

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση, Τεχνολογία
και Ποιότητα**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Εργασιακό Άγχος και Εξισορρόπηση Εργασιακής –
Προσωπικής Ζωής: Μία Διερευνητική Μελέτη σε Γυναίκες
Εργαζόμενες στη Κύπρο**

Λουκία Αυξεντίου

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Νίκη Γλαβέλη**

Μάιος 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Διοίκηση, Τεχνολογία
και Ποιότητα***

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Εργασιακό Άγχος και Εξισορρόπηση Εργασιακής –
Προσωπικής Ζωής: Μία Διερευνητική Μελέτη σε Γυναίκες
Εργαζόμενες στη Κύπρο**

Λουκία Αυξεντίου

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Νίκη Γλαβέλη**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα από τη Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2020

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της επίδρασης του Εργασιακού Άγχους στην 'Εξισορρόπηση της Προσωπικής-Επαγγελματικής Ζωής' στην περίπτωση των εργαζομένων/μισθωτών και των επιχειρηματιών/ αυτοαπασχολούμενων γυναικών στην Κύπρο. Μέσα από την ενδελεχή επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας διαμορφώθηκε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας για τη μελέτη της επίδραση τεσσάρων στρεσογόνων παραγόντων: 'απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας', 'έλεγχος εργασίας', 'σύγκρουση ρόλων' και 'ασάφεια καθηκόντων/ρόλου' στη μη (δυνατότητα) 'εξισορρόπησης της προσωπικής-επαγγελματικής ζωής' στις δύο κατηγορίες γυναικών. Για τον έλεγχο των υποθέσεων του θεωρητικού πλαισίου πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα σε δείγμα 114 γυναικών (82 μισθωτών και 32 επιχειρηματιών /αυτοαπασχολούμενων). Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο. Τα δεδομένα αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Ο έλεγχος των υποθέσεων έγινε με τη χρήση της ανάλυσης συσχετίσεων στα δύο δείγματα χωριστά. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας η επίδραση των υπο-μελέτη στεσογόνων παραγόντων φαίνεται να είναι πιο έντονη στην περίπτωση των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Πρόσθετα, και στα 2 δείγματα η 'σύγκρουση ρόλων' φαίνεται να επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό θετικά τη μη δυνατότητα 'εξισορρόπησης της προσωπικής-επαγγελματικής ζωής'. Ενώ, η 'ασάφεια ρόλων' δεν ασκεί καμία επίδραση στην περίπτωση των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Ολοκληρώνοντας, γίνεται συζήτηση σχετικά με τη συνεισφορά της παρούσας έρευνας τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, καθώς και αναφορά στους περιορισμούς της έρευνας και προτάσεις για πιθανή μελλοντική έρευνα.

Λέξεις - κλειδιά: Εργασιακό Άγχος, Εξισορρόπηση Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής (WLB), Γυναίκες Μισθωτές/Εργαζόμενες, Γυναίκες Επιχειρηματίες/ Αυτοαπασχολούμενες, Κύπρος.

Summary

This paper presents the findings of a research which analyses how Job Stress affects the Work Life Balance of women employees and women entrepreneurs or self-employed women, in Cyprus. The theoretical framework of the research was shaped through a systematic review of the relevant literature. The influence of four stress factors/stressors is examined: 'job (time) demand', 'job control', 'role conflict' and 'role/job ambiguity' in the non (possibility) 'work life balance' in the two categories of women. To test the hypotheses of the theoretical framework, empirical research was conducted on a sample of 114 women (82 employees and 32 entrepreneurs / self-employed). A questionnaire was used to collect the primary data. The data were analysed using SPSS. Correlation analysis was conducted on the two samples separately. The findings of the research suggest that the effect of the stressors examined in the study seem to be more pronounced in the case of women entrepreneurs than self-employed women. In addition, in both samples, the 'role conflict' seems to have a greater positive effect on the inability to 'balance personal and professional life'. However, 'role ambiguity' has no effect on both women entrepreneurs and self-employed women. In the final part of this paper, there is a discussion about the contribution of the present research, both in theory and in practice, as well as a reference to the limitations of the research and suggestions for future research.

Keywords: Job Stress, Work Life Balance (WLB), Women Employees / Women Entrepreneurs / Self-employed women, Cyprus.

Ευχαριστίες

Η μελέτη αυτή έχει εκπονηθεί προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα από τη Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Μετά από 8 μήνες εντατικής έρευνας και μελέτης, το όμορφο αυτό ταξίδι έφτασε στο τέλος του. Στο όμορφο αυτό ταξίδι βέβαια δεν ήμουν μόνη αλλά είχα δίπλα μου άτομα τα οποία με στήριξαν και συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωση της διατριβής αυτής, και τα οποία θα ήταν παράλειψή μου να μην ευχαριστήσω.

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Νίκη Γλαβέλη, για τη καθοδήγησή, την υπομονή και επιμονή που επέδειξε καθ' όλη την διάρκεια της ετοιμασίας της παρούσας διατριβής. Αναντίλεκτα, χωρίς τη δική της συμβολή η ολοκλήρωση της διατριβής αυτής θα ήταν ακατόρθωτη.

Δευτερευόντως, τις μεγαλύτερες και βαθύτατες ευχαριστίες μου τις οφείλω στην οικογένειά μου, η οποία μου παρείχε αμέριστη στήριξη, συμπαράσταση και βοήθεια κατά την διάρκεια των σπουδών μου. Την παρούσα όμως μεταπτυχιακή διατριβή, δεν μπορώ παρά να την αφιερώσω στους σημαντικότερους ανθρώπους της ζωής μου, τους γονείς μου, οι οποίοι στέκονται ως βράχοι και προστάτες δίπλα μου από τον καιρό που ήμουν παιδί και με την απέραντη αγάπη τους με στηρίζουν και στέκονται αρωγοί σε κάθε νέο μου εγχείρημα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	iii
Summary	iv
Ευχαριστίες	v
Περιεχόμενα	vi
Εισαγωγή	1

ΜΕΡΟΣ Α - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Κεφάλαιο 1. Εργασιακό Άγχος

1.1. Εισαγωγή.....	5
1.2. Ορισμός Εργασιακού Άγχους.....	5
1.3. Θεωρητικά Μοντέλα Εργασιακού Άγχους	9
1.3.1 Μοντέλο Εναρμόνισης Ατόμου – Περιβάλλοντος του Caplan (1975).....	10
1.3.2. Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων – Ελέγχου του Karasek (1979).....	10
1.3.3. Το Μοντέλο του Στρες στην Εργασία των Cooper και Marshall (1976)	11
1.3.4. Το Μοντέλο της Συναλλακτικής Διαδικασίας του Στρες του Lazarus (1966).....	12
1.3.5. Το Μοντέλο Συναλλαγής Ανθρώπου – Περιβάλλοντος	15
1.4. Πηγές Εργασιακού Άγχους	16
1.5. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στο άτομο, στην οικογένεια και στην επιχείρηση	19
1.5.1. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στο άτομο και την οικογένεια.....	19
1.5.2. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στην επιχείρηση και ειδικότερα στην απόδοση του εργαζόμενου και της επιχείρησης	21
1.6. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους.....	22
1.6.1. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες από την πλευρά του εργοδότη.....	23
1.6.2. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες από την πλευρά του εργαζομένου	24
1.7. Συμπέρασμα	24

Κεφάλαιο 2. Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

2.1. Εισαγωγή.....	26
--------------------	----

2.2. Προσωπική - Επαγγελματική Σφαίρα Ζωής: Εξελιξείς στον 21ο αιώνα.....	26
2.3. Ορισμός Εξισορρόπησης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής.....	28
2.4. Μοντέλα Συσχετισμού/ Σύνδεσης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής.....	29
2.4.1. Θεωρία Αποτροπής της Εξάπλωσης της Σύγκρουσης (Theory of Preventing the Spread of Conflict).....	30
2.4.2. Οργανική Θεωρία (Organic Theory)	30
2.4.3. Θεωρία της Αποζημίωσης (The Theory of Compensation).....	30
2.4.4. Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Theory of social identity).....	31
2.4.5. Θεωρία των Συνόρων (Border theory)	31
2.5. Παράμετροι Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.....	31
2.6. Παράγοντες Σύγκρουσης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής	33
2.7. Πολιτικές Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής (Family Friendly Policies).....	36
2.7.1. Ευέλικτες ρυθμίσεις/πρακτικές	37
2.7.1.1. Ευέλικτα ωράρια εργασίας	38
2.7.1.2. Μειωμένος χρόνος εργασίας (μερική απασχόληση).....	38
2.7.1.3. Συμπιεσμένη εργάσιμη ημέρα.....	38
2.7.1.4. Τηλεργασία.....	39
2.7.1.5. Διαμοιραζόμενη Εργασία (Job sharing)	39
2.7.2. Πρακτικές Αδειών	40
2.7.2.1. Γονική Άδεια.....	40
2.7.2.2. Άδεια Μητρότητας.....	40
2.7.2.3. Άδεια Πατρότητας.....	41
2.7.2.4. Άδεια για λόγους Ανωτέρας Βίας.....	41
2.7.3. Παροχές Φροντίδας Εξαρτώμενων Μελών	42
2.7.3.1. Λειτουργία Παιδικού Σταθμού	42
2.7.3.2. Υπηρεσία Παροχής Πληροφοριών	42
2.7.4. Άλλα Ωφελήματα	43
2.8. Συμπέρασμα.....	43

Κεφάλαιο 3. Διαμόρφωση Θεωρητικού Πλαισίου Έρευνας για τη Μελέτη της Σχέσης Μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής στις

Γυναίκες **Εργαζόμενες/Μισθωτές** **και**
Επιχειρηματίες/Αυτοαπασχολούμενες

3.1. Εισαγωγή.....	44
3.2. Κριτική Παρουσίαση Ερευνών για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής.....	45
3.3. Ανάπτυξη Θεωρητικού Πλαισίου για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.....	62
3.4. Συμπεράσματα	66

ΜΕΡΟΣ Β - ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ, ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία Έρευνας

4.1 Εισαγωγή.....	68
4.2 Ερευνητική Στρατηγική.....	68
4.3. Δειγματοληψία και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	70
4.4. Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου	71
4.5. Μέτρηση των υπό Μελέτη Μεταβλητών	72
4.6. Στατιστική Ανάλυση	73
4.6.1. Περιγραφική Στατιστική	74
4.6.2. Έλεγχος Αξιοπιστίας	74
4.6.3. Έλεγχος Ερευνητικών Υποθέσεων	74
4.7. Συμπεράσματα	75

Κεφάλαιο 5. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων - Σχολιασμός

5.1. Εισαγωγή.....	76
5.2. Περιγραφή του Δείγματος.....	76
5.2.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	77
5.3. Περιγραφική Στατιστική.....	80
5.3.1. Στρεσογόνοι Παράγοντες.....	80
5.3.1.1. Απαιτήσεις (χρόνου) Εργασίας	81
5.3.1.2. Έλεγχος Εργασίας.....	83

5.3.1.3. Σύγκρουση Ρόλων.....	84
5.1.1.4. Ασάφεια Καθηκόντων/Ρόλου.....	86
5.3.2. Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.....	88
5.4. Έλεγχος Αξιοπιστίας των Κλιμάκων Μέτρησης των Μεταβλητών.....	92
5.5. Έλεγχος Υποθέσεων	93
5.5.1. Δείγμα εργαζομένων/μισθωτών	93
5.5.2. Δείγμα επιχειρηματιών / αυτοαπασχολούμενων.....	95

Κεφάλαιο 6. Συμπεράσματα - Συμβολή - Περιορισμοί της Έρευνας - Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

6.1. Εισαγωγή.....	97
6.2. Συμπεράσματα	97
6.3. Συμβολή της Έρευνας σε Θεωρητικό και Πρακτικό Επίπεδο.....	99
6.4. Περιορισμοί Έρευνας.....	100
6.5. Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	101
Βιβλιογραφία.....	102
Παράρτημα Α. Ερωτηματολόγιο.....	112

Εισαγωγή

Το ανθρώπινο δυναμικό βρίσκεται στην καρδιά κάθε επιχείρησης και αποτελεί αναμφίβολα πόρο που δύναται να συμβάλλει ουσιαστικά στην επιτυχία της. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε που το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης έχει χαρακτηριστεί κατά καιρούς ως ένα από τα μεγαλύτερα περιουσιακά της στοιχεία καθότι η ομαλή και εύρυθμη λειτουργία μιας επιχείρησης βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στο ανθρώπινο δυναμικό της. Ο βαθμός συμβολής του όμως στην ανάπτυξη και ευημερία κάθε επιχείρησης εξαρτάται από την ποιότητα της εργασιακής ζωής η οποία στη σύγχρονη εποχή υποβαθμίζεται από το άγχος που δημιουργούν οι ιδιαίτερα απαιτητικοί χώροι εργασίας.

Αδιαμφισβήτητα, το άγχος συγκαταλέγεται στα έντονα συναισθήματα που είναι συχνά δύσκολο να διαχειριστεί ο εργαζόμενος/η και το οποίο τις πλείστες των περιπτώσεων επηρεάζει αρνητικά τόσο την απόδοση του/της στην εργασία όσο και την προσωπική του ζωή. Η δομή της οικογένειας που περιλάμβανε τον «κουβαλητή» σύζυγο και την σύζυγο - νοικοκυρά πλέον έχει δώσει την θέση της στην οικογένεια διπλής καριέρας (Stevens et al., 2007). Οι γυναίκες πλέον, συμμετέχουν στην εργασιακή σφαίρα αλλά παράλληλα αναλαμβάνουν και την κύρια ευθύνη της διατήρησης του σπιτιού με αποτέλεσμα να βιώνουν πιο έντονα το Εργασιακό Άγχος, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον προσωπικό τομέα. Οι αλλαγές που έχει υποστεί η αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια έχουν φέρει στο προσκήνιο την συνύπαρξη του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Στη βάση των πιο πάνω, η παρούσα εργασία εξετάζει εις βάθος την επίδραση του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.

Το Εργασιακό Άγχος είναι ένα συναίσθημα που διαδραματίζει πρωταρχικό ρόλο στην επίτευξη των καθηκόντων ενός ατόμου τόσο σε προσωπικό αλλά και επαγγελματικό επίπεδο. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της εξισορρόπησης των δύο σφαιρών (εργασιακή-προσωπική) για το άτομο, την οικογένεια και την εργασία, αναμφίβολα, τη μεγαλύτερη δυσκολία την αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να συνεισφέρει στη μελέτη αναφορικά με γυναίκες εργαζόμενες/μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες, τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε πρακτικό επίπεδο, επιλέγοντας ως εφαρμογή τις κυπριακές επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, θα διερευνηθούν οι

εργασιακοί παράγοντες που εντείνουν το Εργασιακό Άγχος, καθώς και οι πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις στην Κύπρο προκειμένου να συμβάλλουν στην Εξισορρόπηση της Εργασιακής με την Προσωπική Ζωή.

Η παρούσα μελέτη αποτελείται από δυο μέρη. Το Μέρος Α αποτελείται από 3 κεφάλαια και αναφέρεται στην επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Συγκεκριμένα:

Στο 1^ο Κεφάλαιο, «Εργασιακό Άγχος», γίνεται αναφορά στην έννοια και τη σημασία του Εργασιακού Άγχους μέσω μίας σύντομης ιστορικής αναδρομής των όρων. Τα είδη του Εργασιακού Άγχους, τα θεωρητικά μοντέλα, καθώς και οι πηγές αναπτύσσονται εκτενώς στην μελέτη. Επίσης, οι επιπτώσεις όσον αφορά το άτομο, την οικογένεια, την επιχείρηση και ειδικότερα την απόδοση του εργαζομένου αναπτύσσονται στην παρούσα ενότητα.

Στο 2^ο Κεφάλαιο, «Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής», παρουσιάζεται η ιστορική ανασκόπηση, τα μοντέλα συσχετισμού, οι παράγοντες σύγκρουσης καθώς και οι παράμετροι εξισορρόπησης των δύο σφαιρών. Επίσης, αναφέρονται οι ευέλικτες ρυθμίσεις/πρακτικές που προσφέρονται από τις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Το 3^ο Κεφάλαιο, εστιάζει στη «Διαμόρφωση του Θεωρητικού Πλαισίου της Έρευνας», όπου γίνεται μία κριτική παρουσίαση των υπαρχόντων ερευνών για το εν λόγω θέμα. Επιπρόσθετα, αναπτύσσεται και διαμορφώνεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας και διατυπώνονται οι υποθέσεις της έρευνας.

Το Μέρος Β της εργασίας αποτελείται από 3 κεφάλαια και αναφέρεται στην εμπειρική έρευνα και τον έλεγχο του προτεινόμενου θεωρητικού πλαισίου.

Συγκεκριμένα:

Στο 4^ο Κεφάλαιο, «Μεθοδολογία Έρευνας», αναφέρεται η μεθοδολογία όπου θα πραγματοποιηθεί η έρευνα. Πιο αναλυτικά, περιγράφεται η ερευνητική στρατηγική, η διαδικασία συλλογής των δεδομένων καθώς και το ερευνητικό εργαλείο, όπως και ο τρόπος μέτρησης των υπό μελέτη μεταβλητών. Ακολούθως, παρουσιάζεται ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων (έλεγχος αξιοπιστίας, περιγραφική στατιστική και έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων).

Στο 5ο Κεφάλαιο, «Παρουσίαση Αποτελεσμάτων – Σχολιασμός», παρουσιάζονται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Ειδικότερα, αναλύονται τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος και υπολογίζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις με την χρήση της περιγραφικής στατιστικής. Ακόμη, πραγματοποιείται ο έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης των μεταβλητών και ο έλεγχος υποθέσεων. Ενώ, τα αποτελέσματα σχολιάζονται με βάση τα ευρήματα προγενέστερων σχετικών ερευνών.

Τέλος, στο 6ο Κεφάλαιο, «Συμπεράσματα – Συμβολή – Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα», παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας, καθώς και η συμβολή της σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο. Επιπρόσθετα, αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας βάσει των οποίων προτείνονται εισηγήσεις για μελλοντικές έρευνες.

ΜΕΡΟΣ Α - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Κεφάλαιο 1

Εργασιακό Άγχος

1.1. Εισαγωγή

Κάθε επιχείρηση για να θεωρείται πετυχημένη και βιώσιμη χρειάζεται ένα καλά οργανωμένο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο είναι και το βασικό της περιουσιακό στοιχείο. Κάθε εργαζόμενο άτομο με πλήρη ενσυναίσθηση της ευθύνης των καθηκόντων που τον βαραίνουν, βιώνει ευκολότερα το άγχος στην ζωή του το οποίο όμως διαταράσσει αναπόφευκτα την ισορροπία μεταξύ Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Το άγχος όμως είναι ένα ιδιάζον συναίσθημα το οποίο χρειάζεται ειδική διαχείριση, και τις πλείστες φορές δεν έχει αντίκτυπο μόνον στο ίδιο το άτομο, αλλά και στην οικογένεια του και την ίδια την επιχείρηση. Το άγχος (στρες) αποτελεί φυσιολογική αντίδραση κάθε ανθρώπινου οργανισμού, εφόσον συνδέεται άμεσα με την επιβίωσή του (Κάντας, 2009). Στο παρόν κεφάλαιο, θα συζητηθεί η έννοια του άγχους και πιο συγκεκριμένα θα σκιαγραφηθεί η έννοια του Εργασιακού Άγχους μέσα από μία σύντομη ιστορική αναδρομή. Ακολουθεί η ανάλυση των ειδών του Εργασιακού Άγχους καθώς και τα μοντέλα που υπάρχουν. Έπειτα, θα γίνει αναφορά στις πηγές από τις οποίες προέρχεται το Εργασιακό Άγχος και οι επιπτώσεις που προκύπτουν τόσο για το ίδιο το άτομο, την οικογένεια αλλά και ίδια την επιχείρηση. Τέλος, θα γίνει αναφορά στους τρόπους αντιμετώπισης του Εργασιακού Στρες, τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και από την πλευρά του εργοδοτούμενου.

1.2. Ορισμός Εργασιακού Άγχους

Το άγχος αφορά μία εσωτερική κατάσταση ανησυχίας και αγωνίας, η οποία μπορεί να πηγάζει στο έργο, στο ρόλο ή και από το φυσικό ή κοινωνικό περιβάλλον ή και από τον ίδιο τον οργανισμό και τη στάση του προς αυτό το περιβάλλον (Μαρούδας, 1996). Οι έννοιες του «άγχους» και τους «στρες» συχνά χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες. Η λέξη

«στρες» προέρχεται από τις λατινικές λέξεις «strictus» που σημαίνει σφικτός ή στενός και «stringere» που σημαίνει σφίγγω, κάνω κάτι πιο σφικτό (Neufeld, 1989). Και στις δύο περιπτώσεις το άτομο χρειάζεται να ρυθμίσει την συμπεριφορά του για να αντιμετωπίσει κάποιες καταστάσεις που βιώνει μέσα από το περιβάλλον.

