 3 1 Προτεινόμενο Θεωρητικό Μοντέλο Ισορροπίας Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής – Εργασιακής Επίδοσης**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΣ

### 4.1.Ερωτηματολόγιο

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου. Τα ερωτηματολόγια μπορούν να διανέμονται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή χωρίς την παρέμβαση ή παρουσία του ερευνητή (Saunders et al., 2012). Είναι σημαντικό το γεγονός ότι τα ερωτηματολόγια τα συμπληρώνουν οι συμμετέχοντες μόνοι τους για την αντικειμενική αποτύπωση των απόψεών τους. Ωστόσο, οι ερωτήσεις πρέπει να είναι με σαφήνεια διατυπωμένες ώστε να μην προκύπτουν παρερμηνείες για τους συμμετέχοντες.

Η βασική πρόθεση της δειγματοληψίας ως ποσοτικής μεθόδου έρευνας είναι να πραγματοποιήσει μια επιλογή ανάμεσα σε υποσύνολα ατόμων μέσα από έναν πληθυσμό ώστε να είναι εφικτός ο σχηματισμός εκτιμήσεων των χαρακτηριστικών αυτού του πληθυσμού (Collis & Hussey, 2009). Η επιλογή της χρήσης ερωτηματολογίου για την περίπτωση μιας ποσοτικής έρευνας και η χρήση δείγματος παράγει αποτελέσματα που αντιπροσωπεύουν τον πληθυσμό (Saunders et al., 2012). Η μεθοδολογία δημοσκόπησης που επιλέχθηκε για την παρούσα έρευνα είναι η βολική δειγματοληψία έτσι ώστε τα άτομα που προσκαλούνται να συμμετάσχουν στην έρευνα είναι τα άτομα τα οποία ο ερευνητής μπορεί να προσεγγίσει πιο εύκολα και γρήγορα (Fisher, 2007). Ως εκ τούτου, τα άτομα που κλήθηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα προέρχονται από το στενό οικογενειακό, φιλικό και επαγγελματικό περιβάλλον της ερευνήτριας.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω Google Forms με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αλλά ο αριθμός των ατόμων που έλαβαν τον σχετικό σύνδεσμο παραμένει άγνωστος, καθώς ζητήθηκε από τις επαφές της ερευνήτριας να προωθηθεί και σε άλλους που μπορούν να το συμπληρώσουν ως εργαζόμενοι. Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από 50 ερωτήσεις.

Το ερωτηματολόγιο ακολουθεί τη δομημένη μορφή (structured form) σύμφωνα με την οποία όλες οι ερωτήσεις είναι συγκεντρωμένες σε θεματικούς τομείς. Σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου χρησιμοποιείται η πενταβάθμια κλίμακα Likert εκτός αν υποδεικνύεται διαφορετικά ανά ερώτηση.

Μέσα από το ερωτηματολόγιο εξετάζονται η αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων, ο εμπλουτισμός της οικογένειας από την εργασία, ο εμπλουτισμός της εργασίας από την

οικογένεια, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής και η αντίληψη των εργαζομένων για την επίδοση της επιχείρησης όπου εργάζονται.

Η κλίμακα της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων στηρίζεται στην έρευνα των Judge et al. (2003) η οποία μετράει τέσσερις πτυχές, την αυτεπάρκεια, την αυτοεκτίμηση, τη συναισθηματική σταθερότητα και την έδρα ελέγχου. Η κλίμακα για τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία βασίζεται στην έρευνα των Carlson et al. (2006) και μετράει τις πτυχές της ανάπτυξης, της επιρροής και του οικογενειακού κεφαλαίου. Η κλίμακα για τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια βασίζεται επίσης στην ίδια έρευνα των Carlson et al. (2006) και μετράει τις πτυχές της ανάπτυξης, της επιρροής και της αποδοτικότητας. Η κλίμακα για την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία στηρίζεται στην έρευνα του Talukder (2016) η οποία μετράει πέντε αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την εξισορρόπηση που επιτυγχάνουν μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η κλίμακα της εργασιακής επίδοσης στηρίζεται στην έρευνα των Katou et al. (2014) η οποία μετράει τις πτυχές της παραγωγικότητας, της ανάπτυξης και της δημιουργικότητας.

Καθώς οι εξεταζόμενες μεταβλητές ενδέχεται να επηρεάζονται και από άλλους παράγοντες κρίθηκε σκόπιμο στο ερωτηματολόγιο να συμπεριληφθούν ερωτήματα τα οποία αφορούν οργανωτικούς παράγοντες (π.χ. κλάδος επιχείρησης, ιδιοκτησιακό καθεστώς, αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση), ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, εξαρτώμενα μέλη στην οικογένεια) και στοιχεία που αφορούν την εργασία των ερωτώμενων (π.χ. έτη προϋπηρεσίας, είδος απασχόλησης, αριθμός ωρών σε εβδομαδιαία βάση, θέση στην επιχείρηση).

## **4.2.Δειγματοληψία**

Το ερωτηματολόγιο εξέτασε και ενέκρινε η επιβλέπουσα καθηγήτρια η οποία βοήθησε στην οργάνωση, παρουσίαση και πληρότητά του. Ακόμη, υπήρξε μια πιλοτική ομάδα πέντε μεταπτυχιακών φοιτητών οι οποίοι συνέδραμαν σε βελτιώσεις στη διατύπωση των ερωτήσεων.

Μετά τις απαραίτητες γραμματικές, συντακτικές και λοιπές διορθώσεις το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω του Google Forms σε εργαζόμενους ελληνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του εμπορίου, των υπηρεσιών και της βιομηχανίας. Συνολικά, συμπληρώθηκαν 71 ερωτηματολόγια τα οποία ήταν πλήρη και χρησιμοποιήθηκαν για την έρευνα.

### **4.3. Έλεγχος των Στοιχείων**

Είναι σημαντικό το ερωτηματολόγιο να έχει εσωτερική εγκυρότητα και να χαρακτηρίζεται από αξιοπιστία (Saunders et al., 2002). Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να περιλαμβάνει συσχέτιση των απαντήσεων μεταξύ των ερωτημάτων που περιλαμβάνονται σε αυτό (Mitchell, 1996). Μια δημοφιλής μέθοδος μέτρησης της συνέπειας και της εσωτερικής εγκυρότητας είναι η μέθοδος alpha του Cronbach (Mitchell, 1996). Το όριο της ελάχιστης συνέπειας αγγίζει το 0,7 (Hair et al., 2010). Για την αξιολόγηση της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου πρέπει να ληφθούν υπόψη τα εξής:

- Η εσωτερική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου δηλαδή να εξεταστεί αν το ερωτηματολόγιο μετράει αυτά που ζητούνται από την έρευνα να μετρηθούν.
- Η εγκυρότητα του περιεχομένου του ερωτηματολογίου δηλαδή να εξεταστεί αν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου καλύπτουν τα θέματα που ερευνώνται.
- Η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου που αφορά τα κριτήρια αξιολόγησης δηλαδή να εξεταστεί αν οι ερωτήσεις που χρησιμοποιούνται μπορούν να παράγουν έγκυρες προβλέψεις.
- Η κατασκευαστική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου δηλαδή να εξεταστεί αν οι ερωτήσεις μετρούν πραγματικά αυτό που ερευνάται.

Για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες από δημοσιευμένες έγκυρες και πρόσφατες έρευνες από διαφορετικούς ερευνητές ώστε η εγκυρότητα να έχει ήδη ελεγχθεί από τη δημοσίευση της έρευνάς τους και ο δείκτης alpha Cronbach να λαμβάνει τιμές μεγαλύτερες του 0,7. Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας ήταν οι διαστάσεις της αυτοαξιολόγησης με 12 στοιχεία, οι πτυχές εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία με 9 στοιχεία, οι πτυχές εμπλουτισμού

εργασίας από την οικογένεια με 9 στοιχεία, οι πτυχές της ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της ζωής με 5 στοιχεία και η αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης με 6 στοιχεία. Στον Πίνακα 4.1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach. Όπως φαίνεται στον Πίνακα όλες οι κλίμακες χαρακτηρίζονται από πολύ υψηλή αξιοπιστία καθιστώντας την έρευνα έγκυρη.

**Πίνακας 4 1 Έλεγχος αξιοπιστίας**

<b>Κλίμακα</b>	<b>Αριθμός στοιχείων (items)</b>	<b>Cronbach alpha</b>
Διαστάσεις αυτοαξιολόγησης	12	,880
Πτυχές εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία	9	,920
Πτυχές εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια	9	,931
Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	5	,886
Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης	6	,887

Καθώς όλες οι τιμές είναι μεγαλύτερες του 0,7 υπάρχει συνέπεια, εγκυρότητα και αξιοπιστία σε κάθε κλίμακα ξεχωριστά και στο σύνολο του ερωτηματολογίου.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### 5.1 Περιγραφή του δείγματος

Το δείγμα της έρευνας απασχολείται κατά 11,3% στον κλάδο της βιομηχανίας (8 άτομα), κατά 81,7% στις υπηρεσίες (58 άτομα) και κατά 7% στον κλάδο του εμπορίου (5 άτομα) (Πίνακας 5.1).

Πίνακας 5 1 Τομέας δραστηριοποίησης επιχείρησης

<b>Παρακαλώ σημειώσατε τον βασικό τομέα όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Βιομηχανία	8	11,3	11,3	11,3
Υπηρεσίες	58	81,7	81,7	93,0
Εμπόριο	5	7,0	7,0	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 5.2 παρουσιάζεται το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης όπου εργάζεται το δείγμα. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως 31 άτομα (43,7%) εργάζονται στον δημόσιο τομέα και τα υπόλοιπα 40 άτομα (56,3%) εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 5 2 Ιδιοκτησιακό καθεστώς

<b>Ποιο είναι το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησής σας; Παρακαλώ σημειώσατε.</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δημόσιο	31	43,7	43,7	43,7
Ιδιωτικό	40	56,3	56,3	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται ορισμένα προσωπικά και ατομικά στοιχεία των συμμετεχόντων του δείγματος. Στον Πίνακα 5.3 παρουσιάζεται το φύλο των συμμετεχόντων από όπου προκύπτει πως 29 άτομα είναι άντρες (40,8%) και τα υπόλοιπα 42 άτομα είναι γυναίκες (59,2%).

Πίνακας 5 3 Φύλο

<b>Φύλο</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ανδρας	29	40,8	40,8	40,8
Γυναίκα	42	59,2	59,2	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 5.4 παρουσιάζεται η ηλικία των συμμετεχόντων από όπου προκύπτει πως 35 άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-30 ετών (49,3%), 7 άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών (9,9%), 16 άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 41-50 (22,6%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 51-60 ετών (18,2%).

**Πίνακας 5 4 Ηλικία**

<b>Ηλικία (σε χρόνια)</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
20 -30	35	49,3	49,3	49,3
31 - 40	7	9,9	9,9	59,2
41 - 50	16	22,6	22,6	81,7
51 - 60	13	18,2	18,2	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η βαθμίδα εκπαίδευσης την οποία έχει ολοκληρώσει το δείγμα (Πίνακας 5.5). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο έχει ολοκληρώσει μόνο τη βασική εκπαίδευση (1,4%), 11 άτομα έχουν αποφοιτήσει από το γυμνάσιο ή το λύκειο (15,5%) δηλαδή τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και 59 άτομα έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους σε κάποιο κολέγιο ή ΤΕΙ ή ΑΕΙ (83,1%).

**Πίνακας 5 5 Εκπαίδευση**

<b>Εκπαίδευση</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Βασική	1	1,4	1,4	1,4
Γυμνάσιο/ Λύκειο	11	15,5	15,5	16,9
Κολλέγιο /ΤΕΙ/ ΑΕΙ	59	83,1	83,1	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 5.6 παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στο δείγμα. Τα 27 άτομα είναι παντρεμένοι (38%) και τα υπόλοιπα 44 άτομα ανύπαντροι ή διαζευγμένοι (62%).

**Πίνακας 5 6 Οικογενειακή κατάσταση**

<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Παντρεμένος	27	38,0	38,0	38,0
Ανύπαντρος/ Διαζευγμένος	44	62,0	62,0	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 5.7 παρουσιάζονται τα έτη υπηρεσίας των συμμετεχόντων στην έρευνα στην επιχείρηση όπου εργάζονται σήμερα. Προκύπτει ότι 22 άτομα εργάζονται λιγότερο από ένα έτος (31%), άλλα τόσο εργάζονται έως 5 έτη (31%), 9 άτομα εργάζονται 6-15 έτη (12,6%), 7 άτομα εργάζονται 16-25 έτη και τα υπόλοιπα 11 άτομα εργάζονται μεταξύ 26 και 36 έτη (15,6%).

**Πίνακας 5 7 Έτη υπηρεσίας**

<b>Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Έως 1 έτος	22	31	31	31,0
1-5 έτη	22	31	31	62,0
6-15 έτη	9	12,6	12,6	74,6
16-25 έτη	7	9,8	9,8	84,4
26-36	11	15,6	15,6	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 5.8 παρουσιάζεται το είδος απασχόλησης του δείγματος. Προκύπτει πως 60 άτομα είναι πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση όπου εργάζονται (84,5%) και τα υπόλοιπα 11 άτομα είναι μερική απασχόλησης (15,5%).