Από τον 14^ο αιώνα και μετά, έχουν χρησιμοποιηθεί πολλές παρόμοιες λέξεις για να αποδώσουν την έννοια του στρες (π.χ. stresce, stresse, straisse) (Cox, 1978). Στα μέσα του 17^{ου} αιώνα, η λέξη στρες χρησιμοποιούταν κυρίως για να δηλώσει κακουχίες, αντιξοότητες ή βάσανα (Shorter Oxford English Dictionary, 1933). Στα τέλη του 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα, η χρήση της λέξης στρες γινόταν για να δηλώσει την ένταση, την πίεση, την δύναμη ή την σκληρή προσπάθεια αναφορικά με το άτομο και τις ικανότητες του (Αντωνίου, 2006). Επιπλέον, κατά τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το στρες έχει χαρακτηριστεί ως δυνητική αιτία για συγκεκριμένες ασθένειες και ότι μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου.

Ο Selye (1946) ήταν από τους πρώτους ερευνητές που προσπάθησε να εξηγήσει τη διαδικασία δημιουργίας «ασθένειας» από το άγχος, περιγράφοντας 3 φάσεις. Η πρώτη αναφέρεται στην αντίδραση της εγρήγορσης, όπου ενεργοποιείται ο μηχανισμός άμυνας. Η δεύτερη είναι η αντίσταση κατά την οποία γίνεται μεγαλύτερη προσαρμογή και επιτυχούς επιστροφής του ατόμου στην ισορροπία. Σε περίπτωση που δεν λειτουργήσει αυτό επέρχεται η τρίτη φάση, δηλαδή η εξουθένωση με αυτό να συνεπάγεται πως καταρρέουν οι αμυντικοί μηχανισμοί (Κάντας, 2009).

Αργότερα από τη θεωρία αυτή, ο Selye (1956) αποσαφήνισε το στρες ως «μία εσωτερική εμπειρία ή κατάσταση που δημιουργεί έλλειψη φυσιολογικής ή ψυχολογικής ισορροπίας μέσα στο άτομο και απεικονίζει την καλή και κακή προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον του».

Το άγχος ανακύπτει όταν το άτομο αμφιβάλλει για τις ικανότητες του για να αντιμετωπίσει τις απειλές καθώς και για τις ικανότητες του να εκπληρώνει τις απαιτήσεις με ακρίβεια (Lazarus, 1966). Ο Selye (1976) ο οποίος θεωρείται ως ο θεμελιωτής της σύγχρονης έρευνας για το στρες, δήλωσε ότι «το στρες είναι μια έννοια που υποφέρει από την περίεργη ευλογία του να είναι από τη μία ευρύτατα γνωστή, μα από την άλλη πολύ λίγο κατανοητή». Επίσης, το άγχος ορίζεται στο επαγγελματικό

περιβάλλον ως η αντίδραση στις απαιτήσεις (stressors) που επιβάλλονται από ένα έργο» (Karasek, 1979). Ο πιο ευρέως αποδεκτός ορισμός για το στρες θεωρήθηκε αυτός που έδωσαν οι Lazarus & Folkman (1984) όπου περιγράφεται ως «τη σχέση ανθρώπου – περιβάλλοντος, η οποία αποτιμάται από το άτομο ότι υπερβαίνει ή θέτει σε δοκιμασία τους διαθέσιμους πόρους και βάζει σε κίνδυνο την υγεία του».

Ως υποκατηγορία του άγχους, το Εργασιακό Άγχος δεν εμφανίζεται αποκλειστικά μόνο στην εργασία αλλά εμφανίζεται και σε άλλους τομείς της ζωής του ατόμου. Ο σαφής προσδιορισμός της έννοιας του Εργασιακού Άγχους είναι δύσκολο εγχείρημα αλλά και πολυσύνθετο, εξαιτίας των παραγόντων που μπορούν να το δημιουργήσουν, παρόλο που είναι μία ευρύτατα γνωστή έννοια.

Αρχικά, και σύμφωνα με τους Ullrich και Fitzgerald, (1990) το Εργασιακό Άγχος οφείλεται σε «ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων του χώρου εργασίας και της ικανότητας του ατόμου να την αντιμετωπίσει». Το Εργασιακό Στρες αποτελεί έναν διευρυμένο εννοιολογικό σχήμα που περιγράφει καταστάσεις στις οποίες εμπλέκονται τόσο οι συνθήκες και οι εξωτερικοί παράγοντες που το προκαλούν, όσο οι επιπτώσεις και τα αποτελέσματα που επιφέρει (Jex, Beehr & Roberts, 1992). Όπως αναφέρουν οι Ross & Altmaier (1994), το Εργασιακό Άγχος είναι η εκδήλωση συσσωρευμένων αγχογόνων καταστάσεων που πηγάζουν από την εργασία ή που σχετίζονται μ' αυτήν. Επομένως, αναμφίβολα πηγή του Εργασιακού Άγχους είναι το περιβάλλον εργασίας και τα άτομα που περιβάλλονται σε αυτό.

Ακολούθως, σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999), το Εργασιακό Άγχος ορίζεται ως «οι επιβλαβείς φυσικές και συναισθηματικές αντιδράσεις κατά τη διάρκεια της εργασίας και των απαιτήσεων που δημιουργεί και δεν συμβαδίζουν με τις ικανότητες, τις ανάγκες και τις δεξιότητες του εργαζόμενου». Ο Kyriacou (2001) όρισε το Εργασιακό Στρες ως «μια εμπειρία αρνητικών συναισθηματικών καταστάσεων, όπως η ματαίωση, η ανησυχία, το άγχος και η κατάθλιψη, που προέρχονται από σχετιζόμενους με την εργασία παράγοντες». Στην ίδια γραμμή κυμαίνεται και ο ορισμός που δίνουν οι Michailidis & Assimenos (2002) οι οποίοι αναφέρουν ότι το Εργασιακό Άγχος είναι αποτέλεσμα ασκούμενων πιέσεων στο άτομο από τον εργασιακό χώρο επισημαίνοντας

τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες, το υπερβολικό ωράριο, την επισφαλή κατάσταση εργασίας κλπ.

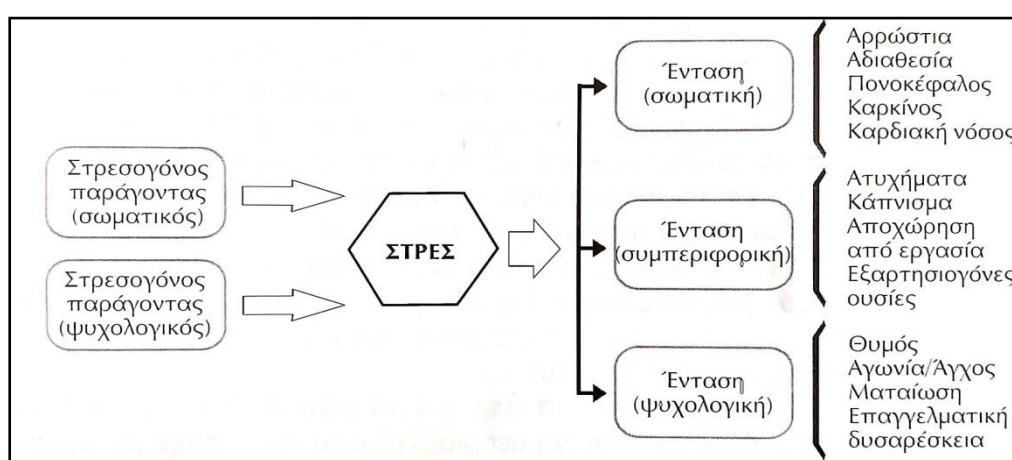
Ως προς τον ορισμό του, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) ορίζει το Εργασιακό Στρες ως «το στρες που αισθάνεται ο/η εργαζόμενος/η όταν αντιλαμβάνεται την ύπαρξη μιας ανισορροπίας ανάμεσα στις απαιτήσεις που πρέπει να ικανοποιήσει και τους πόρους που διαθέτει για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις αυτές» (EU-OSHA, 2002). Σύμφωνα με τον Michie (2002) το Εργασιακό Στρες ορίζεται ως «η ψυχολογική και φυσική κατάσταση που προκύπτει όταν οι πόροι ενός ατόμου δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις και πιέσεις της κατάστασης».

Επιπλέον, το άγχος ορίζεται ως «ένα γεγονός ή μια κατάσταση που γίνεται αντιληπτή ως απειλητική, απαιτητική ή προκλητική» (Hardie, Kashima & Pridmore, 2005). Παραπλήσιος φαίνεται να είναι και ο ορισμός που δίνουν οι Κοΐνης & Σαρίδη (2014) πως το Εργασιακό Άγχος περιγράφει μία κατάσταση κατά την οποία το άτομο εκδηλώνει ανισορροπία τόσο σε σωματικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο αναφορικά με τις εργασιακές απαιτήσεις και τις προσωπικές του δυνατότητες. Αξίζει να αναφερθεί ότι η πανεπιστημιακή και ερευνητική κοινότητα έχει επιδείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια και έχει αναλύσει τις πτυχές του Εργασιακού Άγχους καθότι πλέον αναγνωρίζονται περισσότερο οι επιπτώσεις του στην παραγωγή και την οικονομία (Κάντας, 2009).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις, το στρες έχει αντίκτυπο στις εντάσεις που χωρίζονται σε τρία είδη, την σωματική ένταση, την συμπεριφορική και τέλος την ψυχολογική (Barling, 1990). Ο όρος ένταση, αναφέρεται στις «φυσιολογικές, συμπεριφορικές και/ή ψυχολογικές – συναισθηματικές αντιδράσεις του ατόμου κατά την υποκειμενική βίωση των στρεσογόνων παραγόντων (Barling, 1990). Οι επιπτώσεις των εντάσεων αυτών, ενδέχεται να έχουν χαρακτηριστικά κλινικής μορφής και συνήθως αναφέρονται σε καταστάσεις, όπως είναι η κατάθλιψη, η στεφανιαία νόσο (CHD) και η αϋπνία. Κατά τους Greenberg & Baron (1995), η ανταπόκριση στις εντάσεις αυτές, τις πλείστες φορές μπορεί να καταλήξει σε αποκλίσεις φυσιολογικού τρόπου λειτουργίας του ανθρώπινου οργανισμού, λόγω των στρεσογόνων γεγονότων.

Το στρες κατά την σωματική ένταση μπορεί να προκαλέσει αρρώστια, αδιαθεσία, πονοκέφαλο, καρκίνο αλλά και καρδιακή νόσο. Η συμπεριφορική ένταση, πιθανόν να προκαλέσει ατυχήματα, κάπνισμα, αποχώρηση από την εργασία αλλά και ώθηση σε εξαρτησιογόνες ουσίες. Στην ψυχολογική ένταση, το άτομο ενδεχομένως να παρουσιάσει θυμό, αγωνία/άγχος, ματαίωση ίσως και επαγγελματική δυσαρέσκεια.

Ουσιαστικά, ο όρος «ένταση» χρησιμοποιείται εναλλακτικά με τη λέξη 'distress' και αναφέρεται στα όποια αρνητικά αποτελέσματα προκύπτουν από την έκθεση σε ένα στρεσογόνο παράγοντα (Αντωνίου, 2006).



Σχήμα 1: Η εξέλιξη της έντασης (Πηγή: Barling, 1990, βλ. Αντωνίου, 2006, σ.59)

1.3. Θεωρητικά Μοντέλα Εργασιακού Άγχους

Πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις και μοντέλα έχουν αναπτυχθεί για την εξήγηση του φαινομένου που προκαλεί το Εργασιακό Άγχος και τον τρόπο επίδρασης των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος πάνω στους εργαζόμενους προκαλώντας τους πίεση (strain). Γενικά με τον όρο πίεση (strain) αναφέρονται οι δριμύεις επιπτώσεις της έκθεσης στο στρες, δηλαδή η πίεση, η υπερένταση ή κόπωση (Kokkinos & Davazoglou, 2009).

1.3.1 Μοντέλο Εναρμόνισης Ατόμου – Περιβάλλοντος του Carlan (1975)

Το συγκεκριμένο μοντέλο (Person – Environment fit Model) διαμορφώθηκε στο πανεπιστήμιο του Michigan από τους Carlan, Cobb, French, Harrison & Pinneau το 1975. Σύμφωνα με τους προαναφερθέντες στο μοντέλο αυτό προβάλλεται η σχέση μεταξύ των στρεσογόνων παραγόντων και των αντιδράσεων του ατόμου, δηλαδή οι απαιτήσεις που θέτει το επάγγελμα που ασκεί καθώς και η ικανότητά που διακατέχει το άτομο στο να ανταποκριθεί σε αυτές. Το μοντέλο αυτό προκύπτει από τη μη επιτυχή εναρμόνιση του ατόμου στο περιβάλλον εντός του οποίου βρίσκεται (Carlan & Harrison, 1993).

Βασιζόμενοι στο μοντέλο αυτό, το Εργασιακό Στρες εξαρτάται από τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου. Το άτομο νιώθει έντονο στρες και μακροπρόθεσμα έχει φανεί να επιβαρύνεται τόσο η σωματική όσο και η ψυχική του υγεία. Προβάδισμα δίνεται στην υποκειμενική θεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος ιδιαίτερα με τους στρεσογόνους παράγοντες όπως είναι η αμφισβήτηση και/ή σύγκρουση των ρόλων, η έλλειψη συμμετοχής, η αβεβαιότητα για το επαγγελματικό μέλλον, ο εργασιακός φόρτος, οι εργασιακές σχέσεις, η μειωμένη παραγωγικότητα και η περιορισμένη αξιοποίηση των δεξιοτήτων (Αντωνίου, 2006).

1.3.2. Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων – Ελέγχου του Karasek (1979)

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, ο Karasek ως Σκανδιναβός ερευνητής προτείνει το Εργασιακό Μοντέλο Πίεσης (Job Strain Model) ή αλλιώς όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου (Job Demand Control) της Εργασίας. Το εν λόγω μοντέλο εστιάζει σε δύο διαστάσεις που επιδρούν στην εμφάνιση και την ένταση του στρες. Η πρώτη διάσταση αναφέρεται ψυχολογικές απαιτήσεις της εργασίας, όπου περιλαμβάνει τον φόρτο εργασίας (π.χ. πίεση χρόνου) και η δεύτερη στον εργασιακό έλεγχο μέσω της αυτονομίας και της αξιοποίησης των δεξιοτήτων του, δηλαδή την ελευθερία του ατόμου να λαμβάνει αποφάσεις και πρωτοβουλίες αναφορικά με το έργο (Αντωνίου, 2006). Μια περαιτέρω προσέγγιση στο συγκεκριμένο μοντέλο πρόσθεσε η κοινωνική υποστήριξη του εργαζομένου κατά την δεκαετία του 1990 από τους Karasek & Theorell. Η προσέγγιση αυτή αναφέρεται στις κοινωνικές σχέσεις με

τους συναδέλφους, του προϊσταμένου αλλά και τους υφισταμένους. Επιπλέον, προβλέπεται αύξηση του αριθμού των ασθενειών που σχετίζονται με το στρες καθώς καθημερινά αυξάνονται οι επαγγελματικές απαιτήσεις και ο εργασιακός έλεγχος σε αντίθεση με την κοινωνική υποστήριξη που ολοένα και μειώνεται (Αντωνίου, 2006).

Η συνύπαρξη των συγκεκριμένων διαστάσεων οδηγεί σε τέσσερις συνδυασμούς. (i) Πρώτος συνδυασμός είναι οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις με χαμηλό έλεγχο επί των απαιτήσεων αυτών, όπου προκύπτουν έντονες ψυχολογικές πιέσεις και πιθανότατα σωματική ασθένεια αφού ο εργαζόμενος αισθάνεται αβοήθητος και σε απόγνωση. (ii) Ακολουθούν οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις σε συνδυασμό με τον υψηλό έλεγχο επί των απαιτήσεων αυτών. Στη συγκεκριμένη κατηγορία ενώ το άτομο βιώνει υψηλά επίπεδα στρες, δεν οδηγείται απαραίτητα σε σωματική ασθένεια αλλά ο συνδυασμός αυτός του δίνει την δυνατότητα να προσαρμόσει το πρόγραμμα του στους δικούς του προσωπικούς ρυθμούς. (iii) Οι χαμηλές εργασιακές απαιτήσεις και ο υψηλός έλεγχος επί των απαιτήσεων αυτών, θεωρείται ως ο κατάλληλος συνδυασμός που μπορεί να ακολουθήσει ένας εργαζόμενος αφού δεν πιέζεται από την εργασία και μπορεί να προσαρμόσει και να αξιοποιήσει τις δεξιότητες του όπως εκείνος γνωρίζει καλύτερα. (iv) Κλείνοντας με τις χαμηλές εργασιακές απαιτήσεις και τον χαμηλό έλεγχο επί των απαιτήσεων αυτών, όπου είναι μια κατάσταση που μπορεί να οδηγήσει το εργαζόμενο άτομο σε παθητικότητα λόγω του περιορισμού της ελευθερίας της δράσης του στην εργασία (Kain & Jex, 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Απεναντίας με το προηγούμενο μοντέλο, το συγκεκριμένο μοντέλο δίνει έμφαση στην δυνατότητα άσκησης ελέγχου της επίδρασης του περιβάλλοντος και όχι στα ατομικά χαρακτηριστικά που μεσολαβούν.

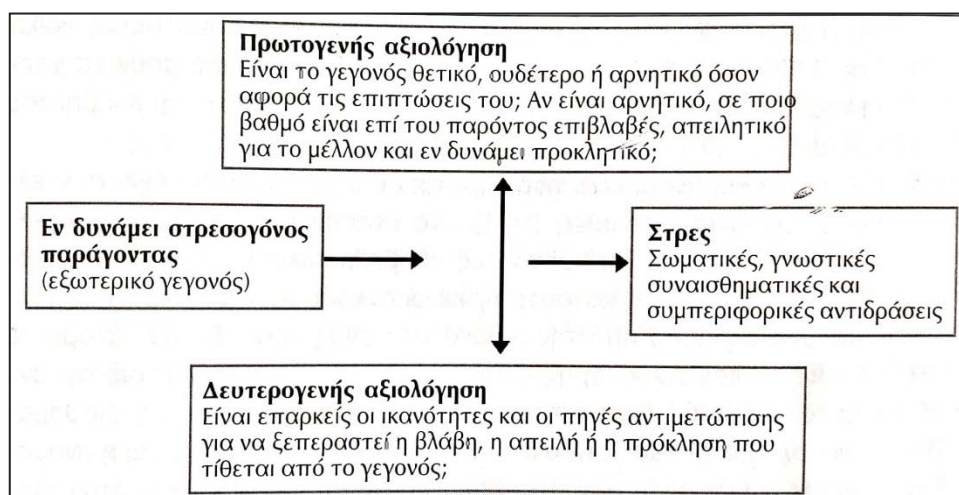
1.3.3. Το Μοντέλο του Στρες στην Εργασία των Cooper και Marshall (1976)

Το Μοντέλο του Στρες στην Εργασία (Stress at Work) των Cooper και Marshall (1976) αναφέρεται συγκεκριμένα σε πέντε κατευθύνσεις εργασιακής πίεσης και έλλειψης οργανωτικής υποστήριξης που οδηγούν στην εμφάνιση του Εργασιακού Στρες. Οι κατευθύνσεις αυτές αναφέρονται: στους ενδογενείς παράγοντες στην εργασία (π.χ. υπερβολικός φόρτος εργασίας), στον ρόλο του εργαζομένου στην οργάνωση (π.χ. έλλειψη σαφήνειας του ρόλου) καθώς και στις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία (π.χ. κακές σχέσεις με τους συναδέλφους). Επίσης, αναφέρονται στην επαγγελματική

ανέλιξη (π.χ. φόβος απόλυσης) αλλά και την οργανωτική δομή και κλίμα (π.χ. έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων). Αργότερα, έχει προστεθεί και ο παράγοντας της σύγκρουσης των υποχρεώσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας καθώς και τα κρίσιμα συμβάντα αναφορικά με τα προβλήματα στην οικογένεια όσον αφορά την εμφάνιση του εργασιακού στρες (Αντωνίου, 2006).

1.3.4. Το Μοντέλο της Συναλλακτικής Διαδικασίας του Στρες του Lazarus (1966)

Το Μοντέλο της Συναλλακτικής Διαδικασίας του Στρες (Transactional Theory of Stress) έχει προταθεί από τον Lazarus το 1966 και αποτελεί το πιο πολυσύχναστο μοντέλο στα πλαίσια της μελέτης του Εργασιακού Στρες. Οι Lazarus & Folkman (1984) εξετάζουν το ψυχολογικό στρες ως διασαλευθείσα σχέση ανάμεσα στο άτομο και στο περιβάλλον, όπου μια περιβαλλοντική απαίτηση του περιβάλλοντος θέτει σε δοκιμασία τα διαθέσιμα ψυχικά αποθέματα του ατόμου. Σύμφωνα με αυτά η σχέση που αναπτύσσεται χαρακτηρίζεται ως δυναμική αλλά και ως αμφίδρομη (βλ. σχήμα). Μέσα από αυτή την σχέση έχουν δημιουργηθεί δύο μεσολαβητικοί παράγοντες: η γνωστική αξιολόγηση και οι διαδικασίες αντιμετώπισης.