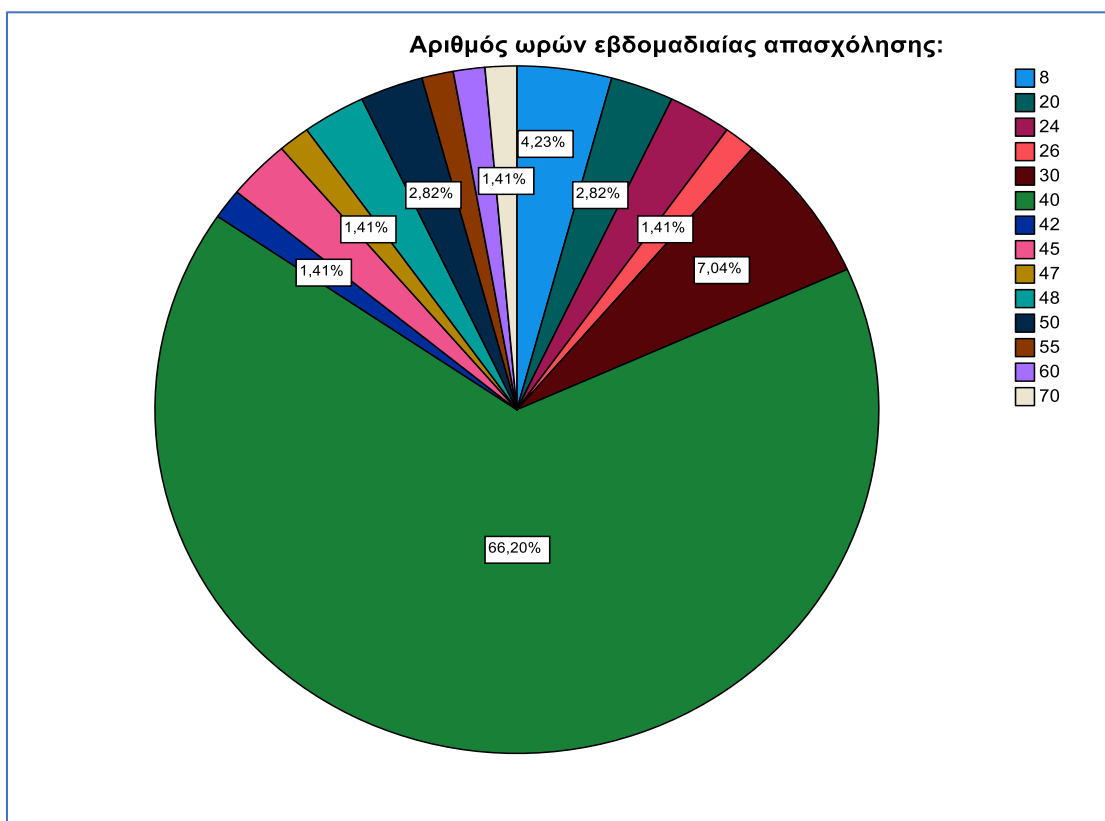
**Πίνακας 5 8 Είδος απασχόλησης**

<b>Παρακαλώ σημειώσατε το είδος της απασχόλησής σας:</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό

Πλήρους απασχόλησης	60	84,5	84,5	84,5
Μερικής απασχόλησης	11	15,5	15,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Στο Γράφημα 5.1 παρουσιάζεται ο αριθμός των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζόμενων του δείγματος. Προκύπτει πως 3 άτομα εργάζονται 8 ώρες εβδομαδιαίως (4,2%), 2 άτομα εργάζονται 20 ώρες εβδομαδιαίως (2,8%), άλλα 2 άτομα εργάζονται 24 ώρες εβδομαδιαίως (2,8%), ένα άτομο εργάζεται 26 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%), 5 άτομα εργάζονται 30 ώρες εβδομαδιαίως (7%), 47 άτομα εργάζονται 40 ώρες εβδομαδιαίως δηλαδή με πλήρη απασχόληση (66,2%), ένα άτομο εργάζεται 42 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%), 2 άτομα εργάζονται 45 ώρες (2,8%), ένα άτομο εργάζεται 47 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%), 2 άτομα εργάζονται 48 ώρες εβδομαδιαίως (2,8%), 2 άτομα εργάζονται 50 ώρες εβδομαδιαίως (2,8%), ένα άτομο εργάζεται 55 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%), άλλο ένα εργάζεται 60 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%) και άλλο ένα 70 ώρες εβδομαδιαίως (1,4%).

**Γράφημα 5 1 Αριθμός ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης**



Στον Πίνακα 5.9 παρουσιάζεται η θέση των συμμετεχόντων στην έρευνα στην ιεραρχία της επιχείρησης. Από τα 71 άτομα του δείγματος τα 2 είναι ανώτατα στελέχη στην επιχείρηση όπου εργάζονται (2,8%), τα 9 είναι μεσαία στελέχη ή διευθυντές (12,7%) και τα υπόλοιπα 60 άτομα είναι υπάλληλοι (84,5%).

**Πίνακας 5 9 Θέση στην ιεραρχία**

<b>Θέση στην ιεραρχία</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ανώτατο στέλεχος	2	2,8	2,8	2,8
Μεσαίο στέλεχος/ Διευθυντής	9	12,7	12,7	15,5
Υπάλληλος	60	84,5	84,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζει τις διαστάσεις της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων. Η αυτοαξιολόγηση απαρτίζεται από τις διαστάσεις της αυτεπάρκειας (3 στοιχεία), της αυτοεκτίμησης (2 στοιχεία), της συναισθηματικής σταθερότητας (3 στοιχεία) και της έδρας ελέγχου (3 στοιχεία). Στον Πίνακα 5.10 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι ολοκληρώνουν τις εργασίες τους με επιτυχία και προκύπτει πως 7 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (9,9%), 31 άτομα συμφωνούν (43,7%) και τα υπόλοιπα 33 άτομα συμφωνούν απόλυτα (46,5%). Περισσότεροι από το 90% του δείγματος πιστεύουν πως είναι πλήρως επαρκείς και εκτελούν την εργασία τους επιτυχώς (Μ.Ο. = 4,37, Τ.Α. = 0,660).

**Πίνακας 5 10 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 1**

<b>Ολοκληρώνω τις εργασίες μου με επιτυχία</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	7	9,9	9,9	9,9
Συμφωνώ	31	43,7	43,7	53,5
Συμφωνώ απόλυτα	33	46,5	46,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,37 Τ.Α. = 0,660

Στον Πίνακα 5.11 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τα περισσότερα προβλήματά τους και προκύπτει πως 13 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (18,3%), 33 άτομα συμφωνούν (46,5%) και τα υπόλοιπα 25 άτομα συμφωνούν απόλυτα (35,2%). Περισσότεροι από το 80% του δείγματος κρίνουν πως έχουν την ικανότητα να φέρουν εις πέρας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους (Μ.Ο. = 4,17, Τ.Α. = 0,717).

**Πίνακας 5 11 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 2**

<b>Είμαι σε θέση να αντιμετωπίζω τα περισσότερα προβλήματά μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	13	18,3	18,3	18,3
Συμφωνώ	33	46,5	46,5	64,8
Συμφωνώ απόλυτα	25	35,2	35,2	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,17 Τ.Α. = 0,717

Στον Πίνακα 5.12 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες δεν έχουν αμφιβολίες σχετικά με τις ικανότητές τους και προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (1,4%), 15 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (21,1%), 29 άτομα συμφωνούν (40,8%) και τα υπόλοιπα 26 άτομα συμφωνούν απόλυτα (36,6%). Και σε αυτό το ερώτημα οι συμμετέχοντες εκδηλώνουν υψηλές βαθμολογίες αυτεπάρκειας όσον αφορά στις ικανότητές τους στον επαγγελματικό τους χώρο (Μ.Ο. = 4,13, Τ.Α. = 0,792).

**Πίνακας 5 12 Αυτεπάρκεια: Στοιχείο 3**

<b>Δεν έχω αμφιβολίες σχετικά με τις ικανότητές μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	1	1,4	1,4	1,4
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	22,5
Συμφωνώ	29	40,8	40,8	63,4
Συμφωνώ απόλυτα	26	36,6	36,6	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,13 Τ.Α. = 0,792

Τα επόμενα δύο ερωτήματα αφορούν στην αυτοεκτίμηση του δείγματος. Στον Πίνακα 5.13 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες είναι βέβαιοι πως απολαμβάνουν την επιτυχία που τους αξίζει στη ζωή και προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 9 άτομα διαφωνούν (12,7%), 25 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (35,2%), 27 άτομα συμφωνούν (38%) και τα υπόλοιπα 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα (12,7%). Γενικά οι μισοί συμμετέχοντες του δείγματος αξιολογούν πως είναι επιτυχημένοι στη ζωή τους και το αναγνωρίζουν (Μ.Ο. = 3,48, Τ.Α. = 0,924).

**Πίνακας 5 13 Αυτοεκτίμηση: Στοιχείο 1**

<b>Είμαι βέβαιος ότι απολαμβάνω την επιτυχία που μου αξίζει στη ζωή</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	9	12,7	12,7	14,1
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	25	35,2	35,2	49,3
Συμφωνώ	27	38,0	38,0	87,3
Συμφωνώ απόλυτα	9	12,7	12,7	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,48 Τ.Α. = 0,924

Στον Πίνακα 5.14 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες είναι συνολικά ικανοποιημένοι με τον εαυτό τους και προκύπτει πως 5 άτομα διαφωνούν (7%), 13 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (18,3%), 36 άτομα συμφωνούν (50,7%) και τα υπόλοιπα 17 άτομα συμφωνούν απόλυτα (23,9%). Φαίνεται πως το δείγμα σε γενικές γραμμές αποτελείται από εργαζόμενους ικανοποιημένους και πλήρεις με τον εαυτό τους (Μ.Ο. = 3,92, Τ.Α. = 0,841).

**Πίνακας 5 14 Αυτοεκτίμηση: Στοιχείο 1**

<b>Συνολικά, είμαι ικανοποιημένος με τον εαυτό μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	5	7,0	7,0	7,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	13	18,3	18,3	25,4
Συμφωνώ	36	50,7	50,7	76,1
Συμφωνώ απόλυτα	17	23,9	23,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,92 Τ.Α. = 0,841

Τα επόμενα τρία στοιχεία εξετάζουν τη συναισθηματική σταθερότητα του δείγματος. Στον Πίνακα 5.15 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο δεν υπάρχουν περιπτώσεις που τα πράγματα να φαίνονται ζοφερά και απελπιστικά για τους συμμετέχοντες και προκύπτει πως 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα (5,6%), 14 άτομα διαφωνούν (19,7%), 28 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (39,4%), 18 άτομα συμφωνούν (25,4%) και τα υπόλοιπα 7 άτομα συμφωνούν απόλυτα (9,9%). Το δείγμα τηρεί ουδέτερη στάση στο συγκεκριμένο ερώτημα (Μ.Ο. = 3,14, Τ.Α. = 1,032). Αυτό δείχνει ότι όλοι περνάνε από κάποια στιγμή που απελπίζονται και δεν είναι αισιόδοξοι για το μέλλον χωρίς ωστόσο αυτό να συνεπάγεται μια πιο μόνιμη κατάσταση.

**Πίνακας 5 15 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 1**

<b>Δεν υπάρχουν περιπτώσεις που τα πράγματα να φαίνονται ζοφερά και απελπιστικά για μένα</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	4	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	14	19,7	19,7	25,4
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	28	39,4	39,4	64,8
Συμφωνώ	18	25,4	25,4	90,1
Συμφωνώ απόλυτα	7	9,9	9,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,14 Τ.Α. = 1,032

Στον Πίνακα 5.16 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο τις περισσότερες φορές οι συμμετέχοντες αισθάνονται χρήσιμοι και προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (1,4%), 16 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (22,5%), 33 άτομα συμφωνούν (46,5%) και τα υπόλοιπα 21 άτομα συμφωνούν απόλυτα (29,6%). Οι εργαζόμενοι αισθάνονται στην πλειοψηφία τους πως προσφέρουν στην εργασία τους και αυτό τους προσδίδει συναισθηματική σταθερότητα (Μ.Ο. = 4,04, Τ.Α. = 0,764).

**Πίνακας 5 16 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 2**

<b>Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι χρήσιμος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	1	1,4	1,4	1,4



Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	16	22,5	22,5	23,9
Συμφωνώ	33	46,5	46,5	70,4
Συμφωνώ απόλυτα	21	29,6	29,6	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 4,04 T.A. = 0,764

Στον Πίνακα 5.17 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες δεν αισθάνονται ποτέ καταθλιπτικά. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (2,8%), 14 άτομα διαφωνούν (19,7%), 26 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (36,6%), 20 άτομα συμφωνούν (28,2%) και τα υπόλοιπα 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα (12,7%). Το 40% του δείγματος δεν αισθάνονται καταθλιπτικά γεγονός που υποδηλώνει υψηλά ποσοστά ικανοποίησης (M.O. = 3,28, T.A. = 1,017).

**Πίνακας 5 17 Συναισθηματική σταθερότητα: Στοιχείο 3**

<b>Ποτέ δεν αισθάνομαι καταθλιπτικά</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	14	19,7	19,7	22,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	36,6	36,6	59,2
Συμφωνώ	20	28,2	28,2	87,3
Συμφωνώ απόλυτα	9	12,7	12,7	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,28 T.A. = 1,017

Στην συνέχεια εξετάζεται η έδρα ελέγχου των συμμετεχόντων. Αρχικά, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες προσδιορίζουν τι θα συμβεί στη ζωή τους (Πίνακας 5.18). Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 27 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (38%), 30 άτομα συμφωνούν (42,3%) και τα υπόλοιπα 8 άτομα συμφωνούν απόλυτα (11,3%). Αρκετά μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων τηρούν ουδέτερη στάση στο συγκεκριμένο ερώτημα γεγονός που ίσως σημαίνει πως δεν πιστεύουν ότι οι ίδιοι μπορούν να καθορίσουν όσα θα συμβούν στη ζωή τους αλλά υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες που το καθορίζουν αυτό (M.O. = 3,56, T.A. = 0,806).

**Πίνακας 5 18 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 1**

<b>Εγώ προσδιορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	38,0	38,0	46,5
Συμφωνώ	30	42,3	42,3	88,7
Συμφωνώ απόλυτα	8	11,3	11,3	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,56 T.A. = 0,806

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες αισθάνονται ότι ελέγχουν την επιτυχία στην καριέρα τους (Πίνακας 5.19). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 8 άτομα διαφωνούν (11,3%), 21 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (29,6%), 31 άτομα συμφωνούν (43,7%) και τα υπόλοιπα 10 άτομα συμφωνούν απόλυτα (14,1%). Σχεδόν το 60% του δείγματος πιστεύουν ότι ασκούν επιρροή και έλεγχο στον τρόπο με τον οποίο εξελίσσεται η σταδιοδρομία τους και στο βαθμό αποτελεσματικότητάς της (M.O. = 3,58, T.A. = 0,921).

**Πίνακας 5 19 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 2**

<b>Αισθάνομαι ότι ελέγχω την επιτυχία στην καριέρα μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	8	11,3	11,3	12,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	29,6	29,6	42,3
Συμφωνώ	31	43,7	43,7	85,9
Συμφωνώ απόλυτα	10	14,1	14,1	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,58 T.A. = 0,921

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες αισθάνονται πάντα ότι ελέγχουν τη δουλειά τους (Πίνακας 5.20). Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 25 άτομα τηρούν ουδέτερη στάση (35,2%), 29 άτομα συμφωνούν (40,8%) και τα υπόλοιπα 11 άτομα συμφωνούν απόλυτα (15,5%). Σχεδόν το 60% των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι οι ίδιοι έχουν τον έλεγχο στην εργασία τους (M.O. = 3,63, T.A. = 0,849).

**Πίνακας 5 20 Έδρα ελέγχου: Στοιχείο 3**

<b>Πάντοτε αισθάνομαι ότι ελέγχω τη δουλειά μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	25	35,2	35,2	43,7
Συμφωνώ	29	40,8	40,8	84,5
Συμφωνώ απόλυτα	11	15,5	15,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,63 T.A. = 0,849

Η επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου εξετάζει τις πτυχές εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία. Η πρώτη πτυχή εμπλουτισμού είναι η ανάπτυξη της οικογένειας από την εργασία. Αρχικά, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες στην έρευνα να κατανοήσουν τις διαφορετικές απόψεις και αυτό τους βοηθά να γίνουν καλύτερα μέλη στην οικογένεια (Πίνακας 5.21). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 17 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (23,9%), 28 άτομα συμφωνούν (39,4%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Σχεδόν το 65% του δείγματος θεωρούν πως η εργασία βελτιώνει την ικανότητά τους να αποδέχονται τις διαφορετικές απόψεις και να βελτιωθούν ως μέλη της οικογένειάς τους (M.O. = 3,76, T.A. = 1,021). Με άλλα λόγια, αποδέχονται το γεγονός ότι η εργασία του κάνει καλύτερους στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής.

**Πίνακας 5 21 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 1**

<b>Με βοηθά να κατανοώ τις διαφορετικές απόψεις και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	11,3
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	17	23,9	23,9	35,2
Συμφωνώ	28	39,4	39,4	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,76 T.A. = 1,021

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν γνώσεις και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτερα μέλη στην οικογένεια (Πίνακας 5.22). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 4 άτομα διαφωνούν (5,6%), 16 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (22,5%), 33 άτομα συμφωνούν (46,5%) και τα υπόλοιπα 17 άτομα συμφωνούν απόλυτα (23,9%). Η εργασία γεμίζει γνώσεις το άτομο τις οποίες στη συνέχεια αξιοποιεί και στην προσωπική του ζωή (Μ.Ο. = 3,86. Τ.Α. = 0,899).

**Πίνακας 5 22 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 2**

<b>Με βοηθά να αποκτήσω γνώσεις και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	4	5,6	5,6	7,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	16	22,5	22,5	29,6
Συμφωνώ	33	46,5	46,5	76,1
Συμφωνώ απόλυτα	17	23,9	23,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,86 Τ.Α. = 0,899

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν δεξιότητες και αυτό τους βοηθά να γίνουν καλύτερα μέλη στην οικογένεια (Πίνακας 5.23). Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 5 άτομα διαφωνούν (7%), 21 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (29,6%), 22 άτομα συμφωνούν (31%) και τα υπόλοιπα 22 άτομα συμφωνούν απόλυτα (31%). Η εργασία βοηθά στην απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων οι οποίες εξυπηρετούν στη βελτίωση του ατόμου ως μέλος της οικογένειάς του (Μ.Ο. = 3,83, Τ.Α. = 1,0).

**Πίνακας 5 23 Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 3**

<b>Με βοηθά να αποκτήσω δεξιότητες και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	5	7,0	7,0	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	29,6	29,6	38,0

Συμφωνώ	22	31,0	31,0	69,0
Συμφωνώ απόλυτα	22	31,0	31,0	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,83 T.A. = 1,0

Η επόμενη μεταβλητή που εξετάζεται αφορά τον επηρεασμό της οικογένειας από την εργασία. Στον Πίνακα 5.24 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τον βαθμό στον οποίο η εργασία κάνει τους συμμετέχοντες να έχουν καλή διάθεση και να γίνουν καλύτερα μέλη στην οικογένειά τους. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 8 άτομα διαφωνούν (11,3%), 20 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (28,2%), 29 άτομα συμφωνούν (40,8%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα συμφωνούν απόλυτα (18,3%). Το 60% των συμμετεχόντων θεωρεί πως η καλή διάθεση στην εργασία οδηγεί σε καλύτερη στάση και αντιμετώπιση στην οικογένεια (M.O. = 3,63, T.A. = 0,96).

**Πίνακας 5 24 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 1**

<b>Με κάνει να έχω καλή διάθεση και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	8	11,3	11,3	12,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	28,2	28,2	40,8
Συμφωνώ	29	40,8	40,8	81,7
Συμφωνώ απόλυτα	13	18,3	18,3	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,63 T.A. = 0,960

Στον Πίνακα 5.25 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες ευτυχισμένοι και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτερα μέλη στην οικογένεια. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 9 άτομα διαφωνούν (12,7%), 23 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (32,4%), 19 άτομα συμφωνούν (26,8%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Το αίσθημα της ευτυχίας αυξάνεται για τους εργαζόμενους του δείγματος και αυτό έχει θετικό αντίκτυπο στην οικογένειά τους (M.O. = 3,59, T.A. = 1,090).

**Πίνακας 5 25 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 2**

<b>Με κάνει να αισθάνομαι ευτυχισμένος και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	9	12,7	12,7	15,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	23	32,4	32,4	47,9
Συμφωνώ	19	26,8	26,8	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,59 T.A. = 1,090

Στον Πίνακα 5.26 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τους κάνει πρόσχαρους η εργασία και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτερα μέλη στην οικογένεια. Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 11 άτομα διαφωνούν (15,5%), 21 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (29,6%), 21 άτομα συμφωνούν (29,6%) και τα υπόλοιπα 16 άτομα συμφωνούν απόλυτα (22,5%). Η εργασία βοηθά τους εργαζόμενους στην βελτίωση της διάθεσής τους αλλά όχι σε καθοριστικό βαθμό (M.O. = 3,54, T.A. = 1,093).

**Πίνακας 5 26 Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία: Στοιχείο 3**

<b>Με κάνει πρόσχαρο και αυτό με βοηθάει να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	11	15,5	15,5	18,3
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	29,6	29,6	47,9
Συμφωνώ	21	29,6	29,6	77,5
Συμφωνώ απόλυτα	16	22,5	22,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,54 T.A. = 1,093

Στη συνέχεια εξετάζεται το οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία. Αρχικά, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να αισθανθούν προσωπικά εκπληρωμένοι και αυτό τους βοηθά να γίνουν καλύτερα μέλη στην οικογένειά τους

(Πίνακας 5.27). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 3 άτομα διαφωνούν (4,2%), 19 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (26,8%), 28 άτομα συμφωνούν (39,4%) και τα υπόλοιπα 19 άτομα συμφωνούν απόλυτα (26,8%). Η εργασία μπορεί να ολοκληρώσει ένα άτομο και η επίδραση που έχει λειτουργεί θετικά για το ρόλο του στην οικογένειά του (Μ.Ο. = 3,83, Τ.Α. = 0,971).

**Πίνακας 5 27 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 1**

<b>Με βοήθά να αισθάνομαι προσωπικά εκπληρωμένος και αυτό με βοήθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	3	4,2	4,2	7,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	19	26,8	26,8	33,8
Συμφωνώ	28	39,4	39,4	73,2
Συμφωνώ απόλυτα	19	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,83 Τ.Α. = 0,971

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία παρέχει μια αίσθηση ολοκλήρωσης και αυτό με βοήθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια (Πίνακας 5.28). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 5 άτομα διαφωνούν (7%), 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (21,1%), 31 άτομα συμφωνούν (43,7%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Η εργασία μπορεί να ολοκληρώσει ένα άτομο βελτιώνοντας τον τρόπο δράσης του στην οικογένεια (Μ.Ο. = 3,82, Τ.Α. = 0,99).

**Πίνακας 5 28 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 2**

<b>Μου παρέχει μια αίσθηση ολοκλήρωσης και αυτό με βοήθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	5	7,0	7,0	9,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	31,0
Συμφωνώ	31	43,7	43,7	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0

Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,82 T.A. = 0,990
--------	----	-------	-------	-----------------------------

Στη συνέχεια, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία παρέχει μια αίσθηση επιτυχία και βοηθά τους συμμετέχοντες να είναι καλύτερα μέλη στην οικογένεια (Πίνακας 5.29). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν απόλυτα (2,8%), 4 άτομα διαφωνούν (5,6%), 20 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (28,2%), 27 άτομα συμφωνούν (38%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Η εργασία προσφέρει το αίσθημα της επιτυχίας στο δείγμα σε μεγάλο βαθμό (M.O. = 3,77, T.A. = 0,988).

**Πίνακας 5 29 Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία: Στοιχείο 3**

<b>Μου παρέχει μια αίσθηση επιτυχίας και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,8	2,8	2,8
Διαφωνώ	4	5,6	5,6	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	28,2	28,2	36,6
Συμφωνώ	27	38,0	38,0	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,77 T.A. = 0,988

Στη συνέχεια εξετάζονται οι πτυχές εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια. Αρχικά, εξετάζεται η ανάπτυξη της εργασίας από την οικογένεια. Στον Πίνακα 5.30 εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν γνώσεις και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (21,1%), 35 άτομα συμφωνούν (49,3%) και τα υπόλοιπα 15 άτομα συμφωνούν απόλυτα (21,1%). Η οικογένεια μπορεί να λειτουργήσει εποικοδομητικά στην εργασία μέσα από την απόκτηση γνώσεων και την εφαρμογή τους στην εργασία (M.O. = 3,83, T.A. = 0,862).

**Πίνακας 5 30 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1**



<b>Με βοήθά να αποκτήσω γνώσεις και αυτό με βοηθά να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	29,6
Συμφωνώ	35	49,3	49,3	78,9
Συμφωνώ απόλυτα	15	21,1	21,1	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,83 T.A. = 0,862

Στη συνέχεια, εξετάζεται στον Πίνακα 5.31 ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν δεξιότητες και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 14 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (19,7%), 34 άτομα συμφωνούν (47,9%) και τα υπόλοιπα 17 άτομα συμφωνούν απόλυτα (23,9%). Και σε αυτή την ερώτηση φαίνεται η σημασία και ο ρόλος που διαδραματίζει η οικογένεια στην επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία του ατόμου καθώς τον εξοπλίζει με δεξιότητες και ικανότητες που τον βοηθούν στην καθημερινή του εργασία (M.O. = 3,87, T.A. = 0,877).

**Πίνακας 5 31 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2**

<b>Με βοήθά να αποκτήσω δεξιότητες και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	19,7	19,7	28,2
Συμφωνώ	34	47,9	47,9	76,1
Συμφωνώ απόλυτα	17	23,9	23,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,87 T.A. = 0,877

Στη συνέχεια, εξετάζεται στον Πίνακα 5.32 ο βαθμός στον οποίο η εργασία βοηθά τους συμμετέχοντες να επεκτείνουν τη γνώση τους για νέα πράγματα και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως 4 άτομα διαφωνούν (5,6%), 11 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (15,5%), 40 άτομα συμφωνούν (56,3%) και τα υπόλοιπα 16 άτομα συμφωνούν απόλυτα (22,5%). Η εργασία εξυπηρετεί στην απόκτηση γνώσεων οι

οποίες μπορούν να εφαρμοστούν στο οικογενειακό περιβάλλον του εργαζόμενου (Μ.Ο. = 3,96, Τ.Α. = 0,783).

**Πίνακας 5 32 Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3**

<b>Με βοηθά να επεκτείνω τη γνώση μου για νέα πράγματα και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	4	5,6	5,6	5,6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	11	15,5	15,5	21,1
Συμφωνώ	40	56,3	56,3	77,5
Συμφωνώ απόλυτα	16	22,5	22,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,96 Τ.Α. = 0,783

Στη συνέχεια εξετάζεται ο επηρεασμός της εργασίας από την οικογένεια. Στον Πίνακα 5.33 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία τοποθετεί τους εργαζόμενους σε μια καλή διάθεση και τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν (8,5%), 14 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (19,7%), 33 άτομα συμφωνούν (46,5%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Η εργασία επηρεάζει τη συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση του ατόμου σε μεγάλο βαθμό με αποτέλεσμα να καθορίζει την διάθεσή του και να επηρεάζει την εργασιακή του επίδοση (Μ.Ο. = 3,89, Τ.Α. = 0,887).