Σχήμα 2: Η εμπειρία του στρες. (Πηγή: Taylor, 1995, σ. 223)

Στο μοντέλο αυτό, όταν το άτομο έρχεται σε επαφή με ένα ερέθισμα, μπαίνει σε μία διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία εκτιμά το βαθμό στον οποίο το ερέθισμα τον αφορά ή όχι. Η διαδικασία αυτή ονομάζεται γνωστική αξιολόγηση ή γνωστική εκτίμηση

(Lazarus & Folkman 1984). Αναφορικά με την αρχική εκτίμηση, το άτομο προσπαθεί να αντιληφθεί την κατάσταση που θα προκύψει σε σχέση με τις συνέπειες που θα επιφέρει το στρες στην σωματική και ψυχική του ευεξία. Τα γεγονότα μπορούν να εκτιμηθούν σύμφωνα με τις ακόλουθες τρεις κατευθύνσεις: αδιαφορία, ήπια-θετικά και στρεσογόνα (Lazarus & Launier, 1978 ; Folkman, 1984).

Ένα γεγονός χαρακτηρίζεται ως αδιάφορο από τα άτομα όταν δεν επηρεάζει την ευεξία τους. Απεναντίας, μια κατάσταση μπορεί να χαρακτηριστεί ως θετική όταν προάγει ευχάριστα συναισθήματα στο άτομο. Μία θετική κατάσταση «δείχνει ότι η συναλλαγή δεν επιβαρύνει ή δεν εξαντλεί το διαθέσιμο δυναμικό του ατόμου και δρομολογεί αποκλειστικά θετικές εξελίξεις» (Folkman, 1984). Τέλος, ως στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να χαρακτηριστούν εκείνοι οι παράγοντες που συνεπάγονται με α) βλάβη/απώλεια, β) απειλή και γ) πρόκληση.

Με τον όρο βλάβη/απώλεια, νοείται η ζημιά που έχει ήδη συντελεστεί (Lazarus & Launier, 1978). Έχει παρατηρηθεί πως άτομα τα οποία βιώνουν μιας μικρότερης έντασης στρεσογόνο κατάσταση, την αντιμετωπίζουν ως «καταστροφική κατάσταση» με αποτέλεσμα να εντείνονται τα αισθήματα της ψυχολογικής πίεσης που βιώνουν (Ellis, 1982).

Ως απειλή ορίζεται η «αναμονή μελλοντικών κινδύνων» (Αντωνίου, 2006). Η απειλή μπορεί να θεωρηθεί ως θετική, καθώς είναι μια προβλεπόμενη κατάσταση και μπορεί να αποφευχθεί ή να εμποδιστεί. Η πρόκληση σχετίζεται με το επίπεδο των ικανοτήτων ανάπτυξης επιπρόσθετων μέσων, ούτως ώστε να ικανοποιηθεί μια αξιολογηθείσα απαίτηση. Κάθε άτομο διαθέτει περιορισμένες δεξιότητες για αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων και για τον λόγο αυτό μπορούν να αναλάβουν μόνο συγκεκριμένα καθήκοντα. Στο παρόν πλαίσιο, περιλαμβάνονται και οι στρεσογόνοι παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να εκτιμηθούν ως προκλήσεις (Lazarus & Folkman, 1984).

Αφενός φαίνεται πως η απειλή και η πρόκληση έχουν κοινά στοιχεία, αφετέρου όμως έχουν δύο βασικές διαφορές που τις κάνει να ξεχωρίζουν, τον γνωστικός και τον συναισθηματικό παράγοντα. Κάνοντας αναφορά στο γνωστικό παράγοντα, η απειλή σχετίζεται με ενδεχόμενους κινδύνους, σε αντίθεση με την πρόκληση που θεωρείται ενδεχόμενη διάκριση. Όσον αφορά τον συναισθηματικό παράγοντα, η απειλή

παρομοιάζεται με αρνητικά συναισθήματα όπως είναι το άγχος, η αγωνία, ο θυμός, ο φόβος και επηρεάζουν τις νοητικές λειτουργίες. Από την άλλη, η πρόκληση ταυτίζεται με ευχάριστα συναισθήματα, όπως είναι ο ενθουσιασμός, η λαχτάρα, η επιθυμία και συνδέεται άρρηκτα με υψηλές επιδόσεις (Lazarus & Folkman, 1984).

Στην δευτερογενή εκτίμηση, το άτομο έχει ήδη αναγνωρίσει την ύπαρξη του προβλήματος και βρίσκεται στην προσπάθεια για εξεύρεση λύσεων, έχοντας όμως υπόψη πως κάθε στρατηγική αντιμετώπισης έχει και τα θετικά και τα αρνητικά της. Αμοιβαία είναι η επίδραση της πρωτογενούς και της δευτερογενούς αξιολόγησης, όπως και η ταυτόχρονη παρουσία τους, με αυτό να σημαίνει πως «η δευτερογενής δεν έπεται αναγκαστικά χρονικά της πρωτογενούς» (Cozen & Lazarus, 1983).

Η επαναξιολόγηση είναι η διαδικασία μέσω της οποίας μια προγενέστερη εκτίμηση αντικαθίσταται από μία άλλη και ενεργοποιείται από πληροφορίες του περιβάλλοντος και του ίδιου του ατόμου. Η πληροφόρηση αυτή ενδέχεται να σχετίζεται με αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης, ώστε να ξεπεραστεί μια δυσμενής κατάσταση. Η ικανότητα αντιμετώπισης προβλέπει τις γνωστικές και συμπεριφορικές προσπάθειες του ατόμου για να διαχειριστεί τις απαιτήσεις που εξαντλούν τα διαθέσιμα μέσα του (Monat & Lazarus, 1991). Η ικανότητα αντιμετώπισης περιλαμβάνει δύο διαστάσεις: την επικεντρωμένη στο πρόβλημα αντιμετώπιση και την επικεντρωμένη στο συναίσθημα αντιμετώπιση.

Από την μια επικεντρωμένη στο πρόβλημα αντιμετώπιση (problem-focused coping) εμπεριέχει άμεσες στρατηγικές και επιχειρεί προσπάθεια διαχείρισης του προβλήματος μέσω της τροποποίησης της συμπεριφοράς του ατόμου ή μέσω των περιβαλλοντικών συνθηκών. Αυτές οι στρατηγικές, θεωρούνται πιο αποτελεσματικές σε συνθήκες που επιδέχονται μεγαλύτερο έλεγχο και η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπιστεί ευκολότερα (Αντωνίου, 2006). Γενικότερα, οι Folkman & Lazarus (1980), αποφάσισαν πως οι στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, χρησιμοποιούν μεθόδους επικεντρωμένες στο πρόβλημα, σε αντίθεση με παράγοντες που αφορούν θέματα υγείας και χρησιμοποιούν μεθόδους επικεντρωμένες στο συναίσθημα.

Από την άλλη, η επικεντρωμένη στο συναίσθημα αντιμετώπιση (emotion-focused coping), στοχεύει στο να κάνει το άτομο να αισθανθεί καλύτερα και να μειώσει τα

αρνητικά συναισθήματα που του προκαλεί το στρες. Τις πλείστες φορές, αυτό το είδος αξιολόγησης ενδεχομένως να χρήζει επαναξιολόγησης της στρεσογόνου κατάστασης ή διαφοροποίηση «του εσωτερικού κόσμου» (Gatchel & Baum, 1983).

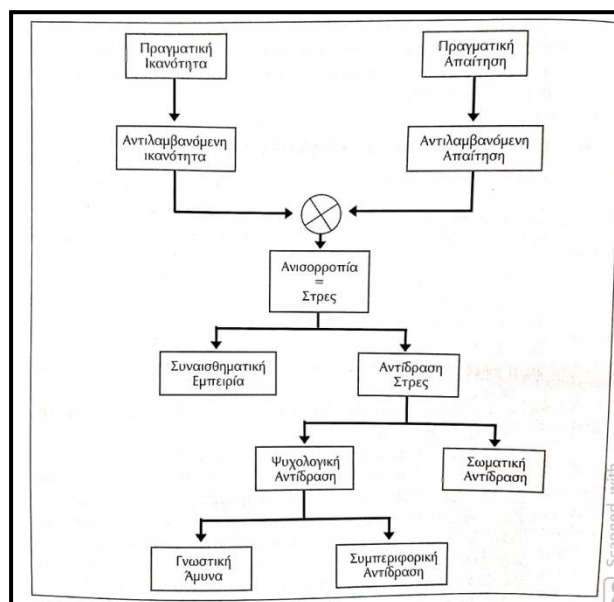
Ωστόσο, ο συνδυασμός των δύο τύπων αντιμετώπισης μπορεί να επιφέρει και θετικά και αρνητικά αποτελέσματα. Παραδείγματος χάριν, η μείωση του αρνητικού στρες στον χώρο εργασίας (αντιμετώπιση εστιασμένη στο πρόβλημα) ενδεχομένως να βοηθήσει το άτομο να επικεντρωθεί στην δουλειά που του έχει ανατεθεί ώστε να είναι πιο παραγωγικός με αποτέλεσμα να διατηρεί το στρες στα «θετικά» του επίπεδα βάση του Νόμου των Yerkes-Dodson (1908). Αναμφίβολα, οι επικεντρωμένες στο συναίσθημα στρατηγικές μπορεί να προκαλέσουν στο άτομο προβλήματα υγείας και μη προσαρμοστική συμπεριφορά, όπως κάπνισμα, χρήση ουσιών με αποτέλεσμα το άτομο να διακόπτει την εργασία του και να μην είναι τόσο παραγωγικός (Lazarus & Folkman, 1984).

1.3.5. Το Μοντέλο Συναλλαγής Ανθρώπου – Περιβάλλοντος

Σύμφωνα με τους Cox & Mackay (1981), το συγκεκριμένο μοντέλο είναι το καταλληλότερο για την διαδικασία του στρες. Υποστηρίζουν πως «το στρες είναι δυνατόν να χαρακτηριστεί ως μέρος ενός συμπλέγματος και δυναμικού συστήματος συναλλαγής μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος» (βλ. σχήμα). Για την πραγματοποίηση της συναλλαγής αυτής, καθοριστικό ρόλο έχουν δύο στοιχεία. Αφενός, η γνωστική αξιολόγηση του ατόμου που αναφέρεται στις αντιλαμβανόμενες απαιτήσεις που καλείται να ικανοποιήσει και αφετέρου, η αντιλαμβανόμενη ικανότητα που κατέχει το άτομο για να ανταποκριθεί σε αυτές τις απαιτήσεις. Στην περίπτωση που οι αντιλαμβανόμενες απαιτήσεις ξεπερνούν τα όρια των αντιλαμβανόμενων ικανοτήτων, τότε στο άτομο δημιουργείται η κατάσταση του στρες.

Αρχίζοντας με το πρώτο στάδιο όπου αναφέρεται στις απαιτήσεις που αντιμετωπίζει το άτομο, οι οποίες χωρίζονται σε εσωτερικές και εξωτερικές. Οι εσωτερικές αφορούν τις σωματικές και ψυχολογικές ανάγκες του ατόμου, όπου η εκπλήρωση αυτών κατέχει σημαντικό ρόλο στην συμπεριφορά που θα αναπτύξει το άτομο (Αντωνίου, 2006).

Το δεύτερο στάδιο, αναφέρεται στον τρόπο που τα άτομα θα αντιληφθούν τις εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις αλλά και στην ικανότητά τους να τις αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά. Στο παρόν στάδιο, το στρες εμφανίζεται συνεπεία της ανισορροπίας μεταξύ της αντιλαμβανόμενης απαίτησης και της αντιλαμβανόμενης ικανότητας αντιμετώπισης. Ακολούθως, το τρίτο στάδιο περιλαμβάνει ποίκιλα μέτρα αντιμετώπισης, όπου μέσω των γνωστικών συμπεριφορικών και σωματικών αλλαγών προσπαθούν να περιορίσουν τις απαιτήσεις. Το τέταρτο στάδιο, αφορά τις συνέπειες των αντιδράσεων αντιμετώπισης και τέλος, το πέμπτο στάδιο σχετίζεται γενικότερα με την ανάδραση που διατρέχει ολόκληρο το σύστημα του μοντέλου (Feuerstein et al., 1986).



Σχήμα 3: Συναλλαγή Ανθρώπου - Περιβάλλοντος (Cox, 1978, σελ.19)

1.4. Πηγές Εργασιακού Άγχους

Γενικά, υπάρχει η παραδοχή πως το Εργασιακό Άγχος προκαλείται από κάποιες περιστάσεις που δημιουργούνται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και όχι αποκλειστικά από τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου. Η γενική και σωματική ευεξία κάθε εργαζόμενου ατόμου, συχνά επηρεάζεται από τις ακατάλληλες συνθήκες εργασίας, οι οποίες θεωρούνται οι πιο σημαντικές αιτίες για την σύσταση του εργασιακού στρες. Αναμφίβολα, οι συνθήκες εργασίας έχουν καθοριστικό ρόλο στην διατήρηση της

ψυχικής ισορροπίας μεταξύ του ατόμου και της προσωπικής του ζωής. Μερικές από αυτές τις εργασιακές συνθήκες μάλιστα συντείνουν περισσότερο στην ενεργοποίηση του μηχανισμού του στρες (Βαρβόγλη, 2006).

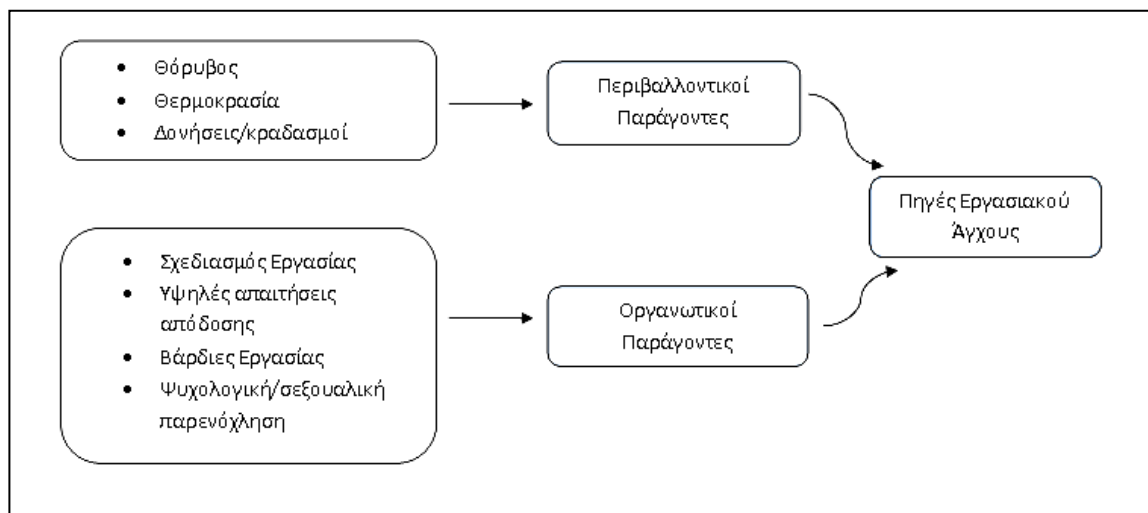
Αρχίζοντας με τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, αξίζει να αναφερθεί ότι ο θόρυβος προκαλεί αδυναμία συγκέντρωσης και συχνούς πονοκεφάλους. Σύμφωνα με τον Cohen (1968) ο θόρυβος επιδρά αρνητικά κυρίως σε εργασίες που απαιτούν συγκέντρωση, με αποτέλεσμα το άτομο να γίνεται λιγότερο παραγωγικό. Επιπλέον, οι δονήσεις/κραδασμοί είναι δυνατόν να προκαλέσουν αύξηση στα επίπεδα της ψυχολογικής και νευρολογικής λειτουργίας του εργαζομένου (Αντωνίου, 2006). Οι κραδασμοί συνήθως προκαλούνται από ήχους μηχανών, κάρφωμα με σφυρί, ίσως και από έλικες αεροσκαφών και επιδρούν τόσο σωματικά (πόδια και χέρια) όσο και ψυχικά (δυσφορία). Αν και εκ της φύσεως ορισμένα άτομα προσαρμόζονται σε υψηλότερα ή χαμηλότερα επίπεδα θερμοκρασίας, μερικές φορές μπορεί να αποβεί σημαντικός περιβαλλοντικός παράγοντας. Η θερμοκρασία που υπάρχει στο περιβάλλον προκαλεί το Εργασιακό Στρες και επηρεάζει αρνητικά τα άτομα στην απόδοσή τους. Για τον λόγο αυτό, πολλές επιχειρήσεις εφαρμόζουν συστήματα κεντρικού κλιματισμού δημιουργώντας ένα πιο άνετο κλίμα.

Όσον αφορά τους οργανωτικούς παράγοντες, ο σχεδιασμός της εργασίας θεωρείται ως πηγή του Εργασιακού Στρες εφόσον δεν διευκολύνει την κοινωνική επαφή ανάμεσα στο προσωπικό. Συνήθως, οι εργαζόμενοι έχουν διαχωριστικά στα γραφεία τους και δεν έχουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Η απουσία της επικοινωνίας δημιουργεί ένταση και ασάφεια ρόλων με αποτέλεσμα να μην αξιοποιούνται οι ικανότητες και δεξιότητες του κάθε ατόμου.

Στην συνέχεια, οι υψηλές απαιτήσεις απόδοσης οδηγούν σε αυξημένο φόρτο εργασίας και συνάμα σε χρόνο εργασίας που υπερβαίνει το φυσιολογικό ωράριο, με υπερωρίες οι οποίες δεν ανταμείβονται ως εκ τούτου όλα αυτά να πλήττουν τον εργαζόμενο και να του δημιουργούν σωματική αλλά και ψυχική εξάντληση. Εκτός από την εξάντληση, ο εργαζόμενος αναγκάζεται να απομακρύνεται από την οικογένεια και το σπίτι του για να εκπληρώσει τις απαιτήσεις στον χώρο εργασίας με αποτέλεσμα να χάνει πολύτιμο χρόνο από την οικογένεια του.

Ακολουθως, και οι βάρδιες εργασίας θεωρούνται ως πηγή του Εργασιακού Στρες. Εκτός από τις δημόσιες υπηρεσίες, ορισμένες επιχειρήσεις εκ της φύσεως του επαγγέλματος τους απαιτούν να εργάζονται σε βάρδιες. Τα παράπονα για αυξημένες τάσεις υπνηλίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της ημέρας σχετίζονται και με τα επαναλαμβανόμενα εργατικά ατυχήματα. Σύμφωνα με μελέτες που πραγματοποιήθηκαν, οι νυκτερινές βάρδιες προκαλούν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής κόπωσης στο άτομο, συχνές απουσίες από την εργασία καθώς και μειωμένη κοινωνική συμμετοχή αφού τους διακατέχει μόνιμα η σωματική εξάντληση.

Σημαντική περιβαλλοντική πηγή για πρόκληση του Εργασιακού Άγχους είναι και η ψυχολογική ή σεξουαλική παρενόχληση. Πολλές φορές αρκετά άτομα έπεσαν ως θύματα παρενόχλησης στην εργασία τους, ανεξαρτήτως φύλου με αποτέλεσμα να αυξάνεται το άγχος που βιώνουν εφόσον εργάζονται σε ένα ανεπιθύμητο κλίμα το οποίο ίσως να αποβεί και εχθρικό. Τα άτομα που εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία κάθε φορά που πηγαίνουν στην δουλειά τους, διακατέχονται με υψηλό ποσοστό άγχους για το τι θα ακολουθήσει με αποτέλεσμα να γίνονται λιγότερο παραγωγικοί.



Σχήμα 4: Πηγές Εργασιακού Άγχους

1.5. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στο άτομο, στην οικογένεια και στην επιχείρηση

Αναμφίβολα, τα συμπτώματα του Εργασιακού Άγχους αυξάνονται κάθε χρόνο και έχουν αντίκτυπο στο ίδιο το άτομο, την οικογένεια του και συνεπώς στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

1.5.1. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στο άτομο και την οικογένεια

Οι επιπτώσεις του Εργασιακού Άγχους όπως καταγράφονται και από την έρευνα του Levi (2000) διακρίνονται σε συναισθηματικές, συμπεριφορικές, φυσιολογικές και γνωστικές. Αρχίζοντας με την πρώτη κατηγορία και τις συναισθηματικές εκδηλώσεις (Emotional manifestations), όπου ταξινομούνται τα αρνητικά συναισθήματα όπως είναι η ανησυχία, η απογοήτευση, ο θυμός, η απελπισία, η κατάθλιψη, το αίσθημα ανεπάρκειας, αλλά και η δυσκολία συγκέντρωσης. Στην κατηγορία αυτή το άτομο διακατέχεται από απελπισία, χωρίς δύναμη και υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να προβεί σε εχθρικές συμπεριφορές (Lee, 2000). Επιπλέον, το άτομο νιώθει ευάλωτο απέναντι στο στρες που προκαλείται στον εργασιακό χώρο και τα συναισθήματα του μεταφέρονται στο σπίτι και συνάμα στην οικογένεια του.