**Πίνακας 5 33 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1**

<b>Με βάζει σε μια καλή διάθεση και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	6	8,5	8,5	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	19,7	19,7	28,2
Συμφωνώ	33	46,5	46,5	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,89 Τ.Α. = 0,887

Στον Πίνακα 5.34 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία κάνει τους συμμετέχοντες να νιώθουν ευτυχισμένοι και τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί (1,4%), 19 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (26,8%), 32 άτομα συμφωνούν (45,1%) και τα υπόλοιπα 19 άτομα συμφωνούν απόλυτα (26,8%). Και πάλι φαίνεται ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η οικογένεια σε σχέση με τη συναισθηματική επίδραση που ασκεί το άτομο και τον αντίκτυπο που έχει αυτή η επίδραση στην εργασία του (Μ.Ο. = 3,97, Τ.Α. = 0,774).

**Πίνακας 5 34 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2**

<b>Με κάνει να νιώθω ευτυχισμένος και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	1	1,4	1,4	1,4
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	19	26,8	26,8	28,2
Συμφωνώ	32	45,1	45,1	73,2
Συμφωνώ απόλυτα	19	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,97 Τ.Α. = 0,774

Στον Πίνακα 5.35 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο η εργασία κάνει τους συμμετέχοντες πρόσχαρους και τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι. Προκύπτει πως 3 άτομα διαφωνούν (4,2%), 18 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (25,4%), 30 άτομα συμφωνούν (42,3%) και τα υπόλοιπα 20 άτομα συμφωνούν απόλυτα (28,2%). Η βελτίωση της συναισθηματικής κατάστασης των εργαζομένων συνδέεται και με βελτίωση της απόδοσής τους στην εργασία (Μ.Ο. = 3,94, Τ.Α. = 0,843).

**Πίνακας 5 35 Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3**

<b>Με κάνει πρόσχαρο και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	3	4,2	4,2	4,2
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	18	25,4	25,4	29,6
Συμφωνώ	30	42,3	42,3	71,8
Συμφωνώ απόλυτα	20	28,2	28,2	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,94 Τ.Α. = 0,843

Στη συνέχεια εξετάζεται η αποδοτικότητα της εργασίας από την οικογένεια. Το πρώτο στοιχείο εξετάζει το βαθμό στον οποίο η εργασία μαθαίνει στους συμμετέχοντες να αποφεύγουν τη σπατάλη χρόνου στην εργασία γεγονός που τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι (Πίνακας 5.36). Προκύπτει πως 9 άτομα διαφωνούν (12,7%), 12 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (16,9%), 37 άτομα συμφωνούν (52,1%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα συμφωνούν απόλυτα (18,3%). Η οικογένεια βοηθά τους εργαζόμενους να αποκτήσουν την ικανότητα να διαχειρίζονται καλύτερα το χρόνο τους με αποτέλεσμα να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους (M.O. = 3,76, T.A. = 0,902).

**Πίνακας 5 36 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 1**

<b>Με μαθαίνει να αποφεύγω τη σπατάλη χρόνου στην εργασία και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	9	12,7	12,7	12,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	12	16,9	16,9	29,6
Συμφωνώ	37	52,1	52,1	81,7
Συμφωνώ απόλυτα	13	18,3	18,3	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,76 T.A. = 0,902

Το επόμενο στοιχείο εξετάζει το βαθμό στον οποίο η εργασία ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν τον χρόνο εργασίας τους με συγκεκριμένο τρόπο και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι (Πίνακας 5.37). Προκύπτει πως 5 άτομα διαφωνούν (7%), 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (21,1%), 36 άτομα συμφωνούν (50,7%) και τα υπόλοιπα 15 άτομα συμφωνούν απόλυτα (21,1%). Η οικογένεια βοηθά στην καλύτερη διαχείριση του χρόνου αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα (M.O. = 3,86, T.A. = 0,833).

**Πίνακας 5 37 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 2**

<b>Με ενθαρρύνει να χρησιμοποιήσω τον χρόνο εργασίας μου με συγκεκριμένο τρόπο και αυτό με βοηθά να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	5	7,0	7,0	7,0

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	28,2
Συμφωνώ	36	50,7	50,7	78,9
Συμφωνώ απόλυτα	15	21,1	21,1	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,86 T.A. = 0,833

Το επόμενο στοιχείο εξετάζει το βαθμό στον οποίο η εργασία προκαλεί τους συμμετέχοντες να είναι περισσότερο επικεντρωμένοι στην εργασία και αυτό τους βοηθά να είναι καλύτεροι εργαζόμενοι (Πίνακας 5.38). Προκύπτει πως 2 άτομα διαφωνούν (2,8%), 19 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (26,8%), 31 άτομα συμφωνούν (43,7%) και τα υπόλοιπα 19 άτομα συμφωνούν απόλυτα (26,8%). Η οικογένεια εφόσον είναι υποστηρικτική στην επαγγελματική ζωή του ατόμου μπορεί να του δώσει ώθηση και να οδηγήσει σε επαγγελματική ανέλιξη και εξέλιξη (M.O. = 3,94, T.A. = 0,809).

**Πίνακας 5 38 Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια: Στοιχείο 3**

<b>Με προκαλεί να είμαι περισσότερο επικεντρωμένος στην εργασία και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ	2	2,8	2,8	2,8
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	19	26,8	26,8	29,6
Συμφωνώ	31	43,7	43,7	73,2
Συμφωνώ απόλυτα	19	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,94 T.A. = 0,809

Στη συνέχεια εξετάζονται οι πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής μέσα από πέντε προτάσεις – στοιχεία. Αρχικά, στον Πίνακα 5.39 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν αρκετό χρόνο μακριά από τη δουλειά τους στον χώρο εργασίας για να διατηρήσουν επαρκή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής/ οικογενειακής ζωής. Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν απόλυτα (8,5%), 15 άτομα διαφωνούν (21,1%), 22 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (31%), 22 άτομα

συμφωνούν (31%) και τα υπόλοιπα 6 άτομα συμφωνούν απόλυτα (8,5%). Το δείγμα τηρεί ουδέτερη στάση στο συγκεκριμένο ζήτημα (Μ.Ο. = 3,1, Τ.Α. = 1,097).

**Πίνακας 5 39 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 1**

<b>Έχω αρκετό χρόνο μακριά από τη δουλειά μου στον χώρο εργασίας για να διατηρήσω επαρκή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής / οικογενειακής ζωής</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	8,5	8,5	8,5
Διαφωνώ	15	21,1	21,1	29,6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	22	31,0	31,0	60,6
Συμφωνώ	22	31,0	31,0	91,5
Συμφωνώ απόλυτα	6	8,5	8,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,1 Τ.Α. = 1,097

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 5.40 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα τώρα έχουν καλή ισορροπία μεταξύ του χρόνου που περνούν στην εργασία και του χρόνου που έχουν στη διάθεσή τους για δραστηριότητες εκτός εργασίας. Προκύπτει πως 6 άτομα διαφωνούν απόλυτα (8,5%), 14 άτομα διαφωνούν (19,7%), 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (21,1%), 27 άτομα συμφωνούν (38%) και τα υπόλοιπα 9 άτομα συμφωνούν απόλυτα (12,7%). Και σε αυτό το ερώτημα το δείγμα τηρεί ουδέτερη στάση χωρίς να εκφράζει σαφή άποψη για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Μ.Ο. = 3,27, Τ.Α. = 1,171).

**Πίνακας 5 40 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 2**

<b>Επί του παρόντος, έχω μια καλή ισορροπία μεταξύ του χρόνου που περνάω στην εργασία και του χρόνου που έχω στη διάθεσή μου για δραστηριότητες εκτός εργασίας</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	8,5	8,5	8,5
Διαφωνώ	14	19,7	19,7	28,2
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	49,3
Συμφωνώ	27	38,0	38,0	87,3
Συμφωνώ απόλυτα	9	12,7	12,7	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,27

				T.A. = 1,171
--	--	--	--	--------------

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 5.41 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα πιστεύουν πως η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας τους και των δραστηριοτήτων εκτός εργασίας είναι επί του παρόντος σωστή. Προκύπτει πως 7 άτομα διαφωνούν απόλυτα (9,9%), 10 άτομα διαφωνούν (14,1%), 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (21,1%), 32 άτομα συμφωνούν (45,1%) και τα υπόλοιπα 7 άτομα συμφωνούν απόλυτα (9,9%). Το δείγμα φαίνεται ότι δεν είναι ούτε ευχαριστημένο ούτε δυσαρεστημένοι με την ισορροπία που επιτυγχάνεται μεταξύ των οικογενειακών και εργασιακών απαιτήσεων (M.O.= 3,31, T.A. = 1,141).

**Πίνακας 5 41 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 3**

<b>Πιστεύω ότι η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας μου και των δραστηριοτήτων εκτός εργασίας είναι επί του παρόντος σωστή</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	7	9,9	9,9	9,9
Διαφωνώ	10	14,1	14,1	23,9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	21,1	21,1	45,1
Συμφωνώ	32	45,1	45,1	90,1
Συμφωνώ απόλυτα	7	9,9	9,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,31 T.A. = 1,141

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 5.42 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να διαπραγματευτούν και να ολοκληρώσουν αυτό που αναμένεται από τους ίδιους στην εργασία και στην οικογένειά τους. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 9 άτομα διαφωνούν (12,7%), 18 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (25,4%), 26 άτομα συμφωνούν (36,6%) και τα υπόλοιπα 17 άτομα συμφωνούν απόλυτα (23,9%). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα παρουσιάζουν σχετικά ικανοποιητικά αντανakλαστικά σχετικά με την διαπραγματευτική τους ικανότητα σε σχέση με τα επαγγελματικά τους καθήκοντα (M.O. = 3,69, T.A. = 1,022).

**Πίνακας 5 42 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 4**

<b>Είμαι σε θέση να διαπραγματευτώ και να ολοκληρώσω αυτό που αναμένεται από μένα στην εργασία και στην οικογένειά μου</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	9	12,7	12,7	14,1
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	18	25,4	25,4	39,4
Συμφωνώ	26	36,6	36,6	76,1
Συμφωνώ απόλυτα	17	23,9	23,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,69 T.A. = 1,022

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 5.413 παρουσιάζεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις προσδοκίες που έχουν οι προϊστάμενοι και η οικογένειά τους από τους ίδιους. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο διαφωνεί απόλυτα (1,4%), 5 άτομα διαφωνούν (7%), 13 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (18,3%), 34 άτομα συμφωνούν (47,9%) και τα υπόλοιπα 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα (25,4%). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αισθάνονται αυτοπεποίθηση και βεβαιότητα πως έχουν την ικανότητα να ανταποκριθούν στις οικογενειακές και επαγγελματικές προσδοκίες (M.O. = 3,89, T.A. = 0,919).

**Πίνακας 5 43 Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής: Στοιχείο 5**

<b>Είμαι σε θέση να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι προϊστάμενοι και η οικογένειά μου από μένα</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,4	1,4	1,4
Διαφωνώ	5	7,0	7,0	8,5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	13	18,3	18,3	26,8
Συμφωνώ	34	47,9	47,9	74,6
Συμφωνώ απόλυτα	18	25,4	25,4	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,89 T.A. = 0,919

Έπειτα εξετάζεται η αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης. Στην αρχή εξετάζεται η παραγωγικότητα μέσα από δύο ερωτήματα. Στον Πίνακα 5.44 εξετάζεται η



αποτελεσματικότητα της επιχείρησης δηλαδή ο βαθμός στον οποίο η επιχείρηση επιτυγχάνει τους στόχους της. Προκύπτει πως 3 άτομα αξιολογούν την αποτελεσματικότητα ως κακή (4,2%), 12 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (16,9%), 36 άτομα την αξιολογούν ως καλή (50,7%) και τα υπόλοιπα 20 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (28,2%). Η βαθμολογία της αποτελεσματικότητας είναι πολύ υψηλή γεγονός που δηλώνει την θετική άποψη που έχουν οι εργαζόμενοι του δείγματος για την επιχείρηση στην οποία εργάζονται (Μ.Ο. = 4,03, Τ.Α. = 0,792).

**Πίνακας 5 44 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Αποτελεσματικότητα**

Αποτελεσματικότητα (εάν η επιχείρηση επιτυγχάνει τους στόχους της)				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Κακή	3	4,2	4,2	4,2
Ούτε καλή ούτε κακή	12	16,9	16,9	21,1
Καλή	36	50,7	50,7	71,8
Πολύ καλή	20	28,2	28,2	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 4,03 Τ.Α. = 0,792

Στον Πίνακα 5.45 εξετάζεται η αποδοτικότητα της επιχείρησης δηλαδή ο βαθμός στον οποίο η επιχείρηση χρησιμοποιεί τα λιγότερα δυνατά διαθέσιμα για την επίτευξη των στόχων της. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο αξιολογεί την αποδοτικότητα ως πολύ κακή (1,4%), 7 άτομα αξιολογούν την αποδοτικότητα ως κακή (9,9%), 25 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (35,2%), 22 άτομα την αξιολογούν ως καλή (31%) και τα υπόλοιπα 16 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (22,5%). Η αποτελεσματικότητα αξιολογείται υψηλότερα από τους συμμετέχοντες σε σχέση με την αποδοτικότητα της επιχείρησης η οποία εξαρτάται και από την μέγιστη αξιοποίηση των πόρων και των δυνατοτήτων τους (Μ.Ο. = 3,63, Τ.Α. = 0,989).

**Πίνακας 5 45 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Αποδοτικότητα**

Αποδοτικότητα (εάν η επιχείρηση χρησιμοποιεί τα λιγότερα δυνατά διαθέσιμα για την επίτευξη των στόχων της)				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πολύ κακή	1	1,4	1,4	1,4
Κακή	7	9,9	9,9	11,3
Ούτε καλή ούτε κακή	25	35,2	35,2	46,5

Καλή	22	31,0	31,0	77,5
Πολύ καλή	16	22,5	22,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,63 T.A. = 0,989

Στη συνέχεια εξετάζεται η ανάπτυξη. Στον Πίνακα 5.46 εξετάζεται η ανάπτυξη της επιχείρησης δηλαδή ο βαθμός στον οποίο η επιχείρηση αναπτύσσεται μέσα στις δυνατότητές της για την επίτευξη μελλοντικών ευκαιριών και προκλήσεων. Προκύπτει πως 8 άτομα αξιολογούν την ανάπτυξη ως κακή (11,3%), 22 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (31%), 29 άτομα την αξιολογούν ως καλή (40,8%) και τα υπόλοιπα 12 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (16,9%). Και σε αυτή την περίπτωση οι συμμετέχοντες αξιολογούν πιο μετριοπαθώς το ερώτημα και φαίνεται πως η ανάπτυξη δεν αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό της επιχείρησης όπου εργάζονται (M.O. = 3,63, T.A. = 0,898).

**Πίνακας 5 46 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ανάπτυξη**

<b>Ανάπτυξη (εάν η επιχείρηση αναπτύσσεται μέσα στις δυνατότητές της για την επίτευξη μελλοντικών ευκαιριών και προκλήσεων)</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Κακή	8	11,3	11,3	11,3
Ούτε καλή ούτε κακή	22	31,0	31,0	42,3
Καλή	29	40,8	40,8	83,1
Πολύ καλή	12	16,9	16,9	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,63 T.A. = 0,898

Στον Πίνακα 5.47 εξετάζεται η αντίληψη της επιχείρησης δηλαδή ο βαθμός στον οποίο η επιχείρηση επιτυγχάνει την ικανοποίηση όλων των συμμετεχόντων δηλαδή των ενδιαφερομένων, των εργαζομένων και των καταναλωτών. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο αξιολογεί την ικανοποίηση ως πολύ κακή (1,4%), 8 άτομα αξιολογούν την ικανοποίηση ως κακή (11,3%), 26 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (36,6%), 26 άτομα την αξιολογούν ως καλή (36,6%) και τα υπόλοιπα 10 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (14,1%). Η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων είναι αρκετά υψηλή (M.O. = 3,51, T.A. = 0,924).

**Πίνακας 5 47 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ικανοποίηση**

<b>Ικανοποίηση (όλων των συμμετεχόντων: ενδιαφερομένων, εργαζομένων, καταναλωτών)</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πολύ κακή	1	1,4	1,4	1,4
Κακή	8	11,3	11,3	12,7
Ούτε καλή ούτε κακή	26	36,6	36,6	49,3
Καλή	26	36,6	36,6	85,9
Πολύ καλή	10	14,1	14,1	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,51 T.A. = 0,924

Στη συνέχεια, εξετάζεται η δημιουργικότητα των εργαζομένων. Στον Πίνακα 5.48 εξετάζεται η αντίληψη της επιχείρησης για την καινοτομία. Προκύπτει πως 4 άτομα αξιολογούν την καινοτομία ως πολύ κακή (5,6%), 14 άτομα αξιολογούν την καινοτομία ως κακή (11,3%), 14 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (11,3%), 26 άτομα την αξιολογούν ως καλή (36,6%) και τα υπόλοιπα 13 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (18,3%). Η καινοτομία αποτελεί σημαντική ειδοποιό διαφορά για τις επιχειρήσεις (M.O. = 3,42, T.A. = 1,167).

**Πίνακας 5 48 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Καινοτομία**

<b>Καινοτομία (για προϊόντα / υπηρεσίες και διαδικασίες)</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πολύ κακή	4	5,6	5,6	5,6
Κακή	14	19,7	19,7	25,4
Ούτε καλή ούτε κακή	14	19,7	19,7	45,1
Καλή	26	36,6	36,6	81,7
Πολύ καλή	13	18,3	18,3	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	M.O. = 3,42 T.A. = 1,167

Στον Πίνακα 5.49 εξετάζεται η αντίληψη της επιχείρησης για την επίδοση της επιχείρησης μέσω του παράγοντα της ποιότητας. Προκύπτει πως μόλις ένα άτομο αξιολογεί την ποιότητα ως πολύ κακή (1,4%), 8 άτομα αξιολογούν την ποιότητα ως κακή (11,3%), 17 άτομα την αξιολογούν ουδέτερα (23,9%), 29 άτομα την αξιολογούν ως καλή (40,8%) και

τα υπόλοιπα 16 άτομα την αξιολογούν ως πολύ καλή (22,5%). Η ποιότητα φαίνεται ότι είναι αρκετά υψηλή (Μ.Ο. = 3,72, Τ.Α. = 0,988).

**Πίνακας 5 49 Αντίληψη για την επίδοση της επιχείρησης: Ποιότητα**

<b>Ποιότητα (% των προϊόντων / υπηρεσιών υψηλής ποιότητας)</b>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πολύ κακή	1	1,4	1,4	1,4
Κακή	8	11,3	11,3	12,7
Ούτε καλή ούτε κακή	17	23,9	23,9	36,6
Καλή	29	40,8	40,8	77,5
Πολύ καλή	16	22,5	22,5	100,0
Σύνολο	71	100,0	100,0	Μ.Ο. = 3,72 Τ.Α. = 0,988

## 5.2 Συντελεστές συσχέτισης

Προκειμένου να εντοπιστούν τυχόν σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών πραγματοποιήθηκαν στατιστικοί έλεγχοι συσχέτισης (correlations). Στον Πίνακα 5.50 παρουσιάζονται τα πρώτα αποτελέσματα μεταξύ των μεταβλητών της επίδοσης της επιχείρησης, των πτυχών ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, του εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια, του εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία και της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων.

Προκύπτει πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση της επίδοσης της επιχείρησης με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ( $p < 0.001$ ), με τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία ( $p < 0.001$ ), με τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια ( $p < 0.001$ ) και με την αυτοαξιολόγηση ( $p = 0.006$ ).

Ακόμη, προκύπτει πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των πτυχών της ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με την επίδοση της επιχείρησης ( $p < 0.001$ ), με τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία ( $p < 0.001$ ), με τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια ( $p < 0.001$ ) και με την αυτοαξιολόγηση ( $p < 0.001$ ).

Παρόμοια, ο εμπλουτισμός της εργασίας από την οικογένεια έχει στατιστικά σημαντική σχέση με την επίδοση της επιχείρησης ( $p < 0.001$ ), τις πτυχές της ισορροπίας εργασίας και

ζωής ( $p<0.001$ ), τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία ( $p<0.001$ ) και την αυτοαξιολόγηση ( $p<0.001$ ).

Όμοια, ο εμπλουτισμός της οικογένειας από την εργασία έχει στατιστικά σημαντική σχέση με την επίδοση της επιχείρησης ( $p<0.001$ ), τις πτυχές της ισορροπίας εργασίας και ζωής ( $p<0.001$ ), τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια ( $p<0.001$ ) και την αυτοαξιολόγηση ( $p<0.001$ ).

Όμοια, η αυτοαξιολόγηση έχει στατιστικά σημαντική σχέση με την επίδοση της επιχείρησης ( $p<0.006$ ), τις πτυχές της ισορροπίας εργασίας και ζωής ( $p<0.001$ ), τον εμπλουτισμό της οικογένειας από την εργασία ( $p<0.001$ ), τον εμπλουτισμό της εργασίας από την οικογένεια ( $p<0.001$ ) και την αυτοαξιολόγηση ( $p<0.001$ ).

**Πίνακας 5 50 Συσχετίσεις**

		M.O. Επίδοση επιχείρησης	M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	M.O. Εμπλουτισμο ύ οικογένειας από την εργασία	M.O. Εμπλουτισμ ός εργασίας από την οικογένεια	M.O. Αυτοαξιολόγη ση
M.O. Επίδοση επιχείρησης	Pearson Correlation	1	,403**	,414**	,426**	,323**
	Sig. (2- tailed)		<,001	<,001	<,001	,006
	N	71	71	71	71	71
M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	Pearson Correlation	,403**	1	,653**	,528**	,620**
	Sig. (2- tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	71	71	71	71	71
M.O. Εμπλουτισμός εργασίας από την οικογένεια	Pearson Correlation	,426**	,528**	,696**	1	,599**
	Sig. (2- tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	71	71	71	71	71
M.O. Εμπλουτισμού οικογένειας	Pearson Correlation	,414**	,653**	1	,696**	,677**

από την εργασία	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	71	71	71	71	71
Μ.Ο. Αυτοαξιολόγηση	Pearson Correlation	,323**	,620**	,677**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	<,001	<,001	<,001	
	N	71	71	71	71	71

### 5.3 Έλεγχοι διαφορών

Διενεργήθηκε έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων t-test για την ανεξάρτητη μεταβλητή φύλου με τις πέντε κλίμακες του ερωτηματολογίου, αλλά δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις ( $p>0.05$ ). Παρόμοιοι έλεγχοι με τα ίδια αποτελέσματα έγιναν και για την ανεξάρτητη μεταβλητή του είδους απασχόλησης (πλήρους ή μερικής).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ANOVA μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων και την εξεταζόμενων μεταβλητών. Παρατηρήθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης του δείγματος και του εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 5.51.

Πίνακας 5 51 T- test οικογενειακής κατάστασης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία

Τεστ ανεξάρτητων δειγμάτων				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Μ.Ο. Εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία	Equal variances assumed	5,284	,025	,895
	Equal variances not assumed			,821

Στον Πίνακα 5.52 φαίνεται πως οι έγγαμοι συμμετέχοντες του δείγματος επηρεάζονται περισσότερο σε σχέση με την επιρροή της εργασίας τους στην οικογενειακή τους ζωή σε

σχέση με τους ανύπαντρους ή τους διαζευγμένους. Αυτό σημαίνει ότι η εργασιακή απασχόληση και κατάσταση επηρεάζει την οικογένεια των εργαζομένων και τον οικογενειακό τρόπο ζωής.

**Πίνακας 5 52 Περιγραφικά χαρακτηριστικά οικογενειακής κατάστασης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία**

<b>Group Statistics</b>				
	Οικογενειακή κατάσταση:	N	M.O.	T.A.
M.O. Εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία	Παντρεμένος	27	3,843	,958
	Ανύπαντρος/ Διαζευγμένος	44	3,671	,658

Σε έλεγχο των υπόλοιπων δημογραφικών και προσωπικών ανεξάρτητων μεταβλητών των εργαζομένων δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα με τις εξεταζόμενες μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

## **5.4 Παλινδρομήσεις**

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος παλινδρόμησης για να εξεταστεί ο ρόλος των ανεξάρτητων μεταβλητών της έδρας ελέγχου, της αυτεπάρκειας, της συναισθηματικής σταθερότητας και της αυτοεκτίμησης, δηλαδή των διαστάσεων της αυτοαξιολόγησης, με την εξαρτημένη μεταβλητή της επίδοσης της επιχείρησης. Για την ανάλυση παλινδρόμησης όλες οι εξεταζόμενες μεταβλητές θεωρήθηκαν συνεχείς και χρησιμοποιήθηκε για αυτό ο μέσος όρος κάθε κλίμακας ενιαία από κάθε ενότητα του ερωτηματολογίου. Χρησιμοποιήθηκε σε όλες τις παλινδρομήσεις η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση.

Αρχικά, εξετάστηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας μεταξύ του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και της εργασιακής επίδοσης. Θεωρήθηκε εξαρτημένη μεταβλητή η επίδοση της επιχείρησης και ανεξάρτητες οι υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές σε υποκλίμακες για την μεταβλητή της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων. Προκύπτει οριακά στατιστικά σημαντική και σχέση και συγκεκριμένα, αρνητική με τις μεταβλητές της αυτεπάρκειας, της συναισθηματικής σταθερότητας και της αυτοεκτίμησης και θετική με τη μεταβλητή

της έδρας ελέγχου. Στον Πίνακα 5.53 παρουσιάζεται ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό μεταβλητότητας υποδηλώνοντας πως μόλις το 19,8% της συνολικής μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής ερμηνεύεται μέσα από το συγκεκριμένο μοντέλο.

**Πίνακας 5 53 Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης - αυτοαξιολόγησης**

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
	,445 <sup>a</sup>	,198	,150	,712821525188738	,198	4,080	,005

Στον Πίνακα 5.54 παρουσιάζονται και τα αποτελέσματα της ANOVA από τα οποία δεν προκύπτει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα και ως εκ τούτου δεν έχει κάποιο νόημα να πραγματοποιηθεί η παλινδρόμηση για το μοντέλο της επίδοσης της επιχείρησης.

**Πίνακας 5 54 ANOVA μοντέλου επίδοσης - αυτοαξιολόγησης**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8,292	4	2,073	4,080	,005 <sup>b</sup>
Residual	33,536	66	,508		
Σύνολο	41,827	70			
a. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης					
b. Predictors: (Constant), Έδρα ελέγχου, Αυτεπάρκεια, Συναισθηματική σταθερότητα, Αυτοεκτίμηση					

Στη συνέχεια, εξετάστηκαν οι πτυχές εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία και η επίδραση που έχουν στην επίδοση της επιχείρησης. Στον Πίνακα 5.55 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της μεταβλητότητας του μοντέλου η οποία και πάλι είναι μικρή (18,5%) με αποτέλεσμα να επεξηγείται πολύ χαμηλό ποσοστό της μεταβλητότητας του προτεινόμενου μοντέλου.

**Πίνακας 5 55 Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
	,431 <sup>a</sup>	,185	,149	,713141877150238	,185	5,081	,003
a. Predictors: (Constant), Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία, Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία, Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία							
b. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης							

Αντίστοιχα στον Πίνακα 5.56 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ANOVA από τα οποία προκύπτει πως υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα και αυτό σημαίνει πως μπορεί να πραγματοποιηθεί η παλινδρόμηση.