Ακολουθεί η κατηγορία με την γνωστική ικανότητα (Cognitive manifestations), που αφορά κυρίως τις ικανότητες συγκέντρωσης του ατόμου και τις ικανότητες λήψης αποφάσεων. Κάτω από συνθήκες πίεσης και στρες, τα άτομα δύσκολα μπορούν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους με σκοπό να την εκπληρώσουν, καθώς το μυαλό τους «ταξιδεύει» αλλού λόγω των ερεθισμάτων που βρίσκονται στο γύρω περιβάλλον. Η συγκέντρωση των εργαζομένων επηρεάζεται από άλλους παράγοντες και πλήττει τη δημιουργικότητα που τους διακατέχει ούτως ώστε να μην μπορεί να διαφανεί στα αποτελέσματα της εργασίας τους. Εφόσον οι εργαζόμενοι βιώνουν το Εργασιακό Άγχος, το μυαλό τους «θολώνει» προκαλώντας αρνητικά συναισθήματα με αποτέλεσμα να μην μπορούν να σκεφτούν πιθανές λύσεις για να βγάλουν εις πέρας την εργασία τους. Απεναντίας, όταν βιώνουν θετικά συναισθήματα βρίσκουν ευκολότερα τις λύσεις οι οποίες είναι περισσότερο δημιουργικές και πρωτότυπες (Lee, 2000). Επίσης,

παρατηρείται πως υπάρχει αντίκτυπο και στην οικογένεια του εργαζόμενου ατόμου, εφόσον επηρεάζεται η δημιουργικότητα τους για ασχολίες με την/τον σύζυγο ή τα παιδιά του.

Στη συνέχεια, οι συμπεριφορές (Behavioral manifestations) συνδέονται με επιβλαβείς καταστάσεις που μπορούν να βλάψουν την υγεία του κάθε εργαζόμενου. Παραδείγματος χάριν, επιζήμιες συνήθειες είναι η υπερβολική λήψη ποσότητας αλκοόλ, η χρήση ουσιών ακόμη και καφεΐνης. Οι πλείστοι εργαζόμενοι καταφεύγουν σε αυτές τις συνήθειες για να βρουν κάποιο «στήριγμα» και να διαφύγουν λίγο από την παρούσα κατάσταση. Παράλληλα όμως, υιοθετούν μία επιθετική και εχθρική συμπεριφορά με αποτέλεσμα να απομακρύνουν τους γύρω τους, είτε είναι συνάδελφοι, είτε φίλοι τους. Ακόμη, αποστασιοποιούνται από την οικογένεια τους και αναπτύσσουν αντικοινωνικές συμπεριφορές. Επιπλέον, το άτομο λόγω της δυσαρέσκειας που τον διακατέχει για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα μειώνει την παραγωγικότητα του και ως αποτέλεσμα αυτού αμείβεται λιγότερα (Shain, 1999). Ειδικότερα, στη περίπτωση που η αμοιβή του συνοδεύεται με bonus ή αποτελείται από μισθό επί των πωλήσεων, το αποτέλεσμα είναι το πιο χαμηλό εισόδημα στο σπίτι, ενώ τα έξοδα για συντήρηση της οικογένειας συντρέχουν και αυξάνονται καθημερινά.

Λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας ή των χρονικών προθεσμιών της καθημερινότητας, το άτομο μπορεί να προκαλέσει κάποιο ατύχημα αγνοώντας τους κανόνες ασφαλείας που πρέπει να τηρούνται σε κάθε εργασιακό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, η βίωση του στρες παρεμποδίζει την ικανότητα για καθαρή σκέψη και συνήθως οι εργαζόμενοι ενεργούν χωρίς να σκεφτούν τις πιθανές επιπτώσεις των πράξεων τους (Lee, 2000).

Κλείνοντας με τις φυσιολογικές επιπτώσεις (Physiological manifestations) ή αλλιώς σωματικές κάθε άτομο επηρεάζεται από το στρες. Μερικά από τα συμπτώματα αυτά που μπορούν να συμπεριληφθούν στην εν λόγω κατηγορία είναι η υψηλή αρτηριακή πίεση, η υπερένταση, οι αυξημένοι παλμοί της καρδιάς, οι πονοκέφαλοι, η εφίδρωση καθώς και τα λιποθυμικά επεισόδια. Όλα αυτά, είναι συμπτώματα τα οποία μεταφέρονται και στο σπίτι και δεν αφήνουν το άτομο να βιώσει χαρούμενες στιγμές με την οικογένεια του. Επίσης, η σύνδεση των συμπτωμάτων με τον εγκέφαλο δεν επιτρέπουν στον εργαζόμενο να συντονιστεί με το σώμα με αποτέλεσμα να

παρατηρούνται αδέξιοι χειρισμοί αλλά και μειωμένος συντονισμός ανάμεσα στο χέρι και στο μάτι (Lee, 2000).

1.5.2. Επιπτώσεις Εργασιακού Άγχους στην επιχείρηση και ειδικότερα στην απόδοση του εργαζόμενου και της επιχείρησης

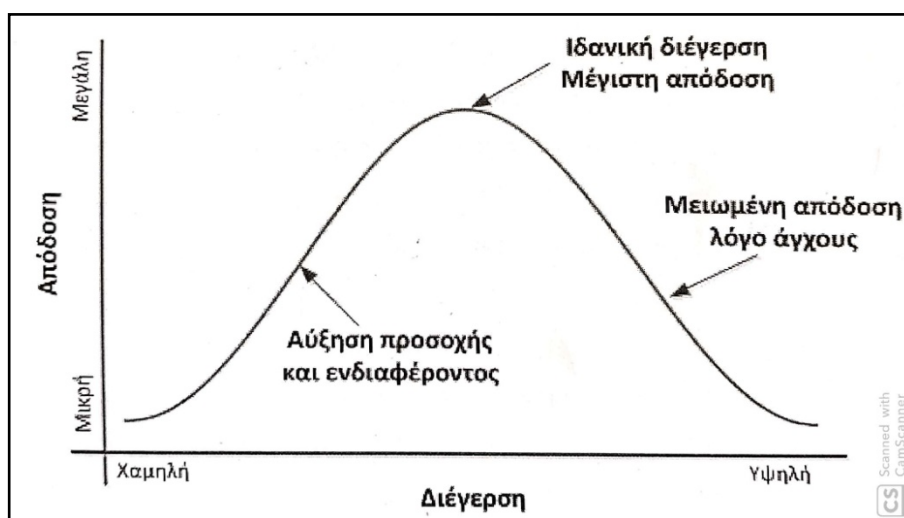
Πολλά άτομα προσπάθησαν να αναλύσουν αν η ύπαρξη Εργασιακού Άγχους επηρεάζει την απόδοση του ατόμου στην επιχείρηση και όλο το φάσμα γενικότερα. Επίσης, αναρωτήθηκαν αν το φαινόμενο του άγχους θεωρείται ένα απλό πρόβλημα για μια επιχείρηση ή αν επηρεάζει και την οικονομική της ευημερία.

Ένα εργαζόμενο άτομο το οποίο βιώνει σε μεγάλο βαθμό το Εργασιακό Άγχος, είναι πιθανότερο να κάνει περισσότερες απουσίες από την εργασία, λόγω των προβλημάτων υγείας που του δημιουργήθηκαν από αυτό. Στην περίπτωση, που το άτομο δεν μπορεί να επιστρέψει στα καθήκοντα του και αποφασίζει να παραιτηθεί από την εργασία, δημιουργούνται επιπλέον κόστη για πρόσληψη και εκπαίδευση πιθανού αντικαταστάτη. Ως εκ τούτου, η παραγωγικότητα ολόκληρης της επιχείρησης μειώνεται γιατί το ανθρώπινο δυναμικό αναμφίβολα θεωρείται ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την κάθε επιχείρηση τον 21^ο αιώνα.

Άλλη αρνητική επίπτωση, θεωρείται και η συμπεριφορά των ατόμων που βιώνουν το Εργασιακό Άγχος, ειδικότερα όταν έρχονται καθημερινά σε επαφή με πελάτες ή συνεργάτες. Η συμπεριφορά τους γίνεται πιο επιθετική και απότομη, με αποτέλεσμα να μην προσελκύουν νέους πελάτες, να υπάρχουν μειωμένες πωλήσεις και να καταλήγουν σε μείωση κερδών. Επακόλουθο του άγχους θεωρείται και η αντίσταση στην διαφορετικότητα. Όταν το άτομο βιώνει έντονα το Εργασιακό Άγχος, κάθε νέα αλλαγή προκαλεί φόβο και εντείνει το άγχος. Η εισαγωγή νέων καινοτομιών στους τρόπους λειτουργίας της επιχείρησης επιβαρύνει οικονομικά τα κόστη και παράλληλα αυξάνει το άγχος των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μην αξιοποιούνται.

Σύμφωνα με τους καθηγητές της ψυχολογίας Robert Yerkes και John Dodson (1908) και την μελέτη της σχέσης Στρες – Απόδοσης Εργασίας, η επίδοση των εργαζομένων

αυξάνεται όσο αυξάνεται το στρες το οποίο τους κινητοποιεί. Σε περίπτωση που το επίπεδο του στρες αυξηθεί περισσότερο, η βαθμιαία επίδοση μειώνεται (βλ. σχήμα.).



Σχήμα 5: Σχέση Στρες-Εργασιακής Απόδοσης Yerkes & Dodson (1908)

Το «ιδανικό επίπεδο στρες» διαφέρει από άτομο σε άτομο και είναι δυσανάλογο με την φύση της εργασίας και τον βαθμό δυσκολίας της. Το «ιδανικό» αυτό επίπεδο παρουσιάζεται όταν η διέγερση του άγχους βρίσκεται σε μέτρια κλίμακα και η απόδοση του σε υψηλή. Χρήζει ύψιστης σημασίας για κάθε εργαζόμενο, αφού τους αφήνει να χρησιμοποιούν ολοκληρωτικά τις ικανότητες τους και χαρίζει την αίσθηση της ικανοποίησης και της καλύτερης απόδοσης. Στην περίπτωση, που το άγχος ξεπερνά την ικανότητα του ατόμου να το διαχειριστεί, η επίδοση του αρχίζει να μειώνεται σταδιακά. Η διέγερση δεν κινητοποιεί το άγχος αλλά αντιθέτως το αποσυντονίζει με αποτέλεσμα να προκύπτουν τα προαναφερθείσα προβλήματα υγείας και μη επίτευξη των καθηκόντων που απαιτούνται.

1.6. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους

Οι τρόποι αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους βασίζονται τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και από την πλευρά του εργαζόμενου. Γενικότερα, το περιβάλλον εργασίας θεωρείται ως κομβικό σημείο στους τρόπους αντιμετώπισης εφόσον τα

εργαζόμενα/μισθωτά άτομα και τα αυτοαπασχολούμενα αφιερώνουν ένα σημαντικό μέρος της ζωής τους εκεί.

1.6.1. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες από την πλευρά του εργοδότη

Για την αντιμετώπιση και την άμεση εξάλειψη του Εργασιακού Στρες συμβάλλει σημαντικά ο εργοδότης, ο οποίος με την σειρά του προσπαθεί να κάνει αλλαγές ούτως ώστε να έχει θετικά αποτελέσματα. Όσον αφορά τις εργασίες που εκτελούνται, πρέπει να σχεδιάζονται με τον κατάλληλο τρόπο ώστε να αποφεύγεται η υπερβολική κόπωση των εργαζομένων και παράλληλα να λαμβάνουν μία ικανοποίηση από την εργασία που εκτελούν για να αποφεύγεται η δημιουργία του εργασιακού στρες (Βαρβόγλη, 2006).

Η επικοινωνία των εργαζομένων με την άνω διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να είναι αμφίδρομη, ώστε να μειώνεται η αβεβαιότητα των εργαζομένων αναφορικά με τον εργασιακό τους μέλλον. Ακόμη, η τοποθέτηση των ατόμων στις διάφορες θέσεις της επιχείρησης να γίνεται με τρόπο αξιοκρατικό και βάσει των προσόντων και των δυνατοτήτων τους για να μπορούν να ανταποκριθούν αντάξια στις απαιτήσεις. Αναμφίβολα, η τήρηση του ωραρίου και των βαρδιών μειώνουν σημαντικά τα επίπεδα του Εργασιακού Στρες (Murphy, 1996).

Επιπλέον, η εκπαίδευση και η κατάρτισή στον εργασιακό χώρο πρέπει οπωσδήποτε να παρέχεται για την καλύτερη απόδοση και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Ο σαφής προσδιορισμός των αρμοδιοτήτων, των καθηκόντων καθώς και η ακριβής περιγραφή της εργασίας περιορίζουν σημαντικά τις ασάφειες των εργαζομένων. Σημαντικό κομμάτι για κάθε εργαζόμενο άτομο θεωρείται η παροχή βοήθειας και υποστήριξης προς την οικογένεια του, ως ένδειξη ενδιαφέροντος αναφορικά με τον ιδιωτικό τους βίο, καθώς προβάλλεται μία θερμή στάση της επιχείρησης.

1.6.2. Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες από την πλευρά του εργαζομένου

Πολλά είναι τα σημάδια που προκύπτουν από την εμφάνιση του Εργασιακού Στρες. Η πτώση του ηθικού καθώς και η άσχημη σωματική και ψυχική υγεία αποτελούν μερικά από τα παράπονα των εργαζομένων. Όμως, ο φόβος για να μην χάσουν την δουλεία τους, συνήθως δεν τους αφήνει να εξωτερικεύσουν τα συναισθήματά τους. Επομένως, για να είναι λιγότερος στρεσογόνος ο χώρος εργασίας θα πρέπει οι εργαζόμενοι να λάβουν κάποια μέτρα αντιμετώπισης.

Πρωτίστως πρέπει να διατηρούν φιλικές σχέσεις με όλους, χωρίς να εμπλέκονται σε φιλονικίες, καθώς και να μην επιρρίπτουν ούτε ευθύνες σε άλλους. Το να αναφέρεσαι σε όλους και όχι στοχευμένα κάπου, δείχνει επαγγελματισμό και είναι προς όφελος της εταιρείας (Βαρβόγλη, 2006). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι χρειάζεται να έχουν ένα σωστά οργανωμένο πρόγραμμα όσον αφορά τις δραστηριότητες τους και να μην έρχονται σε αντιπαράθεση με τους προϊστάμενους ή τον εργοδότη τους σε περίπτωση προστριβών. Σημαντικό κομμάτι για την μείωση έως και την εξάλειψη του Εργασιακού Στρες θεωρείται ο ρεαλισμός της κατάστασης και των δυνατοτήτων των εργαζομένων, κατανοώντας τα όρια τους και το που μπορούν να φτάσουν χωρίς να αναλαμβάνουν εργασίες στις οποίες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν. Στην περίπτωση που αισθανθούν κουρασμένοι, μπορούν να σταματήσουν για λίγο και να κάνουν μικρό διάλειμμα για να τους βοηθήσει να χαλαρώσουν και στην συνέχεια να αποδώσουν καλύτερα.

1.7. Συμπέρασμα

Αποτελεί κοινός τόπος ότι διανύουμε μια δεκαετία όπου οι σύγχρονοι τρόποι ζωής είναι ιδιαίτερα απαιτητικοί με αποτέλεσμα το Εργασιακό Άγχος να διαταράσσει ολόκληρη τη ζωή του κάθε ατόμου. Βέβαια, κάθε εργαζόμενος αντιλαμβάνεται και διαχειρίζεται διαφορετικά κάποιες καταστάσεις που του συμβαίνουν, προκειμένου να μπορεί να ανταπεξέλθει στην εργασία του και να συμβάλει στην επιτυχία ολόκληρης της επιχείρησης. Το Εργασιακό Άγχος μπορεί να αναδυθεί από διάφορους παράγοντες και να προκαλέσει καταστάσεις που δημιουργούν ανισορροπίες τόσο σε προσωπικό όσο και

σε επαγγελματικό επίπεδο για κάθε εργαζόμενο άτομο. Οι επιπτώσεις που θα προκύψουν θα έχουν αρνητικό αντίκτυπο τόσο στο ίδιο το άτομο, στην επιχείρηση καθώς και την οικογένειά του. Σκοπός είναι η αποτελεσματική διαχείριση του Εργασιακού Άγχους μέσα από τους τρόπους αντιμετώπισης τόσο από την πλευρά του εργαζόμενου όσο και από την πλευρά της επιχείρησης/εργοδότη.

Κεφάλαιο 2

Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

2.1. Εισαγωγή

Η προσωπική ζωή και η εργασία θεωρούνται οι πιο κύριοι και κεντρικοί θεσμοί για τον κάθε άνθρωπο. Οι αλλαγές που έχει υποστεί η αγορά εργασίας το τελευταίο διάστημα, έχει φέρει στο προσκήνιο το θέμα της εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής (Work - Life Balance, WLB). Σύμφωνα με τους Dex et al. (2001) η ισορροπία της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής επιτυγχάνεται με ισότιμη συμμετοχή του άνδρα και της γυναίκας στις οικογενειακές υποχρεώσεις ώστε να επιτρέπεται και στους δύο η ταυτόχρονη εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων με αξιοποίηση των προσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Η Εξισορρόπηση αυτών των θεσμών δύναται να αναλυθεί στο παρόν κεφάλαιο, αναφέροντας την ιστορική ανασκόπηση και τις εξελίξεις αυτής κατά τον 21^ο αιώνα. Ακόμη, αναλύονται τα μοντέλα συσχετισμού μεταξύ Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής αλλά και οι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την σχέση αυτή. Τέλος, αναφέρονται οι πιο σημαντικές πολιτικές που εφαρμόζουν οι Κυπριακές Επιχειρήσεις για να είναι πιο φιλικές προς τις οικογένειες των εργαζομένων (family friendly policies).

2.2. Προσωπική - Επαγγελματική Σφαίρα Ζωής: Εξελίξεις στον 21ο αιώνα

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η θέσπιση των πολιτικών Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής ξεκίνησε πριν από περίπου τρεις δεκαετίες (Aybars, 2007). Ο 21^{ος}

αιώνας καθιστά την ανθρώπινη παρουσία να μην είναι υποχρεωτική στον χώρο εργασίας και την εξέλιξη της τεχνολογίας να ξεπερνά τα όρια. Η Προσωπική – Επαγγελματική Ζωή κάθε ατόμου θεωρούνται θεμέλιοι λίθοι της καθημερινότητας και είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τον καθένα ξεχωριστά.

Κύριο ζήτημα είναι και ο ρόλος του φύλου. Στις περισσότερες χώρες, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει κατώτερη σε ποσοστό, και αυτό οφείλεται στην έλλειψη δυνατότητας της εξισορρόπησης των οικογενειακών ευθυνών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων. Στην σημερινή κοινωνία, με τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες, οι περισσότερες μητέρες εργάζονται, αφού συνήθως οι οικογένειες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν με μια μόνο πηγή εισοδήματος..

Όπως αναφέρεται στα Δικαιώματα των Μονογονεϊκών Οικογενειών, πρόσφατη μελέτη του EIGE (2013) κατέδειξε πως 10% των γυναικών στην Κύπρο ζουν μόνες ή με τα παιδιά τους χωρίς σύντροφο. Ο χρόνος για τις επαγγελματικές δραστηριότητες της μητέρας παραμένει ο ίδιος, ενώ ο δικός της προσωπικός χρόνος μειώνεται και δίνει περισσότερη έμφαση στην οικογένεια εφόσον επιβαρύνεται εξ ολοκλήρου με τις ανάγκες. Από την άλλη, γυναίκες που αποκτούν τον ρόλο της μητέρας και ειδικότερα με παιδιά ηλικίας κάτω των 6 ετών, ο αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας αντικατοπτρίζεται στο μειωμένο ποσοστό απασχόλησης τους. Ο διπλός ρόλος των γυναικών ως εργαζόμενες και μητέρες είναι εξαιρετικά δύσκολος και προκαλεί καταστάσεις άγχους με αποτέλεσμα να δημιουργούνται επιπρόσθετα προβλήματα.

Σύμφωνα όμως με τη Eurostat, το 2016 πάνω από το 50% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού ήταν άνεργο λόγω του ότι οι γυναίκες στην Κύπρο αλλά και σε άλλες χώρες όπως η Ισπανία, η Μάλτα, η Εσθονία μένουν στο σπίτι και φροντίζουν παιδιά και εξαρτώμενους ενήλικους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016).

Ακόμη, οι γυναίκες επηρεάζονται και από το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», το οποίο χρησιμοποιείται όταν θέλουμε να αναφερθούμε στους φραγμούς που υπάρχουν και εμποδίζουν την ανέλιξη σε υψηλόβαθμες θέσεις. Απεναντίας, για τους άντρες οι καταστάσεις είναι ευκολότερες και πιο σταθερές. Η ζωή ενός άντρα δεν επηρεάζεται ιδιαιτέρως από την απόκτηση ενός παιδιού. Συνήθως οι ευθύνες επιβαρύνουν

περισσότερο την γυναίκα, ενώ ο άντρας μπορεί να συνεχίσει την επαγγελματική του ανέλιξη και την καριέρα του.

Στα περισσότερα επαγγέλματα, λόγω της αβεβαιότητας που αισθάνονται πολλοί εργαζόμενοι, η ευελιξία που τους παρέχεται έρχεται να επουλώσει τις καταστάσεις. Στις σύγχρονες κοινωνίες και επιχειρήσεις, οι εργοδότες προσφέρουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να τακτοποιούν τις υποχρεώσεις τους και στους δύο τομείς.

2.3. Ορισμός Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

Στην διεθνή βιβλιογραφία έχουν δοθεί πολλοί και διάφοροι ορισμοί για την εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Σύμφωνα με τον Greenblatt (2002), το σημείο ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής βρίσκεται εκεί όπου με βάση τα ψυχολογικά, γνωστικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου επιτυγχάνεται ικανοποιητική διαχείριση τόσο των απαιτήσεων της εργασίας όσο και της οικογενειακής ζωής. Έπειτα στους Gregory και Milner (2009), οι Felstead et al. (2002) ορίζουν την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως «την σχέση μεταξύ θεσμικού και πολιτισμικού χρόνου και χώρου εργασίας και μη εργασίας σε κοινωνίες όπου το εισόδημα γεννάται και διανέμεται κυρίως από τις αγορές εργασίας».

Στη συνέχεια, οι Greenhaus et al. (2003) επισήμαναν ότι ως ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής θεωρείται «ο βαθμός ισόρροπης άσκησης εργασιακών και οικογενειακών ρόλων με ταυτόχρονη άντληση αντίστοιχης ικανοποίησης». Επίσης, ο Clutterbuck (2003) αναφέρει πως «η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής βρίσκεται στο σημείο όπου το άτομο είναι σε θέση να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις και τις απαιτήσεις της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται προσωπική ολοκλήρωση». Από την πλευρά τους οι Sturges et al. (2004) σημειώνουν ότι η Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής οδηγεί σε διατήρηση της ψυχικής ηρεμίας.

Ο Noon (2007) υποστηρίζουν πως η Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής είναι η κατάσταση κατά την οποία επιτυγχάνονται τα χαμηλότερα επίπεδα συγκρούσεων ανάμεσα στους δύο τομείς. Επιπρόσθετα, οι Shankar & Bhatnagar (2010) αναφέρουν πως η συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής δεν αφορά μόνο την οικογένεια και την εργασία αλλά και τις υπόλοιπες δραστηριότητες που υπάρχουν στην ζωή του ατόμου. Επιπλέον, οι Lazar et al. (2010) θεωρούν πως η Ισορροπία Εργασιακής και Οικογενειακής ζωής αποτελεί ουσιώδες επίτευγμα στην εξασφάλιση της επιτυχίας στην καθημερινότητα του κάθε ατόμου.

Εν κατακλείδι, θα πρέπει να επισημανθεί πως η Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής δεν θα πρέπει να σημαίνει συμφιλίωση αποκλειστικά εργασίας και οικογένειας αλλά και μεταξύ όλων των υπόλοιπων δραστηριοτήτων στη ζωή ενός ατόμου. Επίσης, ο όρος Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής δεν θα πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά σε παντρεμένα άτομα καθώς αφορά όλους τους εργαζομένους ανεξαιρέτως είτε είναι παντρεμένοι ή όχι, είτε έχουν ή δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις (Shankar & Bhatnagar, 2010).

2.4. Μοντέλα Συσχετισμού/ Σύνδεσης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

Η προσπάθεια συσχέτισης της ισορροπίας μεταξύ Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής, απασχολεί εδώ και χρόνια αρκετούς ερευνητές. Οι πλείστες θεωρίες που αναπτύχθηκαν αφορούσαν μεμονωμένα την κάθε μία παράμετρο. Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας σε θέματα εξισορρόπησης και συμφιλίωσης με την οικογένεια, έχει πλέον καταστεί σαφής ο προσδιορισμός των επιδράσεων της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής και αντίστροφα (Clark, 2000). Μέσα από πολλές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν κοινό ήταν το συμπέρασμα πως «η εργασία και η προσωπική ζωή επηρεάζονται μεταξύ τους» (Clark, 2000). Σε οποιοδήποτε περιβάλλον, αναμφίβολα, υπάρχουν οι παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην σχέση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Στο καθένα από τα μοντέλα που θα ακολουθήσουν δίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα στους παράγοντες που θα διαταράξουν την

ισορροπία του ατόμου με αποτέλεσμα να διαταράσσεται και η σχέση της επαγγελματικής με την προσωπική του ζωή (Clark, 2000).

2.4.1. Θεωρία Αποτροπής της Εξάπλωσης της Σύγκρουσης (Theory of Preventing the Spread of Conflict)

Για την επίτευξη της ισορροπίας αυτής, πρώτη θεωρία που αναπτύχθηκε είναι η Θεωρία της Αποτροπής της Εξάπλωσης της Σύγκρουσης. Στο μοντέλο αυτό υποστηρίζονται οι παράγοντες της δευτερογενούς εργασίας, οι οποίοι μπορούν να συμβάλλουν είτε θετικά είτε αρνητικά και να επηρεάσουν την προσωπική ζωή. Κομβικό σημείο για το συγκεκριμένο μοντέλο θεωρείται η ύπαρξη κοινών στοιχείων που διαδραματίζονται στο περιβάλλον εργασίας καθώς έχουν αντίκτυπο στην προσωπική ζωή κάθε ατόμου. Για παράδειγμα, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να επηρεάσει τους υπόλοιπους τομείς όπως είναι η οικογένεια, η ψυχαγωγία, η υγεία, η οικονομική κατάσταση (Guest, 2002). Επίσης, η κατάσταση στο χώρο εργασίας, η συναισθηματική διάθεση καθώς και η κατανομή του χρόνου στις υποχρεώσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως αποτρεπτικοί παράγοντες σύγκρουσης (Hill et al., 2003).

2.4.2. Οργανική Θεωρία (Organic Theory)

Ακολούθως, η Οργανική Θεωρία επισημαίνει πως οι δραστηριότητες που διαδραματίζονται στο εργασιακό περιβάλλον, μπορούν να επηρεάσουν θετικά την προσωπική ζωή του ατόμου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η μεγιστοποίηση της εργασιακής απόδοσης, η οποία θα αποφέρει έσοδα και θα έχει αντίκτυπο στην αύξηση του διαθέσιμου ελεύθερου χρόνου (Zedeck & Mosier, 1996).

2.4.3. Θεωρία της Αποζημίωσης (The Theory of Compensation)

Στη συνέχεια παρατίθεται η Θεωρία της Αποζημίωσης, όπου αναφέρεται στη σχέση που υπάρχει μεταξύ της εργασίας και των υπόλοιπων τομέων της ζωής και πιο συγκεκριμένα την οικογενειακή ζωή. Για παράδειγμα, μία έλλειψη από το επίπεδο εργασίας (αμοιβές,

κίνητρο κλπ) δύναται να οδηγήσει σε έλλειψη σε άλλο τομέα (οικογένεια, προσωπικότητα) (Guest, 2002).

2.4.4. Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Theory of social identity)

Επιπρόσθετα, η Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας δεν έχει χρησιμοποιηθεί ρητά για την επεξήγηση της Εξισορρόπησης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής. Κεντρικό σημείο της εν λόγω θεωρίας αναφορικά με την κοινωνική ταυτότητα, είναι το επίπεδο της αυτοαντίληψης που αναδύεται από την ένταξη του ατόμου σε κοινωνικές ομάδες/κατηγορίες, τις οποίες θεωρεί ότι ανήκει. (Hogg & Vaugham, 2010).

2.4.5. Θεωρία των Συνόρων (Border theory)

Κλείνοντας με τα μοντέλα συσχετισμού καταλήγουμε στη Θεωρία των Συνόρων. Στη συγκεκριμένη θεωρία, επισημαίνεται πως έχουν τεθεί διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στην εργασία και στην προσωπική ζωή προκειμένου να ερευνηθεί η σχέση αυτή (Work – Life) και να προβλεφθεί η περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ τους. Η θεωρία αυτή βοηθά στην τροποποίηση και προσαρμογή αλλαγών στην εργασία καθώς θέτει και νέες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (π.χ εξ αποστάσεως, από το σπίτι) (Desrochers et al., 2005).

Όλα τα προαναφερθέντα μοντέλα, έχουν ως κοινό στοιχείο ότι περιγράφουν απλά την Εξισορρόπηση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής αλλά δεν εισέρχονται εις βάθος στην ανάλυση των αιτιών που απορρέουν από την μη επίτευξη της.

2.5. Παράμετροι Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

Στην αγορά εργασίας, οι μεταβολές καθώς και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων, συμβάλλουν σημαντικά σε αλλαγές στο επίπεδο Εξισορρόπησης Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής, ούτως ώστε το άτομο να βρει έναν ρυθμό που θα μπορεί να συνδυάσει την εργασία με τις άλλες ευθύνες που του αναλογούν. Αναμφισβήτητα πλέον,

ο ρόλος των δύο φύλων είναι ισότιμος δημιουργώντας έτσι ανισορροπίες στη σχέση εργασίας – οικογένειας. Η διαταραχή της Εξισορρόπησης Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής, οφείλεται στην επίδραση μίας σειράς παραμέτρων που αναφέρονται τόσο στο περιβάλλον εργασίας όσο και στη δομή της λειτουργίας της οικογένειας (Allen et al., 2000).

Η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας αντικατοπτρίζει τον προσανατολισμό ενός ατόμου σε διάφορους ρόλους της ζωής (Marks & MacDermid, 1996). Τα τελευταία χρόνια στον τομέα της εργασίας, έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις που αφορούσαν την παραγωγικότητα και την ευελιξία συνάμα και για τα δύο φύλα. Η αυξημένη ανάγκη για παραγωγικότητα και απόδοση στην εργασία προκαλεί στους εργαζόμενους περισσότερη κόπωση με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταποκριθούν μετέπειτα στις οικογενειακές υποχρεώσεις που τους αναλογούν (Maxwell et al., 2004).

Επιπρόσθετη παράμετρος, αποτελεί και η δυσκολία για εξεύρεση εργασίας λόγω των αλλαγών που επήλθαν στον χώρο εργασίας και γενικότερα στον οικονομικό τομέα. Το άτομο λόγω της ανάγκης που το διακατέχει για επαγγελματική ανέλιξη, πολλές φορές αναζητά νέα εργασία, μέχρι να βρει κάτι το καλύτερο, το ανάλογο και το πρέπον ώστε να καλύπτει τις ανάγκες που έχει και να μπορεί να εξισορροπεί την προσωπική και επαγγελματική του ζωή.

Η Εξισορρόπησης Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής θεωρείται πως προάγει την ευημερία (Kofodimos, 1993). Στην περίπτωση όμως της γυναίκας εργαζόμενης, η Εξισορρόπηση Ζωής αλλάζει ριζικά εφόσον αφενός συνεισφέρει πλέον και η ίδια στον οικογενειακό προϋπολογισμό, αφετέρου όμως διαταράσσονται οι οικογενειακές σχέσεις της. Απεναντίας, η ανισορροπία της σχέσης αυτής προκαλεί αυξημένα επίπεδα άγχους, μειώνει την ποιότητα ζωής ως εκ τούτου να μειώνεται και η αποτελεσματικότητα των ατόμων σε όλους τους τομείς της ζωής τους. Τα αυξημένα επίπεδα άγχους που προκαλούνται από τον εργασιακό χώρο, συχνά μεταφέρονται και στο σπίτι με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η οικογένεια με τις εργασιακές απαιτήσεις του ατόμου.

Για την καλύτερη επίτευξη της Εξισορρόπησης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής υπάρχουν αρκετοί συνδυασμοί παραγόντων. Σύμφωνα με τους Greenhaus et al. (2003) οι παράγοντες αυτοί ομαδοποιούνται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη παράμετρος αφορά

την ίση κατανομή του χρόνου ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, παράλληλα με την άσκηση ρόλων σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Ακολούθως η δεύτερη κατηγορία, αναφέρεται στην εξισορρόπηση της ψυχικής συμμετοχής μεταξύ εργασίας και οικογένειας κατά την άσκηση των ρόλων. Και για τελευταία κατηγορία παρατίθεται η ισορροπία ικανοποίησης από την άσκηση εργασιακών και οικογενειακών ρόλων. Συμπερασματικά, όταν τα άτομα επενδύουν σημαντικό χρόνο στον ρόλο τους για συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, τότε τους απομένει περισσότερος χρόνος για να ικανοποιήσουν τις άλλες απαιτήσεις που έχουν. Αντίθετα, η μη Εξισορρόπηση των δύο πυλώνων προκαλεί είτε επικράτηση Εργασιακής Ζωής έναντι της Προσωπικής, είτε το αντίστροφο, με αποτέλεσμα το άτομο να βρίσκεται σε αδιέξοδο και να προσπαθεί να ανταπεξέλθει από τις καταστάσεις που βιώνει.

2.6. Παράγοντες Σύγκρουσης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

Για την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής εμπλέκονται πολλοί παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν σημαντικά. Αναμφισβήτητα, κάθε άτομο είναι ξεχωριστό και διαφέρει σε πολλούς τομείς σε σχέση με άλλα άτομα. Η μη δυνατότητα Εξισορρόπησης της Εργασιακής με τη Προσωπικής Ζωής συμβάλλει στη δημιουργία συγκρούσεων και εντάσεων οι οποίες επηρεάζουν τη συγκέντρωση των εργαζομένων και την ικανότητά τους να είναι παραγωγικοί και δημιουργικοί στην εργασία τους (Thompson et al., 1999). Πολλές μελέτες ασχολήθηκαν έτσι ώστε να καταφέρουν να εντοπίσουν τους παράγοντες αυτούς με κατάληξη να διαχωρίζονται σε ατομικούς, οργανωτικούς και κοινωνικούς.

Αναφορικά με το ατομικό επίπεδο, υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες που συνδέονται άμεσα όπως είναι η προσωπικότητα, το φύλο, η ηλικία καθώς και η συναισθηματική νοημοσύνη. Σύμφωνα με τους McGrae & John (1992) οι πέντε βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας που επηρεάζουν την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής θεωρούνται η εξωστρέφεια, η ευχαρίστηση, η συμπεριφορά, η εμπειρία και η ευσυνειδησία. Η αλληλεπίδραση της προσωπικότητας του κάθε ατόμου επηρεάζεται

από το περιβάλλον με αποτέλεσμα να προκαλεί επιρροές στην εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Robbins et al., 2011).

Σύμφωνα με τη θεωρία τους Greenberg & Baron (2008), όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο αυξάνεται και η επαγγελματική ικανοποίηση των ατόμων. Επομένως, με το πέρασμα του χρόνου το άτομο λαμβάνει περισσότερη ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, προσαρμόζεται με αποτέλεσμα να μπορεί εξισορροπείται η σχέση οικογένειας – επαγγέλματος. Από την άλλη όμως, άτομα τα οποία είναι λιγότερο ικανοποιημένα από τα επαγγέλματα τους, τείνουν να απογοητεύονται αφού συνειδητοποιούν ότι η πραγματικότητα απέχει αρκετά από τις φιλοδοξίες τους. Οι Aryee et al. (2005) αναφέρουν πως οι άνθρωποι με πιο επιφυλακτική προσωπικότητα οι οποίοι λειτουργούν ως επί το πλείστον και προληπτικά βρίσκονται σε θέση να ελαχιστοποιήσουν πιθανές συγκρούσεις που θα προκύψουν τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Βέβαια, ένας αισιόδοξος χαρακτήρας μπορεί να διαχειριστεί καλύτερα στρεσογόνες καταστάσεις.

Το φύλο θεωρείται μία από τις σημαντικότερες μεταβλητές όσον αφορά την Εξισορρόπηση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής. Ανέκαθεν υπήρχε το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όμως τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρήθηκαν κάποιες βελτιωτικές αλλαγές που μπορούν να βοηθήσουν στην εξάλειψη του. Σύμφωνα με τους Greenberg & Baron (2008), όσοι προέρχονται από μειονότητες και πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες, τείνουν να είναι λιγότερο ικανοποιημένες επαγγελματικά, να δέχονται διακρίσεις και συχνά να κατευθύνονται σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου με αποτέλεσμα να εισπράττουν μία απογοήτευση από την εργασία τους και να υπάρχει ανισορροπία μεταξύ Προσωπικής και Επαγγελματικής σχέσης.

Όμως, για καλύτερο ισοζύγιο της Εργασιακής με τη Προσωπικής Ζωής, αρκετές είναι οι επιχειρήσεις που προσφέρουν προνόμια όπως η γονική άδεια, ευέλικτη εργασία για να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους. Ο Wilkinson (2013) ανέδειξε πως η Εξισορρόπηση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής βασίζεται στην ψυχολογική ευεξία του ατόμου, η οποία αναφέρεται στην αυτοαποδοχή, την ικανοποίηση, την ελπίδα και την αισιοδοξία. Επιπρόσθετα, οι Gropel & Kuhl (2009) ανέφεραν πως η ανάγκη εκπλήρωσης κατέχει διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση εργασίας – οικογένειας. Μεταξύ των άλλων, συμπεριλαμβάνεται και η συναισθηματική νοημοσύνη ως ατομικός παράγοντας.

Σύμφωνα με την μελέτη τους Affandi & Raza (2013) η συναισθηματική νοημοσύνη έδειξε να συνδέεται θετικά και άμεσα με την ποιότητα ζωής κάθε ατόμου τόσο σε προσωπικό/οικογενειακό επίπεδο, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν οι οργανωτικοί παράγοντες οι οποίοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του επαγγέλματος, των προοπτικών ανέλιξης, των οργανωτικών αξιών και της κουλτούρας στο σύνολο της.

Τα προβλήματα που δημιουργούνται στην εργασία, συνήθως μεταφέρονται στο σπίτι, στην οικογένεια και γίνονται δευτερεύουσα πηγή άγχους για ολόκληρη την οικογένεια. Επομένως, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος. Κυριότερος παράγοντας θεωρείται το Εργασιακό Άγχος, όπου πολλές φορές έχει βρεθεί να προκαλεί μείωση της απόδοσης του εργαζομένου, απουσίες από την εργασία ακόμη και εμφάνιση προβλημάτων στην υγεία του ατόμου. Η Εξισορρόπηση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής συνδέεται άρρηκτα με το Εργασιακό Άγχος. Όταν υπάρχουν υψηλά επίπεδα άγχους στην εργασία, το άτομο μεταφέρει τις εντάσεις και στο σπίτι με αποτέλεσμα να δημιουργεί οικογενειακές συγκρούσεις (Bell et al., 2012).

Άλλος παράγοντας θεωρείται η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Κάθε οργανισμός έχει στην καρδιά του ανθρώπους, οι οποίοι αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό και εργάζονται για την επίτευξη των στόχων της κάθε επιχείρησης. Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων είναι μία στρατηγική προσέγγιση για τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων η οποία τονίζει ότι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των ανθρώπων θεωρείται ζωτικής σημασίας για την επίτευξη του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, όπου αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενός συνόλου ολοκληρωμένων πολιτικών για την απασχόληση, τα προγράμματα και τις πρακτικές (Bratton & Gold, 2003).

Ακολουθεί η επαγγελματική εξουθένωση, όπου ορίζεται ως μία κατάσταση κόπωσης που προκαλείται από την αφοσίωση σε έναν τρόπο ζωής ή μία σχέση που αποτυγχάνει να αποδώσει μία αναμενόμενη επιβράβευση (Δούκα, 2004). Πλέον έχει συνδεθεί με την εργασιακή κόπωση (burnout). Ένας εργαζόμενος ο οποίος δεν είναι επαγγελματικά ικανοποιημένος εκτίθεται σε αγχογόνες καταστάσεις, με αποτέλεσμα να διαταράσσει την Εξισορρόπηση της Εργασιακής με τη Προσωπική Ζωή. Επίσης, διαταράσσονται και οι διαπροσωπικές σχέσεις στα άτομα που παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα

επαγγελματικής εξουθένωσης, όπου πιθανότερα να παρουσιάσουν και επιδείνωση στις οικογενειακές τους σχέσεις.