**Πίνακας 5 56 ANOVA μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,753	3	2,584	5,081	,003 <sup>b</sup>
	Residual	34,074	67	,509		
	Σύνολο	41,827	70			
a. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης						
b. Predictors: (Constant), Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία, Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία, Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία						

Στον Πίνακα 5.57 παρουσιάζεται η ανάλυση παλινδρόμησης και συγκεκριμένα, ο συντελεστής παλινδρόμησης για κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή που δείχνει τη μεταβολή της μέσης τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής όταν αυξάνεται κατά μία μονάδα κάθε μια από τις ανεξάρτητες μεταβλητές, δεδομένου ότι όλες οι άλλες παράμετροι παραμένουν ίδιες. Δεν προκύπτει στατιστική σημαντικότητα σε καμία πτυχή του εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία.

**Πίνακας 5 57 Ανάλυση παλινδρόμησης εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	2,150	,430	<,001	5,000	<,001
Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία	,057	,108	,599	,528	,599
Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία	,109	,125	,386	,873	,386
Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία	,236	,123	,060	1,916	,060

Στη συνέχεια, εξετάστηκε η επίδραση των πτυχών εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια στην επίδοση της επιχείρησης στο SPSS. Στον Πίνακα 5.58 παρουσιάζεται η μεταβλητότητα του μοντέλου η οποία και πάλι είναι χαμηλή (19,2%) με αποτέλεσμα να μην ερμηνεύεται υψηλό ποσοστό του προτεινόμενου μοντέλου.

**Πίνακας 5 58 Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια**

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,438 <sup>a</sup>	,192	,156	,710284868874169	,192	5,302	,002
a. Predictors: (Constant), Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια, Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια, Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια							
b. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης							

Παρά το γεγονός ότι από τα αποτελέσματα της ANOVA προκύπτει πως υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα για αυτή την παλινδρόμηση, εντούτοις όπως φαίνεται στον Πίνακα 5.59 δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής επίδοσης και των πτυχών του εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια.

**Πίνακας 5 59 Ανάλυση παλινδρόμησης εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,818	,500		<,001
	Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια	,088	,158	,090	,578

Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια	,316	,178	,323	1,780	,080
Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια	,065	,143	,065	,454	,651

Στη συνέχεια, εξετάστηκε η σχέση μεταξύ της επίδοσης της επιχείρησης (εξαρτημένη μεταβλητή) και των πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (ανεξάρτητη μεταβλητή) ως ενιαίος μέσος όρος των πέντε στοιχείων που την απαρτίζουν. Στον Πίνακα 5.60 παρουσιάζεται η μεταβλητότητα του προτεινόμενου μοντέλου παλινδρόμησης (16,2%) η οποία είναι και σε αυτή την περίπτωση χαμηλή με αποτέλεσμα να μην ερμηνεύεται μεγάλο ποσοστό του μοντέλου.

**Πίνακας 5 60 Μεταβλητότητα μοντέλου επίδοσης – πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής**

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,403 <sup>a</sup>	,162	,150	,712671787355747	,162	13,353	<,001
a. Predictors: (Constant), M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής							
b. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης							

Στον Πίνακα 5.61 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ANOVA από τα οποία προκύπτει πως υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα για αυτή την παλινδρόμηση και μπορεί να πραγματοποιηθεί.

**Πίνακας 5 61 ANOVA μοντέλου επίδοσης — πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	6,782	1	6,782	13,353	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	35,045	69	,508		
	Σύνολο	41,827	70			
a. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης						

b. Predictors: (Constant), M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής

Στον Πίνακα 5.61 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης μεταξύ της επίδοσης και των πτυχών ισορροπίας της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Με βάση αυτά φαίνεται πως υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα και η εξίσωση της παλινδρόμησης μπορεί να διαμορφωθεί ως εξής:

$$y = 2.451 + 0.350 * x \quad (5.1)$$

όπου  $x$  = πτυχές ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Λόγω της τιμής sig ( $<0.001$ ) προκύπτει ότι η εργασιακή επίδοση επηρεάζεται από τις πτυχές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής αλλά με χαμηλό ποσοστό ερμηνείας του μοντέλου. Μάλιστα, η σχέση αυτή φαίνεται πως είναι θετική.

**Πίνακας 5 62 Ανάλυση παλινδρόμησης επίδοσης — πτυχών ισορροπίας επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,451	,341		7,192	<,001
	M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	,350	,096	,403	3,654	<,001

a. Dependent Variable: M.O. Επίδοση επιχείρησης

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε παλινδρόμηση ώστε να εξεταστεί η πρώτη ερευνητική υπόθεση σύμφωνα με την οποία ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία (H1). Τα αποτελέσματα της μεταβλητότητας του μοντέλου είναι υψηλότερα σε σχέση με αυτά των προηγούμενων παλινδρομήσεων (Πίνακας 5.63) ενώ και τα αποτελέσματα της ANOVA (Πίνακας 5.64) υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου και επιτρέπουν την υλοποίηση παλινδρόμησης για την εξεταζόμενη διαμεσολαβητική σχέση.

**Πίνακας 5 63 Μεταβλητότητα μοντέλου H1**

Model Summary <sup>c</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. F Change
					R Square Change	F Change	
1	,620 <sup>a</sup>	,385	,376	,7035	,385	43,147	<,001
2	,726 <sup>b</sup>	,527	,513	,6215	,142	20,395	<,001
a. Predictors: (Constant), M.O. Αυτοαξιολόγηση							
b. Predictors: (Constant), M.O. Αυτοαξιολόγηση, Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία							
c. Dependent Variable: M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής							

**Πίνακας 5 64 ANOVA H1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,352	1	21,352	43,147	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	34,146	69	,495		
	Σύνολο	55,497	70			
2	Regression	29,230	2	14,615	37,835	<,001 <sup>c</sup>
	Residual	26,267	68	,386		
	Σύνολο	55,497	70			
a. Dependent Variable: M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής						
b. Predictors: (Constant), M.O. Αυτοαξιολόγηση						
c. Predictors: (Constant), M.O. Αυτοαξιολόγηση, Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία						

Σύμφωνα με τα στοιχεία στον Πίνακα 5.65 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα και αυτό σημαίνει πως η H1 επιβεβαιώνεται.

**Πίνακας 5 65 Ανάλυση παλινδρόμησης H1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,093	,546	,866	-,170	,866
	M.O. Αυτοαξιολόγηση	,945	,144	<,001	6,569	<,001
2	(Constant)	,081	,484	,868	,166	,868

	Μ.Ο. Αυτοαξιολόγηση	,483	,163	,004	2,963	,004
	Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία	,434	,096	<,001	4,516	<,001

Στη συνέχεια εξετάστηκε η δεύτερη ερευνητική υπόθεση σύμφωνα με την οποία ο εμπλουτισμός της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία. Τα αποτελέσματα της μεταβλητότητας του μοντέλου δεν είναι αρκετά υψηλά (Πίνακας 5.66) με αποτέλεσμα το μοντέλο να ερμηνεύεται σε ποσοστό μικρότερο του 50% ενώ τα αποτελέσματα της ANOVA (Πίνακας 5.67) υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου και επιτρέπουν την υλοποίηση παλινδρόμησης για την εξεταζόμενη διαμεσολαβητική σχέση.

**Πίνακας 5 66 Μεταβλητότητα μοντέλου H2**

Model Summary <sup>c</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,620 <sup>a</sup>	,385	,376	,7035	,385	43,147	<,001
2	,650 <sup>b</sup>	,423	,406	,6862	,038	4,516	,037

**Πίνακας 5 67 ANOVA H2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,352	1	21,352	43,147	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	34,146	69	,495		
	Σύνολο	55,497	70			
2	Regression	23,478	2	11,739	24,931	<,001 <sup>c</sup>
	Residual	32,019	68	,471		
	Σύνολο	55,497	70			
a. Dependent Variable: Μ.Ο. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής						
b. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Αυτοαξιολόγηση						
c. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Αυτοαξιολόγηση, Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια						

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.68 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα και αυτό σημαίνει πως η H2 επιβεβαιώνεται.

**Πίνακας 5 68 Ανάλυση παλινδρόμησης H2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,093	,546		-,170	,866
	M.O. Αυτοαξιολόγηση	,945	,144	,620	6,569	<,001
2	(Constant)	-,336	,545		-,616	,540
	M.O. Αυτοαξιολόγηση	,720	,176	,472	4,092	<,001
	Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια	,276	,130	,245	2,125	,037

Στη συνέχεια, εξετάστηκε η τρίτη ερευνητική υπόθεση σύμφωνα με την οποία η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και της εργασιακής επίδοσης. Τα αποτελέσματα της μεταβλητότητας του μοντέλου δεν είναι αρκετά υψηλά (Πίνακας 5.69) με αποτέλεσμα το μοντέλο να ερμηνεύεται σε ποσοστό μικρότερο του 50% ενώ τα αποτελέσματα της ANOVA (Πίνακας 5.70) υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου και επιτρέπουν την υλοποίηση παλινδρόμησης για την εξεταζόμενη διαμεσολαβητική σχέση.

**Πίνακας 5 69 Μεταβλητότητα μοντέλου H3**

Model Summary <sup>c</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,414 <sup>a</sup>	,172	,160	,718802249483992	,172	14,307	<,001
2	,673 <sup>b</sup>	,453	,437	,588167804638092	,282	35,054	<,001
a. Predictors: (Constant), M.O. Επίδοση επιχείρησης							
b. Predictors: (Constant), M.O. Επίδοση επιχείρησης, M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής							
c. Dependent Variable: M.O. Εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία							

**Πίνακας 5 70 ANOVA H3**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,392	1	7,392	14,307	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	35,651	69	,517		
	Σύνολο	43,043	70			
2	Regression	19,519	2	9,759	28,211	<,001 <sup>c</sup>
	Residual	23,524	68	,346		
	Σύνολο	43,043	70			
a. Dependent Variable: M.O. Εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία						
b. Predictors: (Constant), M.O. Επίδοση επιχείρησης						
c. Predictors: (Constant), M.O. Επίδοση επιχείρησης, M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής						

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.71 δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στο δεύτερο μέρος της παλινδρόμησης με την εισαγωγή των πτυχών ισορροπίας της εργασίας και της ζωής στο μοντέλο με αποτέλεσμα η H3 να απορρίπτεται.

**Πίνακας 5 71 Ανάλυση παλινδρόμησης H3**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,200	,415		5,296	<,001
	M.O. Επίδοση επιχείρησης	,420	,111	,414	3,783	<,001
2	(Constant)	1,304	,372		3,504	<,001
	M.O. Επίδοση επιχείρησης	,184	,099	,181	1,847	,069
	M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	,511	,086	,580	5,921	<,001

Στη συνέχεια, εξετάστηκε η τέταρτη ερευνητική υπόθεση σύμφωνα με την οποία η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή και της



εργασιακής επίδοσης. Τα αποτελέσματα της μεταβλητότητας του μοντέλου δεν είναι αρκετά υψηλά (Πίνακας 5.72) με αποτέλεσμα το μοντέλο να ερμηνεύεται σε ποσοστό μικρότερο του 40% ενώ τα αποτελέσματα της ANOVA (Πίνακας 5.73) υποδηλώνουν στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου και επιτρέπουν την υλοποίηση παλινδρόμησης για την εξεταζόμενη διαμεσολαβητική σχέση.

**Πίνακας 5 72 Μεταβλητότητα μοντέλου H4**

Model Summary <sup>c</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,426 <sup>a</sup>	,182	,170	,616320580029559	,182	15,307	<,001
2	,577 <sup>b</sup>	,333	,313	,560417219595210	,152	15,453	<,001

**Πίνακας 5 73 ANOVA H4**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,814	1	5,814	15,307	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	26,210	69	,380		
	Σύνολο	32,024	70			
2	Regression	10,667	2	5,334	16,983	<,001 <sup>c</sup>
	Residual	21,357	68	,314		
	Σύνολο	32,024	70			
a. Dependent Variable: Μ.Ο. Εμπλουτισμός εργασίας από την οικογένεια						
b. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Επίδοση επιχείρησης						
c. Predictors: (Constant), Μ.Ο. Επίδοση επιχείρησης, Μ.Ο. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής						

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 5.74 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα για την εξεταζόμενη παλινδρόμηση με αποτέλεσμα η H4 να επιβεβαιώνεται.

**Πίνακας 5 74 Ανάλυση παλινδρόμησης H4**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,528	,356		7,100	<,001
	M.O. Επίδοση επιχείρησης	,373	,095	,426	3,912	<,001
2	(Constant)	1,962	,354		5,534	<,001
	M.O. Επίδοση επιχείρησης	,223	,095	,255	2,356	,021
	M.O. Πτυχές ισορροπίας εργασίας και ζωής	,323	,082	,425	3,931	<,001

## 5.5 Ευρήματα

Με βάση τα αποτελέσματα του παρόντος κεφαλαίου προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα με βάση τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα και τις ερευνητικές υποθέσεις. Αρχικά, από τις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις για τις υποκλίμακες κάθε εξεταζόμενης μεταβλητής (αυτοαξιολόγηση, πτυχές εμπλουτισμού οικογένειας από την εργασία, πτυχές εμπλουτισμού εργασίας από την οικογένεια, πτυχές ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) σε σχέση με την αντίληψη των συμμετεχόντων στην έρευνα για την επίδοση της επιχείρησης δεν προκύπτουν ασφαλή, αξιόπιστα και αξιοποιήσιμα αποτελέσματα. Καμία ανεξάρτητη μεταβλητή μεμονωμένα δεν παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με την εργασιακή επίδοση με αποτέλεσμα να μην μπορεί να διαμορφωθεί κάποια εξίσωση παλινδρόμησης.