Στη συνέχεια, άλλος παράγοντας που ενισχύει την μη Εξισορρόπηση της σχέσης μεταξύ Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής είναι το καθεστώς της εργασίας. Κάθε επάγγελμα έχει την δική του μορφή και το δικό του ξεχωριστό ωράριο. Όμως τα δύο αυτά στοιχεία μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην διαταραχή της σχέσης αυτής. Ένα μειωμένο ωράριο εργασίας συνδέεται με μειωμένες απολαβές με αποτέλεσμα να μην μπορεί το άτομο να συντηρήσει την οικογένεια ή ακόμη και τον ίδιο του τον εαυτό. Από την άλλη, μία ευέλικτη μορφή εργασίας, ναι μεν προσφέρει περισσότερο προσωπικό χρόνο ή χρόνο με την οικογένεια, αλλά η εργασιακή αστάθεια προκαλεί και ανασφάλειες (Christensen & Staines, 1990; Hill et al., 2001).

Επιπλέον παράγοντας της διατάραξης της Εξισορρόπησης της Εργασιακής με τη Προσωπική Ζωή θεωρείται και ο βαθμός της διασύνδεσης της οικογενειακής/προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής (home-work interface) (Κάντας, 2009). Εφόσον ο/η σύζυγος μεταφέρει τα προβλήματα της εργασίας στο σπίτι και το αντίστροφο, τότε ο ένας χώρος διαταράσσεται από τα προβλήματα του άλλου. Ακόμη, και όταν η φύση της δουλειάς που εργάζεται το άτομο απαιτεί συχνά ταξίδια και εγκατάσταση σε άλλα μέρη για μεγάλο χρονικό διάστημα, τότε η σχέση μεταξύ Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής κλονίζεται.

2.7. Πολιτικές Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής (Family Friendly Policies)

Για την επίτευξη της Εξισορρόπησης μεταξύ της Εργασιακής και της Προσωπικής Ζωής των εργαζομένων, πολλές επιχειρήσεις έχουν θεσπίσει διάφορες πρακτικές και πολιτικές «φιλικές προς την οικογένεια» (family friendly policies). Οι πρακτικές αυτές αποτελούν βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειρίζονται τις εργασιακές και προσωπικές τους ανάγκες (Glass & Finley, 2002). Βέβαια, η ύπαρξη των πρακτικών αυτών, ποικίλει από επιχείρηση σε επιχείρηση ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο ανήκει,

το μέγεθος της επιχείρησης, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται και το σύστημα των ανθρώπινων πόρων (Wood et al., 2003).

Συνήθως, τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν ευέλικτες πρακτικές, πρακτικές αδειών καθώς και παροχές φροντίδας εξαρτώμενων μελών. Συγκεκριμένα, οι ευέλικτες πρακτικές εργασίας περιλαμβάνουν παροχές για δυνατότητα αύξησης/μείωσης του ωραρίου εργασίας, δηλαδή μετάβαση από πλήρες ωράριο σε μειωμένο ή το αντίστροφο καθώς και διαμοιρασμό της εργασίας. Στην κατηγορία των πρακτικών αδειών, κατατάσσονται οι ετήσιες άδειες, η γονική άδεια, η άδεια ασθενείας, η άδεια μητρότητας καθώς και η άδεια πατρότητας που έχει νομοθετηθεί πρόσφατα.

Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κάποιους περιορισμούς λόγω υποχρεώσεων φροντίδας των μελών της οικογένειάς τους, είτε είναι ανήλικοι, είτε ηλικιωμένοι, και παίζουν σημαντικό ρόλο στο βαθμό ευελιξίας που απαιτείται στην απασχόλησή τους (Larsen, 2010). Η Κύπρος θεωρείται μία από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με υψηλό κόστος φροντίδας των εξαρτωμένων της, όπου αυτό επηρεάζει αρνητικά τα επίπεδα της γυναικείας απασχόλησης, ειδικότερα όταν υπάρχουν περισσότερα από ένα εξαρτώμενο μέλος (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2012). Αναφορικά με τις παροχές φροντίδας των εξαρτώμενων μελών, αρκετές επιχειρήσεις υιοθετούν πρακτικές για να διευκολύνουν τους εργαζομένους τους σχετικά με τα εξαρτώμενα μέλη τους. Σύμφωνα με τους Ngo et al. (2009) η υιοθέτηση πρακτικών «φιλικών προς την οικογένεια», συμβάλλει στη δημιουργία θετικού οργανωσιακού κλίματος στην επιχείρηση το οποίο με τη σειρά του επιδρά θετικά στην απόδοση των εργαζομένων και μειώνει το ποσοστό των αποχωρήσεων (turnover) και των απουσιών.

2.7.1. Ευέλικτες ρυθμίσεις/πρακτικές

Ως έχει ήδη αναφερθεί, η προώθηση της Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής μπορεί να γίνει μέσω της εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων ή πρακτικών. Οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν μια σύγχρονη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας η οποία προσαρμόζεται στις ανάγκες τόσο των εργαζομένων και των οικογενειών τους όσο και των επιχειρήσεων. Στην πραγματικότητα όμως οι πρακτικές

αυτές συμβάλουν στην ενίσχυση της σχέσης μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου (Russel et al., 2009).

2.7.1.1. Ευέλικτα ωράρια εργασίας

Το πρόγραμμα κάθε απασχολούμενου, καθορίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και μπορεί να ποικίλει μεταξύ των εργαζομένων. Από μόνος του ο εργαζόμενος επιλέγει πότε θα ξεκινήσει και πότε θα τελειώσει την ημέρα του στη δουλειά, καθορίζοντας έτσι ένα ατομικό και συνεπές πρόγραμμα. Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας στοχεύουν στην εναρμόνιση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής, ώστε να προσαρμόζονται οι επαγγελματικές υποχρεώσεις με τις προσωπικές ανάγκες χωρίς όμως να δυσχεραίνει το έργο από πλευράς εργοδότη και εργαζόμενου. Το ωράριο αυτό, διευκολύνει τόσο τον εργαζόμενο γονέα ούτως ώστε να παραλαμβάνει τα παιδιά του από το σχολείο, αλλά από την άλλη επωφελείται και ο εργοδότης ο οποίος με τη χρήση των ευέλικτων ωραρίων μπορεί να καλύψει έκτακτες ανάγκες χωρίς την χρήση υπερωριών.

2.7.1.2. Μειωμένος χρόνος εργασίας (μερική απασχόληση)

Η μερική απασχόληση δίνει την ευκαιρία στον εργαζόμενο να εργάζεται με μειωμένα ωράρια εργασίας, λιγότερες εργάσιμες μέρες ανά εβδομάδα, πρωινά ή απογεύματα και γενικά λιγότερες ώρες συγκριτικά με κάποιον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης. Έτσι, με τον τρόπο αυτόν έχουν την δυνατότητα να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις προσωπικές του υποχρεώσεις. Όμως, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μερικώς, συνήθως λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές και οφέλη από αυτούς που εργάζονται με πλήρους απασχόληση (Galinsky et al., 1993).

2.7.1.3. Συμπιεσμένη εργάσιμη ημέρα

Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης επιτρέπει στους εργαζομένους να απασχοληθούν λιγότερες εβδομαδιαίες μέρες με τον ίδιο αριθμό συνολικών ωρών απασχόλησης. Παραδείγματος χάριν, η πενθήμερη εργασία μπορεί να μετατραπεί σε τετραήμερη. Σημαντικό όφελος της πρακτικής αυτής, είναι η μείωση των υπερωριών και του κόστους

αυτών καθώς και η μείωση της αποχώρησης του προσωπικού και της αδικαιολόγητης απουσίας (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014).

2.7.1.4. Τηλεργασία

Η εν λόγω πρακτική μπορεί να οριστεί ως «μια μορφή εργασίας κατά την οποία γίνεται χρήση υπολογιστών και άλλων μέσων τηλεπικοινωνίας με σκοπό να αλλάξει η δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας» (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014). Η μορφή αυτή επιτρέπει στον εργαζόμενο να απασχολείται εξ αποστάσεως αλλά δεν υφίσταται απαραίτητο να είναι αποκλειστικά από το σπίτι του. Μέσω της πρακτικής αυτής προωθείται η Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής, εφόσον εξοικονομείται αρκετός χρόνος για τις διακινήσεις προς και από τον χώρο εργασίας με αποτέλεσμα να επωφελείται και να διευκολύνεται η ανατροφή και συντήρηση της οικογένειας. Ακόμη, δίνει το πλεονέκτημα στον εργαζόμενο να συνδυάζει την προσωπική και την επαγγελματική του ζωή χωρίς να πρέπει να διακόπτει την εργασία του για τις προσωπικές υποχρεώσεις ή το αντίστροφο και παράλληλα να επιλέγει ελεύθερα ο ίδιος τις ώρες που θέλει να εργαστεί. Από την άλλη, η επιχείρηση μπορεί να εξοικονομήσει χώρο εργασίας των υπαλλήλων που απασχολούνται με την τηλεργασία και άλλες λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης. Σημαντικό για μια επιχείρηση θεωρείται και η εταιρική κοινωνική της ευθύνη, η οποία ενδυναμώνεται περισσότερο δίνοντας στην εικόνα της επιχείρησης περισσότερη αξία με την πρακτική αυτή.

2.7.1.5. Διαμοιραζόμενη Εργασία (Job sharing)

Η διαμοιραζόμενη εργασία (job sharing) επιτρέπει σε δύο εργοδοτούμενους να μοιράζονται τα καθήκοντα τους, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μία θέση εργασίας (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014). Κάθε άτομο έχει ανεξάρτητο συμβόλαιο με την επιχείρηση και τα οφέλη που λαμβάνει καθώς και ο μισθός του είναι καθορισμένος. Η μέθοδος του διαμοιρασμού της εργασίας συγκριτικά με την πλήρη απασχόληση, προσφέρει στους εργαζομένους δημιουργικότητα και περισσότερη ενέργεια (Harrisg, 1997). Κύριο όφελος που λαμβάνεται από την πρακτική αυτή είναι η δυνατότητα που έχουν οι εργαζόμενοι να

αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις προσωπικές υποχρεώσεις και ανάγκες τους επιτυγχάνοντας έτσι την Εξισορρόπηση της Εργασιακής με τη Προσωπική Ζωή.

2.7.2. Πρακτικές Αδειών

Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απουσιάζει από την εργασία του για διάφορους λόγους, είτε είναι προσωπικά ζητήματα, είτε οικογενειακά, είτε ζητήματα υγείας κλπ. Υπάρχουν αρκετά είδη αδειών τις οποίες δικαιούται κάθε εργαζόμενος να λάβει. Μερικές από αυτές είναι με πλήρεις απολαβές, οι δε άλλες μπορεί να καθιστούν τον εργαζόμενο δικαιούχο επιδόματος από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014). Συχνά, οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν τις πρακτικές αδειών σύμφωνα με τις ανάγκες του προσωπικού τους με σκοπό να συμβάλουν στο ισοζύγιο της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής.

2.7.2.1. Γονική Άδεια

Η γονική άδεια είναι άδεια χωρίς απολαβές, και αφορά άντρες και γυναίκες. Σύμφωνα με τον περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο (Ν. 47(I)/2012) διαρκεί συνολικά μέχρι και δεκαοκτώ (18) εβδομάδες για κάθε παιδί. Πρόκειται για σημαντικό δικαίωμα των εργαζόμενων γονέων, που έχουν συμπληρώσει συνεχή εξάμηνη απασχόληση και χρειάζονται την συγκεκριμένη άδεια, είτε λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού. Επιπλέον, αναφέρεται σε παιδιά μέχρι ηλικίας οκτώ (8) ετών, με σκοπό τη φροντίδα και την ανατροφή τους (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014).

2.7.2.2. Άδεια Μητρότητας

Σύμφωνα με τον Νόμο περί Προστασίας της Μητρότητας (Ν. 100(I)/1997) η ασφαλισμένη μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη γυναίκα η οποία κυοφορεί και αναμένει τοκετό σε καθορισμένη εβδομάδα, δικαιούται επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών. Το διάστημα της άδειας είναι συνολικά δεκαοκτώ εβδομάδες, εκ των οποίων οι έντεκα (11) είναι υποχρεωτικό να λαμβάνονται κατά την περίοδο η οποία αρχίζει δύο (2) εβδομάδες

πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, 2014). Η συγκεκριμένη άδεια αφορά και τις θετές εργαζόμενες μητέρες για ανάληψη φροντίδας του παιδιού τους. Με την υιοθέτηση της πρακτικής αυτής οι επιχειρήσεις βοηθούν στην συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζόμενων γυναικών της.

2.7.2.3. Άδεια Πατρότητας

Με βάση τον Νόμο περί Προστασίας της Πατρότητας (Ν. 117(I)/2017), εφόσον η σύζυγος του εργοδοτούμενου/αυτοτελώς εργαζόμενου γέννησε ή απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ή ο ίδιος και η σύζυγός του έχουν συντελέσει υιοθεσία παιδιού ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών, έχει δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων μέσα στην περίοδο που αρχίζει την εβδομάδα του τοκετού ή της υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δεκαέξι (16) εβδομάδων. Στην περίπτωση αυτή εφόσον η επιχείρηση προωθεί την πρακτική αυτή για να μπορεί να παρέχει και τη δυνατότητα στους εργαζόμενους άντρες να μπορούν να συμφιλιώσουν την προσωπική με την επαγγελματική τους ζωή.

2.7.2.4. Άδεια για λόγους Ανωτέρας Βίας

Η συγκεκριμένη άδεια παραχωρείται για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους που αφορούν ασθένεια ή ατύχημα μελών της οικογένειας του εργοδοτούμενου (παιδί, σύζυγο, γονέα, αδελφό, αδελφή, παππού, γιαγιά) και καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του. Βάσει του Νόμου περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας (Ν. 47(I)/2012), ο δικαιούχος λαμβάνει άδεια χωρίς αποδοχές για επτά (7) ημέρες τον χρόνο. Με την ένταξη της άδειας αυτής στα συμβόλαια κάθε επιχείρησης, δίδεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να ικανοποιήσουν παράλληλα και τις επαγγελματικές υποχρεώσεις που έχουν αλλά και τις οικογενειακές τους ανάγκες χωρίς να δυσχεράνουν την θέση τους.

2.7.3. Παροχές Φροντίδας Εξαρτώμενων Μελών

Η έρευνα των Ber, Kalleberg και Appelbaum (2003) πρόσθεσε στην υπάρχουσα βιβλιογραφία πως η παροχή υποστήριξης από πλευράς της επιχείρησης σχετικά με την φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της, σε συνδυασμό με έναν προϊστάμενο που έχει κατανόηση και θετική επίδραση, συμβάλλει σημαντικά στην Εξισορρόπηση της Εργασιακής με τη Προσωπική Ζωή των εργαζομένων. Εξαρτώμενα μέλη ενός εργαζομένου θεωρούνται τα παιδιά μέχρι δώδεκα (12) ετών, οι ηλικιωμένοι γονείς μέχρι εξήντα πέντε (65) ετών καθώς και παιδιά ή γονείς με κάποια μορφή αναπηρίας ανεξαρτήτως ηλικίας. Με τις παροχές αυτές οι γυναίκες κυρίως που επιβαρύνονται με την φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς του, εντάσσονται στην αγορά εργασίας.

2.7.3.1. Λειτουργία Παιδικού Σταθμού

Μία αρκετά σημαντική παροχή για πολλούς εργαζόμενους είναι η δυνατότητα φοίτησης των παιδιών τους σε παιδικούς σταθμούς εντός της επιχείρησης, είτε σε πολύ κοντινή απόσταση από τη βάση της επιχείρησης. Η πρακτική αυτή διευκολύνει πολλούς εργαζόμενους και στην διακίνηση προς και από την εργασία τους να παραλαμβάνουν τα παιδιά τους αλλά και στη περίπτωση που συμβεί το οτιδήποτε να μπορούν να ανταποκριθούν άμεσα. Επίσης, υπάρχουν επιχειρήσεις οι οποίες επιχορηγούν απευθείας το κόστος του παιδικού σταθμού των παιδιών των εργαζομένων τους (Galinsky et al., 1993).

2.7.3.2. Υπηρεσία Παροχής Πληροφοριών

Υπάρχουν ακόμη επιχειρήσεις οι οποίες παρέχουν στους εργαζόμενους τους υπηρεσίες πληροφόρησης για την καλύτερη εξεύρεση κατάλληλων ατόμων, ούτως ώστε να φροντίζουν τα παιδιά ή τους ηλικιωμένους τους (Galinsky et al., 1993). Η διευκόλυνση αυτή συνήθως παρέχεται ως μια μορφή λίστας και ο εργαζόμενος έχει την δυνατότητα επιλογής. Η πρακτική αυτή ελαφρύνει ουσιαστικά τον εργαζόμενο καθώς εξοικονομεί πολύτιμο χρόνο που δύναται να αναλωθεί στην αναζήτηση και εξεύρεση των κατάλληλων ατόμων.

2.7.4. Άλλα Ωφελήματα

Οι πρακτικές εξισορρόπησης της Προσωπικής και της Επαγγελματικής Ζωής είναι εκείνες που αυξάνουν την ευελιξία και την αυτονομία του ατόμου ως προς την διαπραγμάτευση του χρόνου και για τις δύο πτυχές της ζωής του (Gregory & Milner, 2009). Πολλές επιχειρήσεις λόγω της ευαισθητοποίησης τους σε θέματα Εξισορρόπησης της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής, παρέχουν και άλλα επιπρόσθετα ωφελήματα όπως είναι οι εκπτώσεις σε συνδρομές γυμναστηρίων ή ακόμη μειωμένες τιμές εισιτηρίων για παρακολούθηση αγώνων. Οι πρακτικές αυτές προσθέτουν στον εργαζόμενο κίνητρο για να ασχοληθεί με την δική του ευεξία και ψυχαγωγία. Άλλη πρακτική ωφελημάτων είναι και οι υπηρεσίες υγείας που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους όπως για παράδειγμα οι ιατροφαρμακευτικές περίθαλψη καθώς και οι εξετάσεις υγείας.

2.8. Συμπέρασμα

Η παγκοσμιοποίηση καθώς και οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν επηρεάσει δραματικά τις απαιτήσεις σε θέματα χρόνου κάθε εργαζομένου. Παράλληλα, η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ειδικότερα στις οικογένειες που εργάζονται και οι δύο σύζυγοι, έχει συμβάλει με την σειρά της στην ανάγκη αύξησης του χρόνου για κοινωνικές δραστηριότητες. Επομένως, οι επιχειρήσεις θέλοντας να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους σε θέματα Εξισορρόπησης της Εργασιακής και της Προσωπικής Ζωής τους, προσφέρουν διάφορες πρακτικές καθώς και οφέλη τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να αποφέρουν θετικά αποτελέσματα τόσο στην επιχείρηση εφόσον θα είναι πιο αποδοτικοί όσο και στην σχέση με την οικογένεια τους η οποία θα είναι πιο αρμονική.

Κεφάλαιο 3

Διαμόρφωση Θεωρητικού Πλαισίου Έρευνας για τη Μελέτη της Σχέσης Μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής στις Γυναίκες Εργαζόμενες/ Μισθωτές και Επιχειρηματίες/ Αυτοαπασχολούμενες

3.1. Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο θεωρείται πολύ σημαντικό για την έρευνα που θα πραγματοποιηθεί στα πλαίσια της συγκεκριμένης μελέτης αλλά και για την ανάλυση που πρόκειται να ακολουθήσει. Για αρχή, θα γίνει κριτική παρουσίαση των ερευνών που σχετίζονται με τους όρους Εργασιακό Άγχος και Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής,

καθώς και τη σύνδεση που υπάρχει μεταξύ τους. Ακολουθώντας, βάσει των ερευνών αυτών και των αποτελεσμάτων τους, θα διαμορφωθεί το θεωρητικό πλαίσιο για τη μελέτη της επίδρασης του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Εργασιακής και της Προσωπικής Ζωής στις γυναίκες εργαζόμενες/μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες, όπου θα διατυπωθούν και οι υποθέσεις που θα διερευνηθούν. Κύριος στόχος της εν λόγω ενότητας, είναι να τεθούν οι βάσεις για καλύτερη κατανόηση και προετοιμασία της εμπειρικής έρευνας.

3.2. Κριτική Παρουσίαση Ερευνών για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής

Το Εργασιακό Άγχος και η Εξισορρόπηση της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής είναι έννοιες που αναμφίβολα χρήζουν ύψιστης σημασίας για κάθε άτομο και πιο συγκεκριμένα για τις γυναίκες εργαζόμενες. Αρκετοί μελετητές προσπάθησαν να αναλύσουν την σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο αυτών εννοιών καθώς και την επίδραση που ασκεί η μία έννοια στην άλλη. Μέσα από την ανάλυση πολλών ερευνών, αναγνωρίζονται διαφορετικοί παράγοντες και πρακτικές που εντείνουν την σχέση των δύο εννοιών και αναζητούν λύσεις για την παράλληλη συσχέτισή τους. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται ενδεικτικά μερικές έρευνες που έχουν μελετηθεί, προκειμένου να διερευνηθεί η μεταξύ τους σχέση αλλά και η επίδραση των πρακτικών της Εξισορρόπησης της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής. Σε καθένα από τις παρακάτω έρευνες, αναφέρεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, οι θεωρητικές προσεγγίσεις όσον αφορά το Εργασιακό Άγχος και τη Εξισορρόπηση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής, τα εργαλεία μέτρησης της κάθε έννοιας, ο σκοπός της μελέτης καθώς και τα συμπεράσματά της.

Έχουν εντοπιστεί 7 έρευνες που συνδέουν τις 2 υπό – μελέτη έννοιες, δηλαδή το Εργασιακό Άγχος και την Εξισορρόπηση της Προσωπικής με την Επαγγελματική Ζωή. Όπως φαίνεται στις δύο πρώτες στήλες (βλ. στήλη 1&2), από τις έρευνες που έχουν

εντοπιστεί, 1 έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ολόκληρη την Ευρώπη, 1 από την Αυστραλία, 1 από το Χονγκ Κονγκ, 2 από την Ινδία και τέλος 2 από το Πακιστάν. Οι περισσότερες εξ αυτών χρησιμοποίησαν ποσοτική μέθοδο έρευνας καθώς και ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Όμως, δύο από αυτές συνδυάζουν ποσοτική και ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις. Επίσης, οι έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί σε διαφορετικούς κλάδους, όπως είναι ο ξενοδοχειακός κλάδος, ο ακαδημαϊκός, ο τραπεζικός καθώς και σε αυτοαπασχολούμενα άτομα. Από τις έρευνες αυτές, στις 4 το δείγμα αναφερόταν σε γυναίκες και άνδρες εργαζόμενους, στις 3 μόνο εργαζόμενες γυναίκες και μία αφορούσε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και άνδρες.

Στην επόμενη στήλη (βλ. στήλη 3), κατατάσσεται η Θεωρητική Προσέγγιση σε σχέση με το Εργασιακό Άγχος, όπου παρατηρείται ότι το Μοντέλο Απαιτήσεων και Ελέγχου Εργασίας (Job Demand – Control Model) έχει χρησιμοποιηθεί από 2 έρευνες (Chiang et al., 2010 και Nordenmark et al., 2012). Όλες οι έρευνες έχουν επικεντρωθεί σε στρεσογόνους παράγοντες που συνδέονται με το Εργασιακό Άγχος και αφορούν: τις απαιτήσεις εργασίας, τον έλεγχο εργασίας, τη σύγκρουση ρόλων καθώς και την ασάφεια καθηκόντων/ρόλου. Όπως αναφέρουν και οι Bell, Rajendran & Theiler (2012) παράγοντες που προκαλούν το Εργασιακό Άγχος θεωρούνται ο πραγματικός συμβιβασμός μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος καθώς και οι απαιτήσεις που δημιουργούνται προς το άτομο με την πάροδο του χρόνου όσον αφορά το άγχος εμπειρίας. Επιπλέον, η σχέση με τους συναδέλφους, η σύγκρουση ρόλων καθώς και τα χαμηλά κίνητρα έρχονται για να συμπληρώσουν τους στρεσογόνους παράγοντες (Saeed & Farooqi, 2014). Για τη μέτρηση του Εργασιακού Άγχους έχουν χρησιμοποιηθεί διαφορετικά εργαλεία όπως είναι: Motowidlo et al. (1986), Daniels and McCarragher (2000), (2004), Stanton et al. (2001), Kim, Suh & Lee (1988), μία προσαρμοσμένη κλίμακα από το American Institute of Job Stress καθώς και το American Psychological Association (2011).

Ακολουθως, στην Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής (βλ. στήλη 4) ως Θεωρητική Προσέγγιση αναφέρθηκαν πρακτικές που αποτελούν σημαντική μεταβλητή για μείωση του στρες αλλά ενεργούν και ως αποδεικτικά στοιχεία για να δείξουν στους εργαζόμενους πως οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για την ευημερία τους. Επιπρόσθετοι παράγοντες που προκαλούν την σύγκρουση της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής είναι τα θέματα παιδικής φροντίδας και φροντίδας ηλικιωμένων, οι διακρίσεις φύλων καθώς και η έλλειψη αναγνώρισης, όπου όλα αυτά και ανάλογα με την βαρύτητα τους

περιορίζουν τον προσωπικό χρόνο του κάθε ατόμου. Εφόσον ένας εργαζόμενος δεν περιβάλλεται αποκλειστικά από το Εργασιακό Άγχος έχει την ευκαιρία να εξισορροπήσει την Εργασιακή με τη Προσωπική του Ζωή. Για τη μέτρηση της Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής χρησιμοποιήθηκαν εργαλεία όπως De Cieri et al. (2005), οι Nordenmark et al. (2012) ανέπτυξαν δική τους κλίμακα, Hill et al. (2001), Daniels and McCarraher (2000), Hayman (2005), Rizzo et al. (1970) καθώς και Raza (2012).

Στις έρευνες αυτές γίνεται η υπόθεση ότι οι απαιτήσεις εργασίας και ελέγχου των πόρων αλληλεπιδρούν για να προκαλέσουν το Εργασιακό Άγχος καθώς και να επηρεάσουν το επίπεδο Εξισορρόπησης της Εργασιακής και της Προσωπικής Ζωής. Σε μία συγκεκριμένη έρευνα σκοπός της ήταν να μελετήσει την εμφάνιση του προβλήματος της Εξισορρόπησης μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών καθώς και τον βαθμό στον οποίο διάφοροι παράγοντες όπως οι ώρες εργασίας, η συμμετοχή στην εργασία, οι οικογενειακές ευθύνες επηρεάζουν την εξισορρόπηση αυτή. Επιπρόσθετα, γίνεται η υπόθεση προς μελέτη των προβλημάτων αναφορικά με την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής και των δημογραφικών στοιχείων των εργαζόμενων γυναικών (Delina & Raya, 2013).

Σύμφωνα με τα ευρήματα των ερευνών (βλ. στήλη 6) τα υψηλά επίπεδα ελέγχου και απαιτήσεων της εργασίας μειώνουν σε μεγάλο βαθμό το επίπεδο Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής σε εργαζόμενα/μισθωτά άτομα. Απεναντίας, στα αυτοαπασχολούμενα ο έλεγχος εργασίας δεν είναι τόσο σημαντικός αφού και οι απαιτήσεις είναι χαμηλές. Επίσης, διαφαίνεται πως υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής καθώς αυξάνεται η σύγκρουση (WLC), εφόσον οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από τις εργασιακές πιέσεις. Ακόμη, σύμφωνα με τα ευρήματα φαίνεται πως παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες κάτω των 30 ετών δείχνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα προς την επίτευξη της Εξισορρόπησης (WLB), ενώ γυναίκες άνω των 40 ετών φαίνεται να έχουν καλύτερη εξισορρόπηση. Όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης, η δουλειά στον ιδιωτικό τομέα προκαλεί περισσότερο άγχος συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα.

Η παρούσα έρευνα, αν και αναφέρεται κυρίως στις γυναίκες εργαζόμενες, επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενες, προσεγγίζει το εν λόγω θέμα μέσα από την επίδραση του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής

Ζωής γενικότερα. Κύριο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η μελέτη αναφέρεται σε εργαζόμενες γυναίκες σε Κυπριακές επιχειρήσεις του 21ου αιώνα.

Πίνακας 1. Διερεύνηση σχετικών μελετών με τις έννοιες του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.

Άρθρο (τίτλος, συγγραφέας, έτος, περιοδικό)	Μεθοδολογία (χώρα, κλάδος, δείγμα, τύπος έρευνας ερευνητικό εργαλείο)	Θεωρητική προσέγγιση -και εργαλείο μέτρησης Εργασιακού Άγχους	Θεωρητική προσέγγιση και εργαλείο μέτρησης Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής	Υποθέσεις για τη σχέση Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής	Ευρήματα
<p>Τίτλος: «The moderating roles of job control and work – life balance practises on employee stress in the hotel and catering industry»,</p> <p>Συγγραφείς: Chiang, F., Birtch, T., Kwan, K.H.</p>	<p>Χώρα: Χονγκ Κονγκ</p> <p>Κλάδος: Ξενοδοχείων (4*) -εστιατορίων.</p> <p>Δείγμα: 225 εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης .</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική (survey) Ποιοτική (διερευνητική</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση : Μοντέλο απαιτήσεων και ελέγχου εργασίας (job demand – control model) .</p> <p>Επικέντρωση σε στρεσογόνους παράγοντες που συνδέονται με:</p> <p>- τις απαιτήσεις</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Οι πολιτικές Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής (WLB) μπορούν να:</p> <p>- αποτελέσουν μεταβλητή που αμβλύνει</p>	<p>Σκοπός της μελέτης είναι να διερευνήσει τις παρακάτω υποθέσεις :</p> <p>H1. Οι απαιτήσεις εργασίας και ο έλεγχος των πόρων αλληλεπιδρούν για να προκαλέσουν το Εργασιακό Άγχος</p> <p>H2. Οι απαιτήσεις</p>	<p>Τα ευρήματα της μελέτης υποδηλώνουν ότι οι απαιτήσεις εργασίας δεν είναι απαραίτητα αγχωτικές, ιδιαίτερα όταν οι εργαζόμενοι έχουν τον έλεγχο των εργασιακών τους ευθυνών και λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη από τους οργανισμούς τους.</p>

<p>Έτος: (2010)</p> <p>Περιοδικό: International Journal of Hospitality Management</p>	<p>συνέντευξη σε 43 εργαζόμενους μετά το πέρας της έρευνας)</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>	<p>(χρόνου) εργασίας - τον έλεγχο εργασίας.</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: Motowidlo et al. (1986)</p>	<p>(moderates) την επίδραση των απαιτήσεων της εργασίας στο εργασιακό στρες - δείχνουν στους εργαζομένους ότι οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για την ευημερία τους - δημιουργούν ένα υγιές περιβάλλον εργασίας και συμβάλλουν έτσι στην καλύτερη διαχείριση του άγχους.</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: De Cieri et al. (2005)</p>	<p>εργασίας και οι πρακτικές WLB αλληλεπιδρούν για να προκαλέσουν το Εργασιακό Άγχος H3. Τα υψηλά επίπεδα άγχους προκύπτουν όταν οι απαιτήσεις εργασίας είναι υψηλές, ενώ ο έλεγχος πόρων της εργασίας και οι πρακτικές WLB είναι χαμηλές</p>	<p>Επίσης, οι υποστηρικτικές πρακτικές είχαν άμεσες θετικές επιπτώσεις στην αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με τον έλεγχο του εργασιακού περιβάλλοντος.</p>
<p>Τίτλος: «Job control</p>	<p>Χώρα: Ευρώπη</p>	<p>Θεωρητική</p>	<p>Θεωρητική</p>	<p>Οι υποθέσεις που</p>	<p>Τα αποτελέσματα</p>

<p>and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe»,</p> <p>Συγγραφείς: Nordenmark, M., Vinberg, S., Strandh, M.</p> <p>Έτος: (2012)</p>	<p>Κλάδος: Συγκριτική Μελέτη αυτοαπασχολούμενων ανδρών και γυναικών.</p> <p>Δείγμα: 15789 αυτοαπασχολούμενοι.</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική (survey) Ποιοτική (συνεντεύξεις σε 26 χώρες της Ε.Ε.)</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>	<p>προσέγγιση : Μοντέλο απαιτήσεων και ελέγχου εργασίας (job demand – control model) . Οι απαιτήσεις(χρόνου) εργασίας προκαλούνται από τους στρεσογόνους παράγοντες όπως είναι: - εβδομαδιαίες ώρες εργασίας - υπερωρίες για σύντομο χρονικό διάστημα - εργασία τα Σαββατοκύριακα - εργασία βράδια ή νύχτες Ο έλεγχος εργασίας</p>	<p>προσέγγιση: Οι πρακτικές Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής (WLB) εκφράζονται ως: - «Πόσο συχνά ανησυχείτε για τα προβλήματα εργασίας όταν δεν εργάζεστε; » - «Πόσο συχνά νιώθετε πολύ κουρασμένοι μετά τη δουλειά για να απολαύσετε τα πράγματα που θα θέλατε να κάνετε στο σπίτι;»</p>	<p>βρίσκονται υπό μελέτη είναι οι ακόλουθες: H1. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα έχουν υψηλότερο ή χαμηλότερο επίπεδο εξισορρόπησης προσωπικής – επαγγελματικής ζωής και ευημερίας από τους απασχολούμενους; H2. Πως το επίπεδο ελέγχου και απαιτήσεων της εργασίας επηρεάζουν το επίπεδο εξισορρόπησης της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή</p>	<p>δείχνουν ότι οι απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας επηρεάζουν τον τύπο απασχόλησης (μισθωτός/η ή αυτοαπασχολούμενος/η). Ο έλεγχος της εργασίας είναι υψηλός σε μισθωτά άτομα και τους προκαλεί σύγκρουση. Απεναντίας, στα αυτοαπασχολούμενα άτομα δεν είναι τόσο σημαντικός καθώς και οι απαιτήσεις εργασίας είναι χαμηλές.</p>
---	---	---	--	--	--

		<p>περιλαμβάνει παράγοντες όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ελευθερία οργάνωσης καθημερινότητας -επηρεασμός αποφάσεων οργανισμού -επιλογή ή αλλαγή ρυθμού εργασίας <p>Εργαλείο μέτρησης: Daniels and McCarraher (2000)</p>	<p>Εργαλείο μέτρησης: Ανέπτυξαν δική τους κλίμακα με 2 ερωτήσεις</p>	<p>των αυτοαπασχολούμενων;</p> <p>H3. . Πως το επίπεδο ελέγχου και απαιτήσεων της εργασίας επηρεάζουν το επίπεδο της ευημερίας των αυτοαπασχολούμενων;</p> <p>H4. Υπάρχουν διαφορές φύλου μεταξύ αυτοαπασχολούμενων σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ του τύπου απασχόλησης, τον έλεγχο και τις απαιτήσεις της εργασίας, την εξισορρόπηση της προσωπικής και</p>	
--	--	---	---	--	--

				επαγγελματικής ζωής και την ευημερία;	
<p>Τίτλος: « Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics»,</p> <p>Συγγραφείς: Bell, A., Rajendran, D., Theiler, S.</p> <p>Έτος: (2012)</p>	<p>Χώρα: Αυστραλία</p> <p>Κλάδος: Ακαδημαϊκός</p> <p>Δείγμα: 139</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική (survey)</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Το εργασιακό άγχος επικεντρώνεται σε δύο παράγοντες: -τον πραγματικό συμβιβασμό μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος - τις απαιτήσεις του ατόμου με την πάροδο του χρόνου στο άγχος εμπειρίας.</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: Stanton et al. (2001)</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Οι πρακτικές Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής δείχνουν: -την ταυτόχρονη ισορροπία συναισθηματικών, συμπεριφορικών και χρονικών απαιτήσεων της εργασίας όσο και της οικογένειας ρυθμίσεων για την ευημερία των εργαζομένων -τη συσχέτιση μεταξύ</p>	<p>Στη συγκεκριμένη μελέτη αναπτύχθηκαν οι εξής υποθέσεις: Η1α.) Κατά πόσο τα υψηλά επίπεδα απειλής του εργασιακού άγχους έχουν θετική σχέση με την σύγκρουση της προσωπικής – επαγγελματικής ζωής (WLC); Η1β.) Κατά πόσο τα υψηλά επίπεδα απειλής του εργασιακού άγχους έχουν αρνητική σχέση με την Εξισορρόπηση της Προσωπικής –</p>	<p>Τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν πως η πρώτη υπόθεση(Η1) δεν απορρίπτεται. Η απειλή του εργασιακού άγχους προβλέπει σε μείωση της επίτευξης της Ισορροπίας μεταξύ της Προσωπικής και της Επαγγελματικής Ζωής (WLB)καθώς και αύξηση της Σύγκρουσης (WLC). Όταν οι ακαδημαϊκοί αισθάνονταν αναστατωμένοι, και πιεσμένοι από τις εργασιακές πιέσεις, αντιμετώπιζαν λιγότερη ισορροπία μεταξύ</p>

			<p>του εργασιακού άγχους -την προσφορά των προσωπικών κινήτρων</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: Hill et al. (2001)</p>	<p>Εργασιακής Ζωής (WLB) και ευημερίας; H2α.) Κατά πόσο τα υψηλά επίπεδα αντίληψης του Εργασιακού Άγχους έχουν θετική σχέση με την Σύγκρουση της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής (WLC); H2β.) Κατά πόσο τα υψηλά επίπεδα αντίληψης του Εργασιακού Άγχους έχουν αρνητική σχέση με την Εξισορρόπηση της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής(WLB) και ευημερίας;</p>	<p>εργασιακής και οικογενειακής ζωής και περισσότερη σύγκρουση εργασίας-ζωής.</p>
--	--	--	--	---	---

<p>Τίτλος: « A study on Work –Life Balance in Working Women»,</p> <p>Συγγραφείς: Delina, G., Raya, P.</p> <p>Έτος: (2013)</p> <p>Περιοδικό: International Journal of Commerce, Business and Management</p>	<p>Χώρα: Ινδία</p> <p>Κλάδος: Ακαδημαϊκός, Πληροφορικής και Υγείας του Πανεπιστημίου Pondicherry.</p> <p>Δείγμα: 180 παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες.</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική (survey)</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>		<p>Θεωρητική προσέγγιση: Οι πρακτικές Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής (WLB) μπορούν να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - βοηθήσουν τους εργαζομένους να δημιουργήσουν εργασιακές σχέσεις και να συμβάλλουν στην μείωση του άγχους - δείχνουν στους εργαζομένους ότι οι ίδιοι είναι τα αφεντικά της επιχείρησης και έχουν τον έλεγχο 	<p>Σκοπός της έρευνας είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Να μελετήσει την συχνότητα εμφάνισης του προβλήματος της Εξισορρόπησης μεταξύ Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής μεταξύ των εργαζόμενων παντρεμένων γυναικών. -Να μελετήσει το βαθμό στον οποίο διάφοροι παράγοντες όπως οι ώρες εργασίας, η συμμετοχή στην εργασία και οι οικογενειακές ευθύνες επηρεάζουν την Εξισορρόπηση της 	<p>Όπως διαφαίνεται στην έρευνα, οι εργαζόμενες γυναίκες του κλάδου της Πληροφορικής αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογένειας. Οι πολιτικές Εξισορρόπησης Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής σχετίζονται με το ωράριο εργασίας. Οι παντρεμένες γυναίκες φαίνεται να δυσκολεύονται στο να βρουν ώρα για χόμπι/προσωπικές δραστηριότητες. Επίσης, αναδείχθηκε ότι οι</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>Εργαλείο μέτρησης: Daniels and McCarraher (2000)</p>	<p>Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής των εργαζομένων γυναικών. -να μελετήσει τον τρόπο με τον οποίο διάφοροι παράγοντες επηρεάζουν την ισορροπία μεταξύ προσωπικής - επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων γυναικών. - να μελετήσει τα προβλήματα εξισορρόπησης προσωπικής - επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων γυναικών και τα δημογραφικά τους</p>	<p>γυναίκες κάτω των 30 ετών δείχνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα προς την εξισορρόπηση της ζωής τους, ενώ άνω των 40 ετών φαίνεται να έχουν καλύτερη εξισορρόπηση.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>χαρακτηριστικά όπως ηλικία, αριθμός παιδιών και επάγγελμα συζύγου.</p> <p>-να μελετήσει την επίδραση της εξισορρόπησης της προσωπικής-επαγγελματικής ζωής στην ποιότητα ζωής των εργαζόμενων παντρεμένων γυναικών.</p>	
<p>Τίτλος: «Examining the Relationship between Work Life Balance, Job Stress and Job Satification Among University Teachers (A Case of University of Gujrat)»,</p>	<p>Χώρα: Πακιστάν</p> <p>Κλάδος: Ακαδημαϊκός του Πανεπιστημίου Gujrat.</p> <p>Δείγμα: 171 εκπαιδευτικοί από το Hafiz Hayat Campus.</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση:</p> <p>Οι παράγοντες που επιλέχθηκαν και επηρεάζουν το Εργασιακό Άγχος είναι:</p> <p>-ο φόρτος εργασίας</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση:</p> <p>Οι πρακτικές της Εξισορρόπησης της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής των ατόμων που ανήκουν σε</p>	<p>Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των παρακάτω υποθέσεων:</p> <p>H1ο = Δεν υπάρχει σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και</p>	<p>Σύμφωνα με τη μελέτη οι υποθέσεις H1ο και H2α γίνονται αποδεκτές. Τα ευρήματα της H1ο αναδεικνύουν πως υπάρχει ασήμαντη σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και ικανοποίησης</p>