Ωστόσο, σε σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν στην έναρξη της εμπειρικής έρευνας και με βάση τα θεωρητικά ευρήματα προκύπτει πως υπάρχει ενδιαφέρον. Επιβεβαιώνονται οι τρεις από τις τέσσερις ερευνητικές υποθέσεις, αλλά απορρίπτεται η ερευνητική υπόθεση H3 δηλαδή δεν προκύπτει κάποιος διαμεσολαβητικός ρόλος της επαγγελματικής και οικογενειακής ισορροπίας μεταξύ του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και της εργασιακής επίδοσης της επιχείρησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 6.1 Πρακτικές επιπτώσεις

Τα ευρήματα της εργασίας εκτός από τη θεωρητική συνεισφορά σχετικά με την αποσαφήνιση της έννοιας της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και κυρίως των παραγόντων που φαίνεται να την επηρεάζουν και να έχουν επίδραση και στην επίδοση της επιχείρησης των εργαζομένων, έχουν και πρακτική επίπτωση στις διοικήσεις των ελληνικών επιχειρήσεων και στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούνται με την αύξηση της εργασιακής επίδοσης και των επιπτώσεων αυτής στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της επιχείρησης.

Αναφορικά με τα ευρήματα της έρευνας προκύπτουν διάφορες σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών και αναδεικνύεται ο διαμεσολαβητικός ρόλος του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική αλλά και του εμπλουτισμού της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή στην επίδοση της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα αυτά είναι χρήσιμα για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων καθώς δίνουν μια ευκαιρία αύξησης της απόδοσης των εργαζομένων μέσα από ενέργειες που ενισχύουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους στον επαγγελματικό χώρο οδηγώντας σε θετικές συνέπειες και στην οικογενειακή τους ζωή. Καθώς οι επιχειρήσεις μπορούν να επηρεάσουν μόνο την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων τους μπορούν να δώσουν κίνητρα στους εργαζόμενους εξαιρώντας το ρόλο της βελτίωσης μέσω της εργασίας για τη θετική επίδραση που έχει στην οικογενειακή ζωή.

Στο μέλλον οι ερευνητές μπορούν να εστιάσουν σε αυτές τις δράσεις που μπορούν να αναλάβουν οι επιχειρήσεις και που μπορούν να οδηγήσουν στην επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

### 6.2 Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα εργασία χαρακτηρίζεται από ορισμένους περιορισμούς τόσο στο θεωρητικό όσο και στο εμπειρικό μέρος της. Αρχικά, το θεωρητικό μέρος προσπαθεί να καλύψει όσο περισσότερες μεταβλητές γίνεται γύρω από το ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ της

επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων στην Ελλάδα. Για αυτό το λόγο χρησιμοποιούνται και στο ερωτηματολόγιο δομημένες κλίμακες οι οποίες χαρακτηρίζονται από αξιοπιστία και εγκυρότητα. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες θεωρητικές πτυχές οι οποίες δεν καλύπτονται από την παρούσα εργασία και ενδεχομένως καθορίζουν το βαθμό επίτευξης της ισορροπίας αυτής.

Ακόμη, το δείγμα της έρευνας δεν καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων της χώρας ούτε εξειδικεύει σε έναν συγκεκριμένο κλάδο. Αυτό σημαίνει ότι δεν λειτουργεί αντιπροσωπευτικά ώστε να υπάρξουν γενικευμένα συμπεράσματα αλλά ούτε χαρακτηρίζει κάποιον συγκεκριμένα κλάδο. Ένας ακόμη περιορισμός αφορά τον αντικειμενικό ή μη τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από το δείγμα. Καθώς η έρευνα ήταν ηλεκτρονική δεν μπορεί να διασφαλιστεί ότι δόθηκε ο απαιτούμενος χρόνος ώστε οι απαντήσεις να έχουν δοθεί με συνέπεια, συγκέντρωση και αντικειμενικότητα. Στο μέλλον θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί μεγαλύτερο δείγμα ή δείγμα από συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης ώστε τα συμπεράσματα να μπορούν να γενικευτούν.

### **6.3 Βασικά ευρήματα**

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η εξέταση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε σχέση με την επιρροή που ασκεί στην επίδοση μιας ελληνικής επιχείρησης. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό επίτευξης της ισορροπίας αυτής μεταξύ των οποίων αναγνωρίζονται στη βιβλιογραφία η αυτοαξιολόγηση που ασκούν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις πτυχές της εργασίας και της ζωής τους, ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων από την επαγγελματική ζωή και το αντίστροφο και η ίδια η επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Στο εμπειρικό μέρος επιχειρήθηκε να εξεταστούν τέσσερις ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες προέκυψαν από τη μελέτη της βιβλιογραφίας. Οι υποθέσεις αυτές εστιάζουν στο ρόλο της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε σχέση με την επίδραση που ασκεί ο βαθμός επίτευξης αυτής στην επίδοση της επιχείρησης αλλά και στους παράγοντες εμπλουτισμού τόσο της οικογενειακής όσο και της επαγγελματικής ζωής από την άλλη πτυχή κάθε φορά στο βαθμό επίτευξης της ισορροπίας.

Προκύπτει πως ο εμπλουτισμός της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική, δηλαδή η επίδραση που ασκούν οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που αποκτά το άτομο λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία. Το εύρημα αυτό συμπληρώνει ευρήματα πρόσφατων θεωρητικών και εμπειρικών ερευνών υπό την έννοια πως αυξάνει το αίσθημα της ισορροπίας για τους εργαζόμενους δημιουργώντας θετικές επιπτώσεις στην ζωή τους.

Ακόμη, η εμπειρική έρευνα υποδηλώνει πως ο εμπλουτισμός της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά στη σχέση μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων με την επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία. Δηλαδή τόσο ο εμπλουτισμός της οικογενειακής από την επαγγελματική ζωή όσο και ο εμπλουτισμός της επαγγελματικής από την οικογενειακή ζωή διαμεσολαβούν μεταξύ της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων και της ισορροπίας που επιτυγχάνουν.

Μέσα από την εφαρμογή του ερωτηματολογίου προκύπτει πως η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία δε λειτουργεί τελικά διαμεσολαβητικά ή και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της οικογενειακής ζωής από την επαγγελματική και της εργασιακής επίδοσης. Από την άλλη όμως προκύπτει πως η επαγγελματική και οικογενειακή ισορροπία λειτουργεί διαμεσολαβητικά και θετικά μεταξύ του εμπλουτισμού της επαγγελματικής ζωής από την οικογενειακή και της εργασιακής επίδοσης.

#### **6.4 Συμβολή της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα εξετάζει με μεγαλύτερη πληρότητα την έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε σχέση με άλλες έρευνες καθώς καλύπτει το θέμα τόσο θεωρητικά όσο και εμπειρικά. Ακόμη, η έννοια εξετάζεται μέσα από πολλές και διαφορετικές πτυχές που εξετάζουν ολοκληρωμένα το θέμα από διαφορετικές οπτικές και προοπτικές που άπτονται τόσο της προσωπικής όσο και της επαγγελματικής ζωής των ατόμων. Ο αριθμός των στοιχείων της έρευνας είναι επαρκής αλλά όχι κουραστικός για το δείγμα και τα αποτελέσματα που προκύπτουν συμπληρώνουν την υφιστάμενη εμπειρική έρευνα στο ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

## **6.5 Προτάσεις για παραπέρα έρευνα**

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να εξεταστούν οι πτυχές της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με περισσότερα στοιχεία – ερωτήματα και να συμπεριληφθούν ακόμη περισσότερες μεταβλητές που επηρεάζουν αυτή την ισορροπία.

Μια ακόμη πρόταση είναι η διερεύνηση όλων των παραγόντων που προκύπτουν από τη βιβλιογραφία της τελευταίας δεκαετίας και να διεξαχθεί μια παραγοντική ανάλυση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Τέλος, μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η διεξαγωγή της ίδιας έρευνας ανά επαγγελματικό κλάδο. Για παράδειγμα, το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο θα μπορούσε να διανεμηθεί σε λογιστές που εφαρμόζουν διεθνή πρότυπα σε ελληνικές επιχειρήσεις ή σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούνται στον κλάδο των υπηρεσιών ή σε επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου που δραστηριοποιούνται σε συγκεκριμένη περιοχή της χώρας (π.χ. Αττική). Με αυτόν τον τρόπο μπορεί στο μέλλον να υπάρξει συγκρισιμότητα μεταξύ των στοιχείων διαφορετικών κλάδων και επαγγελμάτων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΓΓΕΤ (2015). Ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής στο πλαίσιο της αλλαγής στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα στην περίοδο της κρίσης (ΕΟΧ GR07/3939). Διαθέσιμο από: [https://worlbal.eu/files/deliverables/1\\_2\\_telikh\\_anafora.pdf](https://worlbal.eu/files/deliverables/1_2_telikh_anafora.pdf).
- Νταλάκα, Ε. (2017). Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις φροντιστές / τριες (Carers) στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 49 – 73.
- Alipranti-Maratou, L., Katsis, A. & Papadimitriou, P. (2017). *Work-life (Im)balance – A quantitative research in Greece during Crisis*. Athens: KMOP – Social Action and Innovation Centre.
- Allen, T.D. (2013). The work–family role interface: a synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In Weiner, I.B. (Ed.), *Handbook of Psychology*, 2<sup>nd</sup> Edition, John Wiley and Sons, New York, 698-718.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Allen, T., Cho, E. & Meie, L., (2014). Work - Family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132.
- Beauregard, T.A. & Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19 (1), 9-22.
- Barnett, K. A., Del Campo, R. L., Del Campo, D. S. & Steiner, R. L. (2004). Work and family balance among dual-earner working class Mexican Americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, 25, 353–366.

- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 324–341.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. (1985). The work - family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues, 6*, 205-220
- Bighami, M., Sarlak, M., Koulivand, P. & Ahmadi, A. (2016). Evaluation of the Key Factors Affect Work – Life Balance of Nurses in Tehran. *The Neuroscience Journal of Shefaye Khatam, 5* (1), 29-39.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M.P., Kalliath, T. Siu, O., Sit, C. & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management, 25*, 19.
- Brummelhuis, L.L. & Bakker, A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologists, 67* (4), 545-556.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006) Measuring the Positive Side of the Work–Family Interface: Development and Validation of a Work–Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior, 68* (1), 131–164.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Work–family balance: Is balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 20*, 1–28.
- Cegarra-Leiva, D., Sanchez-Vidal, M.E. & Cegarra-Navarro, J.G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: the mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review, 41* (3), 359-379.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations, 53* (6), 747–770.
- Collis, J. & Hussey, R. (2009). *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students*. 3<sup>rd</sup> Edition. Macmillan Publisher Ltd.
- Desrochers S. & Sargent L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work - family Integration1. *Organization Management Journal, 1* (1), 40-48.
- Diehl, D.C., Smith, S., Crisp, B. & Headlee, K.S. (2011). Creating Work and Family Balance: Workshop Evaluation. University of Florida, IFAS Extension. Διαθέσιμο από: <file:///C:/Users/fenio/Downloads/cmccillicuddy-fy1272.pdf>.



- 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.
- European Parliament (2016). *Differences in men's and women's work, care, and leisure time*. European Parliament, Policy C Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Study for the FEMM Com. Brussels: European Union.
- European Union Work - life balance Directive (2019). Official Journal of the European Union, L188/92/12.07.2019. Διαθέσιμο από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- Fisher, C. (2007). *Researching and Writing a Dissertation: A Guidebook for Business Students*. 2<sup>nd</sup> Edition. Pearson Education Ltd.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888–895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Heron, A., Gornick, J. C., & Eisenbrey, R. (2007). The work-family balance: An analysis of European, Japanese, and US Work-Time Policies. *Economic Policy Institute*, Briefing paper #189. Διαθέσιμο από: <https://www.epi.org/publication/bp189/>.
- Grady, G., McCarthy, A., Darcy, C., Kirrane, M. (2008). *Work - life Balance Policies & Initiatives in Irish Organizations – A Best Practice Management Guide*. Oak Tree Press: Cork.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work–family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the Families and Work Conference, Provo, UT.
- Greenhaus, G.H. & Allen, T.D. (2011). Work–family balance: a review and extension of the literature. In Tetrick, L. and Quick, J.C. (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., American Psychological Association, WA, DC, pp. 165-183.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 3 (1),72-92.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Guest, D. (2000). *The Psychological Contract in the public sector*. London. CIPD.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employers, working families, and policymakers. *American Psychologist*, 60, 397–409.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate analyses*. 7<sup>th</sup> Edition. Upper Saddle River NJ: Prentice Hall
- Hirschi, A., Scockley, K.M. & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: an action, regulation model. *Academy of Management Review*, 41 (1), 150-171.
- John, I., Anthony, N. & Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 8 (1), 8-19.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003) The core self-evaluation scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2): 303-331.
- Judge, T.A., Locke, E.A. & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kalliath, T, & Brough, P. (2008). Work - life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14 (3), 323-327.
- Katou, A. (2021). Examining the mediating role of work – family balance in the core self – evaluations – organizational performance relationship: a multilevel study. *Employee Relations: The International Journal*. Διαθέσιμο από: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-06-2020-0265/full/html>.
- Katou, A.A., Budhwar, P.S., & Patel, C. (2014) Content vs. process in the HRM-performance relationship: An empirical examination. *Human Resource Management*, 53 (4), 527-544

- Kaushik, M. & Guleria, N. (2020). Employee Relations and Engagement during COVID19. *Sparkling International Journal of Multidisciplinary Research Studies*, 3 (2), 1-11.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work–family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work - life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7. Time in organizational behavior (p. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.
- Kohll, A. (2018). The Evolving Definition Of Work - life balance. Forbes. Διαθέσιμο από: [https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018/03/27/the-evolving-definition-of-work - life - balance/#333b360a9ed3](https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018/03/27/the-evolving-definition-of-work-life-balance/#333b360a9ed3).
- Landolfi, A. & Presti, A.L. (2020). A psychometric examination of the work – family balance scale. A multisample study on Italian workers. *Current Psychology*, 1-10.
- Lazar, I., Osoian, C. & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13 (1), 201-214.
- Leitao, J., Pereira, D. & Gonçalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (20), 3803.
- Liu, P., Wang, X.T., Li, A. & Zhou, L. (2019). Predicting work–family balance: a new perspective on person–environment fit. *Frontiers in Psychology*, 10, 1804.
- Long, C.S. (2017). The relationship between work-life balance (WLB) and firm performance. In Christiansen, B. and Chandam, H.C. (Eds), *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*, IGI Global.
- McGinnity, F., & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93, 433–444.
- Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L., LeBreton, J. & Baltes, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 199-218.
- Mitchell, V. (1996). Assessing the reliability and validity of questionnaires: An empirical example. *Journal of Applied Management Studies*, 5 (2), 199-207.

- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing Work—Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 439–454
- Nigade, J. & Bhola, S. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*, 15 (1), 30-45.
- Noronha, S.D. & Aithal, P.S. (2019). Influence of Socio-Demographic factors on Work Life Balance (WLB) among Public University Teachers in Karnataka. *International Journal of Scientific Research*, 8 (11), 1-4.
- O’Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2006). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance. A psychological perspective* (pp. 117-142). Hove, East Sussex: Psychology Press
- OECD Better Life Index (2020). “Greece”. Διαθέσιμο από: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/greece/>.
- Perry-Smith, J.E. & Blum, T.C. (2000). Work-life human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43 (6), 1107-1117.
- Priya, J. (2017). An investigation on balance between professional and personal work of women teachers. *i-manager’s Journal on Educational Psychology*, 10 (3), 39-44.
- Rao, S. (2015). The influence of personal and demographic factors on work life balance of employees in corporate sector. *Pezottaite Journals*, 4 (3), 1815-1822.
- Roshani, P. & Bagrecha, C. (2017). Impact of demographic and work variables on work life balance- a study conducted for nurses in Bangalore. *International Journal of Management Studies*, 9 (1), 106-114.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals’ desires for segmentation. *Organization Science*, 16 (3), 243-258
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students*. 6<sup>th</sup> Edition. Pearson.
- Talukder, A.K.M. (2016) *Work–Life Balance in the Australian Financial Sector: A Mixed Methods Study*. PhD Thesis, Western Sydney University

- Talukder, A.K.M., Vickers, M. & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47 (3), 727 – 744.
- Tugsal, T. (2017). Work-Life Balance and Social Support as Predictors of Burnout: An Exploratory Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (3), 117-138.
- Vakta, H. (2014). An Empirical Study on Work Life Balance and Quality of Life of Working Women in Public and Private Sector. *IPEDR*, 78 (13), 64-68.
- Vasumathi, A., Sagaya, M. & Poranki, K.R. (2019). The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India – an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 34 (1), 1-20.
- Wasay, B. (2013). An investigation of the relationship between work-life balance and employee engagement. *Strategic HR*, 12 (4).
- 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.
- Wolor, C.W., Kurniati, D., Zahra, S.F. & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7 (9), 1103-1108.
- Wong, P.T. & Low, A. (2018). Improving Workplace Productivity: Applications of Maslow's Need Theory and Locke's Goal setting. *Psychology & Psychological Research International Journal*, 3 (1), 1-5.
- Xu, L. (2009). View on Work - family link marital status and work - family conflict model. *International Journal of Business and Man Marital statement*, 4 (12), 229-233.
- Yang, J.W., Suh, C., Lee, C.K. & Son, B.C. (2018). The work–life balance and psychosocial well- being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30 (38), 1-8.
- Zaheer, A., Islam, J.U., Darakhshan, N. (2016). Occupational Stress and Work-Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, 4 (1), 1-5.

Zedeck, S. (1992). *Work, Families, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Zhang, H., Yip, P.S.F., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y.T., Zhang, X. (2010). Factor Structure and Psychometric Properties of the Work – Family Balance Scale in an Urban Chinese Sample. *Social Indicators Research*, 105, 409-418.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η έρευνα αυτή αποτελεί μέρος της διπλωματικής εργασίας μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Εστιάζει στην κατάσταση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε επιχειρήσεις στην Ελλάδα και στην σχέση της με την επαγγελματική επίδοση. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντανακλά την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους και την προσωπική τους ζωής και μετριέται μέσα από μια κλίμακα αυτοαξιολόγησης, μια κλίμακα εμπλουτισμού της οικογένειας από την εργασία, μια κλίμακα εμπλουτισμού της εργασίας από την οικογένεια, μια κλίμακα ισορροπίας εργασίας και ζωής και μια κλίμακα αντίληψης για την επίδοση της επιχείρησης όπου εργάζεστε. Αυτό το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει επίσης στοιχεία για την επιχείρηση και στοιχεία ατομικά και δημογραφικά.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη, απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται στην Ελλάδα και διαρκεί περίπου 10 λεπτά. Τα προσωπικά σας δεδομένα δε θα συλλεχθούν. Μπορείτε να λάβετε τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής όταν αυτή ολοκληρωθεί κατόπιν αιτήματός σας.

Παρακαλώ απαντήστε στο παρόν ερωτηματολόγιο λαμβάνοντας υπόψη σας τις φυσιολογικές συνθήκες ζωής και εργασίας και όχι την ιδιαίτερη αυτή περίοδο που βιώνουμε λόγω της πανδημίας. Σε περίπτωση που χρειάζεστε επιπλέον πληροφορίες ή διευκρινίσεις μπορείτε να επικοινωνήσετε στο email sofchandrou@gmail.com. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Σοφία Χάνδρου

### ΤΜΗΜΑ 1: Στοιχεία επιχείρησης

1. Παρακαλώ σημειώσατε τον βασικό τομέα όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση:

Βιομηχανία 1 Υπηρεσίες 2 Εμπόριο 3

2. Ποιο είναι το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησής σας; Παρακαλώ σημειώσατε.

Δημόσιο 1 Ιδιωτικό 2

### ΤΜΗΜΑ 2: Στοιχεία ερωτώμενου

#### 1. Προσωπικά στοιχεία:

1. Φύλο: Άνδρας 1 Γυναίκα 2

2. Ηλικία (σε χρόνια): .....
3. Εκπαίδευση: Βασική 1  
 Γυμνάσιο / Λύκειο 2  
 Κολλέγιο / ΤΕΙ / ΑΕΙ 3
4. Οικογενειακή κατάσταση: Παντρεμένος 1  
 Ανύπαντρος / Διαζευγμένος 2

## 2. Στοιχεία εργασίας:

1. Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση: .....
2. Παρακαλώ σημειώσατε το είδος της απασχόλησής σας:  
 Πλήρους απασχόλησης 1    Μερικής απασχόλησης 2
3. Αριθμός ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης: .....
4. Θέση στην ιεραρχία: Ανώτατο στέλεχος 1  
 Μεσαίο στέλεχος / Διευθυντής 2  
 Υπάλληλος 3

## ΤΜΗΜΑ 3: Διαστάσεις αυτοαξιολόγησης εργαζομένων

Παρακαλώ σημειώσατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις

No.	Διαστάσεις αυτοαξιολόγησης	Απόλυτα διαφωνώ			Απόλυτα συμφωνώ	
		1	2	3	4	5
1. Αυτεπάρκεια						
1	Ολοκληρώνω τις εργασίες μου με επιτυχία					
2	Είμαι σε θέση να αντιμετωπίζω τα περισσότερα προβλήματά μου					



3	Δεν έχω αμφιβολίες σχετικά με τις ικανότητές μου					
2. Αυτοεκτίμηση						
1	Είμαι βέβαιος ότι απολαμβάνω την επιτυχία που μου αξίζει στη ζωή					
2	Συνολικά, είμαι ικανοποιημένος με τον εαυτό μου					
3. Συναισθηματική σταθερότητα						
1	Δεν υπάρχουν περιπτώσεις που τα πράγματα να φαίνονται ζοφερά και απελπιστικά για μένα					
2	Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι χρήσιμος					
3	Ποτέ δεν αισθάνομαι καταθλιπτικά					
4. Έδρα ελέγχου						
1	Εγώ προσδιορίζω τι θα συμβεί στη ζωή μου					
2	Αισθάνομαι ότι ελέγχω την επιτυχία στην καριέρα μου					
3	Πάντοτε αισθάνομαι ότι ελέγχω τη δουλειά μου					

Πηγή: Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003) The core self-evaluation scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2): 303-331.

#### ΤΜΗΜΑ 4: Πτυχές Εμπλουτισμού Οικογένειας από την Εργασία

Παρακαλώ σημειώσατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις

No.	Η συμμετοχή μου στην δουλειά μου .....	Απόλυτα						
		διαφωνώ	συμφωνώ	1	2	3	4	5

1. Ανάπτυξη οικογένειας από την εργασία					
1	Με βοηθά να κατανοώ τις διαφορετικές απόψεις και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
2	Με βοηθά να αποκτήσω γνώσεις και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
3	Με βοηθά να αποκτήσω δεξιότητες και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
2. Επηρεασμός οικογένειας από την εργασία					
1	Με κάνει να έχω καλή διάθεση και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
2	Με κάνει να αισθάνομαι ευτυχισμένος και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
3	Με κάνει πρόσχαρο και αυτό με βοηθάει να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια				
3. Οικογενειακό κεφάλαιο από την εργασία					
1	Με βοηθά να αισθάνομαι προσωπικά εκπληρωμένος και αυτό με βοηθά να γίνω καλύτερο μέλος στην οικογένεια				

2	Μου παρέχει μια αίσθηση ολοκλήρωσης και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια					
3	Μου παρέχει μια αίσθηση επιτυχίας και αυτό με βοηθά να είμαι ένα καλύτερο μέλος στην οικογένεια					

Πηγή: Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006) Measuring the Positive Side of the Work–Family Interface: Development and Validation of a Work–Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 131–164.

### ΤΜΗΜΑ 5: Πτυχές Εμπλουτισμού Εργασίας από την Οικογένεια

Παρακαλώ σημειώσατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις

No	Η συμμετοχή μου στην οικογένειά μου .....	Απόλυτα διαφωνώ			Απόλυτα συμφωνώ	
		1	2	3	4	5
1. Ανάπτυξη εργασίας από την οικογένεια						
1	Με βοηθά να αποκτήσω γνώσεις και αυτό με βοηθά να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
2	Με βοηθά να αποκτήσω δεξιότητες και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
3	Με βοηθά να επεκτείνω τη γνώση μου για νέα πράγματα και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					

2. Επηρεασμός εργασίας από την οικογένεια						
1	Με βάζει σε μια καλή διάθεση και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
2	Με κάνει να νιώθω ευτυχισμένος και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
3	Με κάνει πρόσχαρο και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
3. Αποδοτικότητα εργασίας από την οικογένεια						
1	Με μαθαίνει να αποφεύγω τη σπατάλη χρόνου στην εργασία και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
2	Με ενθαρρύνει να χρησιμοποιήσω τον χρόνο εργασίας μου με συγκεκριμένο τρόπο και αυτό με βοηθά να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					
3	Με προκαλεί να είμαι περισσότερο επικεντρωμένος στην εργασία και αυτό με βοηθάει να είμαι καλύτερος εργαζόμενος					

Πηγή: Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006) Measuring the Positive Side of the Work–Family Interface: Development and Validation of a Work–Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 131–164.

## ΤΜΗΜΑ 6: Πτυχές Ισορροπίας Εργασίας και Ζωής

Παρακαλώ σημειώσατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις

No.	Πτυχές Ισορροπίας Εργασίας και Ζωής	Απόλυτα διαφωνώ			Απόλυτα συμφωνώ	
		1	2	3	4	5
1	Έχω αρκετό χρόνο μακριά από τη δουλειά μου στον χώρο εργασίας για να διατηρήσω επαρκή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής / οικογενειακής ζωής					
2	Επί του παρόντος, έχω μια καλή ισορροπία μεταξύ του χρόνου που περνάω στην εργασία και του χρόνου που έχω στη διάθεσή μου για δραστηριότητες εκτός εργασίας					
3	Πιστεύω ότι η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας μου και των δραστηριοτήτων εκτός εργασίας είναι επί του παρόντος σωστή					
4	Είμαι σε θέση να διαπραγματευτώ και να ολοκληρώσω αυτό που αναμένεται από μένα στην εργασία και στην οικογένειά μου					
5	Είμαι σε θέση να εκπληρώσω τις προσδοκίες που έχουν οι προϊστάμενοι και η οικογένειά μου από μένα					

Πηγή: Mominul Haque Talukder, A.K.M. (2016) Work–Life Balance in the Australian Financial Sector: A Mixed Methods Study. PhD Thesis, Western Sydney University.

## ΤΜΗΜΑ 7: Αντίληψη για την Επίδοση της Επιχείρησης

Πώς θα κατατάσσατε τη συνολική επίδοση της επιχείρησής σας;

No.	Επίδοση ως προς:	Πολύ κακή	Πολύ καλή

		1	2	3	4	5
1. Παραγωγικότητα						
1	Αποτελεσματικότητα (εάν η επιχείρηση επιτυγχάνει τους στόχους της)					
2	Αποδοτικότητα (εάν η επιχείρηση χρησιμοποιεί τα λιγότερα δυνατά διαθέσιμα για την επίτευξη των στόχων της)					
2. Ανάπτυξη						
1	Ανάπτυξη (εάν η επιχείρηση αναπτύσσεται μέσα στις δυνατότητές της για την επίτευξη μελλοντικών ευκαιριών και προκλήσεων)					
2	Ικανοποίηση (όλων των συμμετεχόντων: ενδιαφερομένων, εργαζομένων, καταναλωτών)					
3. Δημιουργικότητα						
1	Καινοτομία (για προϊόντα / υπηρεσίες και διαδικασίες)					
2	Ποιότητα (% των προϊόντων / υπηρεσιών υψηλής ποιότητας)					

Πηγή: Katou, A.A., Budhwar, P.S., & Patel, C. (2014) Content vs. process in the HRM-performance relationship: An empirical examination. *Human Resource Management*, 53(4): 527-544

Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ για τη συνεργασία σας.