<p>Συγγραφείς: Saeed, K., Farooqi, Y. Έτος: (2014) Περιοδικό: International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering</p>	<p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική (survey) Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>	<p>-η σχέση με συναδέλφους -η σύγκρουση ρόλων -η ασάφεια ρόλου -τα προβλήματα πειθαρχίας -η πίεση χρόνου -χαμηλά κίνητρα</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: Kim, Suh and Lee (1988)</p>	<p>εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ύψιστης σημασίας, αφού επηρεάζουν τις μετέπειτα γνώσεις του ατόμου σε όλους τους τομείς. Η προσπάθεια επίτευξης της ικανοποίησης από την εργασία επιφέρει αύξηση του χρόνου εργασίας καθώς και επιπρόσθετο Εργασιακό Άγχος.</p> <p>Εργαλείο μέτρησης: Hayman (2005)</p>	<p>ικανοποίησης από την εργασία. H1α = Υπάρχει σχέση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την ικανοποίηση από την εργασία. H2ο = Δεν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην Εξισορρόπηση Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής και στην ικανοποίηση από την εργασία. H2α = Υπάρχει σχέση μεταξύ της Εξισορρόπηση Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής και της ικανοποίησης από την εργασία.</p>	<p>από την εργασία. Επιπλέον, από την υπόθεση H2α αναδεικνύεται σημαντική και θετική σχέση μεταξύ της Εξισορρόπηση Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής και στην ικανοποίηση από την εργασία. Επομένως, η μελέτη αυτή συμβάλλει στην μείωση του Εργασιακού Άγχους, στην ενίσχυση του επιπέδου ικανοποίησης καθώς και στην διατήρηση της Εξισορρόπηση της Εργασιακής με τη Προσωπική Ζωή.</p>
---	--	---	--	--	--

<p>Τίτλος: «Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan»,</p> <p>Συγγραφείς: Javed M., Khan M., Yasir M., Aamir S., Ahmed K.</p> <p>Έτος: (2014)</p> <p>Περιοδικό: Journal of Basic and Applied Scientific Research</p>	<p>Χώρα: Πακιστάν</p> <p>Κλάδος: Τραπεζικός (Ιδιωτικός τομέας)</p> <p>Δείγμα: 150 υπάλληλοι.</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Οι παράγοντες που επηρεάζουν το Εργασιακό Άγχος καθώς και την πρόθεση του κύκλου εργασιών είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> -οι χρόνιες εργασιακές πιέσεις -η προσαρμογή αλλαγών του περιβάλλοντος -σύγκρουση ρόλων καθώς και η ασάφεια καθηκόντων/ρόλου <p>Εργαλείο μέτρησης: προσαρμοσμένη κλίμακα από American Institute of</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Οι πρακτικές που σχετίζονται με την Εξισορρόπηση Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> -το σωστό χρονοδιάγραμμα -η κατανομή δομής της εργασίας -η ευελιξία <p>Εργαλείο μέτρησης: Rizzo et al. (1970)</p>	<p>Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των πιο κάτω υποθέσεων:</p> <p>H1. Η σύγκρουση ρόλων σχετίζεται σημαντικά και θετικά με την πρόθεση του κύκλου εργασιών (turnover).</p> <p>H2. Το Εργασιακό Άγχος σχετίζεται σημαντικά και θετικά με την πρόθεση του κύκλου εργασιών (turnover).</p> <p>H3. Η Εξισορρόπηση Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής σχετίζεται σημαντικά και θετικά με την</p>	<p>Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας γίνονται δεκτές οι υποθέσεις 1 και 2. Κάθε φορά που υπάρχει σύγκρουση ρόλων, η πιθανότητα πρόθεσης κύκλου εργασιών αυξάνεται. Επίσης, το Εργασιακό Άγχος προκαλεί περισσότερη σκληρή δουλειά στον ιδιωτικό τομέα, συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα. Επομένως, η H3 απορρίπτεται επειδή η Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής έχει θετική αλλά μη</p>
---	---	--	---	--	---

		Job Stress		πρόθεση του κύκλου εργασιών (turnover).	σημαντική σχέση με την πρόθεση του κύκλου εργασιών (turnover).
<p>Τίτλος: «Occupational Stress and Work – Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India»,</p> <p>Συγγραφείς: Zaheer A., Islam J., Darakhshan N.</p> <p>Έτος: (2016)</p> <p>Περιοδικό: Journal of Human Resource Management</p>	<p>Χώρα: Ινδία.</p> <p>Κλάδος: Γυναικείες σχολές Πανεπιστημίων.</p> <p>Δείγμα: Τυχαίο από 120 γυναίκες.</p> <p>Τύπος έρευνας: Ποσοτική</p> <p>Ερευνητικό εργαλείο: Ερωτηματολόγιο</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Παράγοντες που προκαλούν το Εργασιακό Άγχος που επιλέχθηκαν: -η πίεση χρόνου -οι απαιτήσεις διδασκαλίας -οι υπερβολικές ώρες εργασίας -ασάφεια καθηκόντων -οι προθεσμίες -σωματική/ψυχική κόπωση</p>	<p>Θεωρητική προσέγγιση: Παράγοντες που προκαλούν ανισορροπία Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής: -έλλειψη αναγνώρισης -θέματα παιδικής φροντίδας και ηλικιωμένων -θέματα διαχείρισης χρόνου -διακρίσεις λόγω φύλου</p>	<p>Θα γίνει διερεύνηση αναφορικά με: -το επίπεδο του Εργασιακού Άγχους μεταξύ των συγκεκριμένων γυναικείων σχολών -το επίπεδο Εξισορρόπηση - Επαγγελματικής - Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής στις συγκεκριμένες γυναικείες σχολές -την εκτίμηση της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους</p>	<p>Τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι υπάρχει μέτριο επίπεδο του Εργασιακού Στρες στη γυναικεία σχολή. Επίσης, φαίνεται να υπάρχει ισχυρό θετικό αντίκτυπο του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής καθώς οι μεταβολές στην μία μεταβλητή επηρεάζουν κατευθείαν την άλλη.</p>

		Εργαλείο μέτρησης: American Psychological Association (2011)	-έλλειψη κοινωνικής στήριξης Εργαλείο μέτρησης: Raza A. (2012)	και Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής στις συγκεκριμένες γυναικείες σχολές	
--	--	--	--	--	--

3.3. Ανάπτυξη Θεωρητικού Πλαισίου για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής

Στην παρούσα έρευνα εξετάζεται η επίδραση του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής σε γυναίκες εργαζόμενες/μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες στην Κύπρο. Πλησιέστερα σε αυτή την προσέγγιση, τοποθετείται αρχικά η έρευνα των Chiang, Birtch & Kwan (2010) καθώς και η έρευνα των Nordenmark, Vinberg & Strandh (2012). Επίσης, στο ίδιο πλαίσιο κατατάσσεται και η έρευνα των Zaheer, Islam & Darakhsan (2016). Ξεχωρίζει το γεγονός πως μία από τις συγκεκριμένες έρευνες απευθύνεται αποκλειστικά σε αυτοαπασχολούμενα άτομα.

Σύμφωνα πάντα με τις έρευνες που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1, και με βάση τη παρούσα βιβλιογραφία, η μέτρηση και η συσχέτιση του Εργασιακού Άγχους καθώς και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής, στηρίζονται στην επιλογή ενός πλήθους μεταβλητών. Στην έρευνα που ακολουθεί θα γίνει επιλογή από κάποιες μεταβλητές, οι οποίες θεωρούνται οι σημαντικότερες και αναφέρονται στην πλειοψηφία των άρθρων. Οι μεταβλητές αυτές αναφέρονται στο Εργασιακό Άγχος, όπου αυτό με την σειρά του επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής.

Κατωτέρω αναλύονται οι παράγοντες που προκαλούν το Εργασιακό Άγχος:

1. Απαιτήσεις (χρόνου) Εργασίας/ Job (time) Demands

Κατά τον αιώνα που διανύουμε οι ανάγκες και οι απαιτήσεις ολοένα και αυξάνονται. Κάθε επιχείρηση πρέπει να επιτυγχάνει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα της μέσα σε περιορισμένο χρόνο. Για την επίτευξη των καλύτερων αποτελεσμάτων και εφόσον τα περιθώρια στενεύουν, η πίεση της εργασίας προς τους εργαζομένους αυξάνεται με αποτέλεσμα να αναγκάζονται να δουλεύουν υπερωρίες, σαββατοκύριακα ακόμη και βράδια ή νύχτες προκειμένου να συμμορφωθούν με τις προθεσμίες (Nordenmark et al., 2012). Όμως, η ικανοποίηση αυτών των αιτημάτων υπερβαίνει την ικανότητα των

εργαζομένων για ανταπόκριση με αποτέλεσμα να τους καταβάλλει το Εργασιακό Άγχος (Chiang et al., 2010).

2. Έλεγχος Εργασίας/ Job Control

Ο φόρτος εργασίας είναι άρρητα συνδεδεμένος με το Εργασιακό Άγχος. Το άγχος που δημιουργείται από την πίεση των εργασιών συνεπάγεται με την αντίληψη ότι η εργασία είναι απαιτητική ή υπό πίεση (Stanton et al., 2001). Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας καταστρέφει το καθημερινό πρόγραμμα των εργαζομένων (μισθωτών και επιχειρηματιών/ αυτοαπασχολούμενων) καθώς και την διάθεση τους, αλλά παράλληλα οδηγεί την επιχείρηση στο να διεξάγει κανονικά τις εργασίες της (Zaheer et al., 2016).

3. Σύγκρουση Ρόλων/ Role Conflict

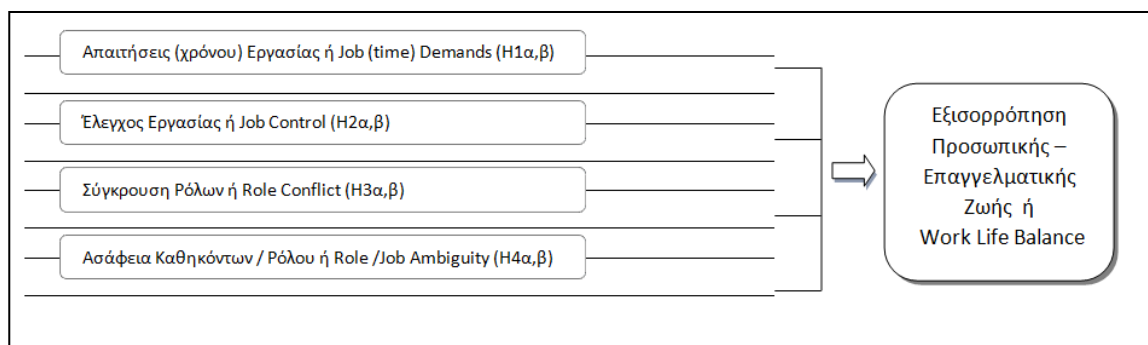
Με την ένταξη των εργαζομένων στην επιχείρηση αναμενόμενες είναι οι συγκρούσεις ρόλων, οι οποίες χρήζουν ύψιστης αντιμετώπισης από το εργαζόμενο/μισθωτό άτομο ή επιχειρηματία/αυτοαπασχολούμενο. Η σύγκρουση ρόλων ανάγεται όταν στο άτομο ανατίθενται δύο δουλειές και δεν είναι σε θέση να αποφασίσει τη δουλειά πρέπει να κάνει σύμφωνα με τις προτεραιότητές του. Η σύγκρουση των ρόλων προκαλείται κυρίως από την απουσία ορισμένων παραγόντων όπως η συνάφεια, η συνέπεια και η διαφορετικότητα (Javed et al. 2014). Κυρίως, αναφέρεται σε συγκρούσεις προσδοκιών από ξεχωριστούς ρόλους προς το ίδιο το άτομο.

4. Ασάφεια Καθηκόντων/Ρόλου - Role/Job Ambiguity

Η ξεκάθαρη εικόνα των καθηκόντων/ρόλου βοηθά τον εργαζόμενο να είναι πιο αποδοτικός και παραγωγικός στην εργασία του. Εφόσον κάθε εργαζόμενος κατανοεί τι πρέπει να κάνει, γνωρίζει ξεκάθαρα τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του, και άμεσα λαμβάνει δράση. Η ασάφεια οδηγεί τον εργαζόμενο σε κατάσταση άγχους το οποίο συνδέεται ισχυρά με την δυστυχία του ίδιου του ατόμου καθώς και την κακή σχέση μεταξύ αυτού και των συναδέλφων (Saeed & Farooqi, 2014).

Οι παραπάνω πρακτικές θα αποτελέσουν κριτήρια μέτρησης του Εργασιακού Άγχους στη παρούσα μελέτη. Οι υποθέσεις που θα διατυπωθούν, θα βασιστούν κυρίως στα συμπεράσματα των ερευνών του Πίνακα 1, και πιο συγκεκριμένα στις έρευνες που προσεγγίζουν με παρόμοιο τρόπο τις έννοιες του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής.

Σύμφωνα με την έρευνα των Chiang, Birtch & Kwan (2010), επιβεβαιώνεται πως υπάρχει μία σύνδεση μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής, καθώς οι απαιτήσεις δεν εντείνουν απαραίτητα το Εργασιακό Άγχος. Οι Nordenmark, Vinberg & Strandh (2012) στην έρευνα τους απέδειξαν πως οι απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας επηρεάζουν τον τύπο απασχόλησης (μισθωτός/μη) και μειώνουν σε μεγάλο βαθμό το επίπεδο Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής στην κατηγορία των αυτοπασχολούμενων ατόμων. Επίσης, ο έλεγχος εργασίας τείνει να είναι υψηλότερος σε μισθωτά άτομα. Επίσης, οι Zaheer, Islaam & Darakhshan (2016) κατά την δική τους έρευνα στην Ινδία και συγκεκριμένα στις γυναικείες σχολές, αναδεικνύουν πως υπάρχει ισχυρό θετικό αντίκτυπο του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής μίας γυναίκας εργαζόμενης καθώς η μεταβολή της μίας μεταβλητής επηρεάζει την άλλη. Επιπλέον, οι Saeed & Farooqi (2014) καταδεικνύουν την θετική σχέση της Εξισορρόπησης Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής και την ικανοποίηση από την εργασία.



Διάγραμμα 1: Το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας.

Τα συμπεράσματα αυτών των ερευνών (Nordenmark et al., 2012 – Javed et al. 2014 – Zaheer et al., 2016 – Saeed & Farooqi, 2014) αποτελούν τη βάση για την διαγραμματική απεικόνιση του θεωρητικού πλαισίου της παρούσας έρευνας καθώς και για τη διατύπωση των υποθέσεων που θα διερευνηθούν. Στο διάγραμμα 1, παρουσιάζονται οι μεταβλητές που θα εξεταστούν και οι μεταξύ τους συσχετίσεις. Με βάση την επισκόπηση της βιβλιογραφίας καθώς και τα ευρήματα των παραπάνω εμπειρικών ερευνών, προκύπτει ότι θα υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των τεσσάρων στρεσογόνων παραγόντων: ‘απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας’, ‘έλεγχος εργασίας’, ‘σύγκρουση ρόλων’ και ‘ασάφεια καθηκόντων/ρόλου’ με τη μη (δυνατότητα) ‘εξισορρόπησης της προσωπικής-επαγγελματικής ζωής’ στις δύο κατηγορίες γυναικών.

Αναλυτικότερα μπορούμε να διατυπώσουμε τις παρακάτω υποθέσεις:

H1: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ 'απαιτήσεων (χρόνου) εργασίας' και της μη (δυνατότητας) 'εξισορρόπησης προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' τόσο για τις εργαζόμενες/μισθωτές (H1α) όσο και για τις επιχειρηματίες/ αυτοαπασχολούμενες γυναίκες (H1β).

H2: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ 'ελέγχου εργασίας' και της μη (δυνατότητας) 'εξισορρόπησης της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' τόσο για τις εργαζόμενες/μισθωτές (H2α) όσο και για τις επιχειρηματίες/ αυτοαπασχολούμενες γυναίκες (H2β).

H3: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ 'σύγκρουσης ρόλων' και της μη (δυνατότητας) 'εξισορρόπησης της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' τόσο για τις εργαζόμενες/μισθωτές (H3α) όσο και για τις επιχειρηματίες/ αυτοαπασχολούμενες γυναίκες (H3β).

H4: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ 'ασάφειας καθηκόντων/ρόλου' και της μη (δυνατότητας) 'εξισορρόπησης της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' τόσο για τις εργαζόμενες/μισθωτές (H4α) όσο και για τις επιχειρηματίες/ αυτοαπασχολούμενες γυναίκες (H4β).

Πρόσθετα,

H5: Οι 'απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας', ο 'έλεγχος εργασίας', η 'σύγκρουση ρόλων' και η 'ασάφεια καθηκόντων/ρόλου' θα σχετίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό θετικά με τη μη (δυνατότητα) 'εξισορρόπησης προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' στην περίπτωση των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών από ότι των εργαζόμενων.

3.4. Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αλλά και τις διάφορες έρευνες άλλων μελετητών, το Εργασιακό Άγχος και η Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής αλληλοσυνδέονται. Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση καταλήγουμε σε τέσσερις μεταβλητές που εμφανίζονται πιο συχνά κατά την ανασκόπηση των προαναφερθέντων ερευνών. Οι μεταβλητές αυτές είναι οι 'απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας', ο 'έλεγχος εργασίας', η 'σύγκρουση ρόλων' καθώς και η 'ασάφεια καθηκόντων/ρόλου', οι οποίες επηρεάζουν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Όσον αφορά τις υποθέσεις που αναδύονται από τις εν λόγω μεταβλητές του Εργασιακού Άγχους, θα εξεταστεί κατά πόσο τα υψηλά τους επίπεδα έχουν θετική σχέση με την Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Τέλος, θα δοθεί προς εξέταση και το ενδεχόμενο των τεσσάρων αυτών μεταβλητών αν σχετίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό θετικά με τη δυνατότητα μη Εξισορρόπησης Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής στην περίπτωση των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών από ότι των εργαζόμενων/μισθωτών.

**ΜΕΡΟΣ Β – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ,
ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

Κεφάλαιο 4

Μεθοδολογία Έρευνας

4.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανάλυση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η συγκεκριμένη έρευνα και να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Δίνεται επίσης, το περίγραμμα της ερευνητικής στρατηγικής που χρησιμοποιήθηκε, καθώς και οι λόγοι επιλογής των γυναικών για τη διεξαγωγή της έρευνας στην Κύπρο. Ακόμη, περιγράφεται η διαδικασία και το ερευνητικό εργαλείο που έχει χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή των δεδομένων, καθώς και ο τρόπος μέτρησης των υπό-μελέτη μεταβλητών. Στο τέλος του παρόντος κεφαλαίου, γίνεται παρουσίαση και σχολιασμός της στατιστικής ανάλυσης και συγκεκριμένα της περιγραφικής στατιστικής, του ελέγχου εγκυρότητας και αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης των υπό-μελέτη μεταβλητών, καθώς και του ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων.

4.2 Ερευνητική Στρατηγική

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Συγκεκριμένα, η επίδραση 4 κατηγοριών στρεσογόνων παραγόντων: *απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας, έλεγχος εργασίας, σύγκρουση ρόλων και ασάφεια καθηκόντων/ρόλου* στην εξισορρόπηση της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής σε 2 κατηγορίες εργαζομένων γυναικών: *μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες* (βλ. ενότητα 4.4).

Αρχικά, το εν λόγω ζήτημα προσεγγίζεται μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης, με την κριτική παρουσίαση σχετικών με το θέμα ερευνών από άλλους μελετητές. Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης των εργασιών στο κεφάλαιο 3 αποφασίστηκε να πραγματοποιηθεί ποσοτική έρευνα και συγκεκριμένα συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη μέθοδο της επισκόπησης (survey). Η μέθοδος της επισκόπησης προτιμάται διότι προσφέρει πλεονεκτήματα όπως συγκέντρωση δεδομένων πάνω σε μία βάση μιας προσπάθειας που είναι οικονομική και αποδοτική, εκπροσωπεί ένα ευρύ πληθυσμό – στόχο καθώς παρέχει και περιγραφικές, συμπερασματικές και επεξηγηματικές πληροφορίες. Επιπλέον, παρουσιάζει αριθμητικά δεδομένα και συγκεντρώνει τυποποιημένες πληροφορίες, δηλαδή χρησιμοποιεί ίδια εργαλεία και ερωτήσεις για όλους (Morrison, 1993). Τα μειονεκτήματα της μεθόδου επισκόπησης στηρίζονται στο γεγονός πως οι άνθρωποι μπορούν εύκολα να εγκαταλείψουν την έρευνα αλλά αποβλέπουν και σε γενικεύσεις για ολόκληρο το δείγμα που εξετάζεται.

Στη συνέχεια διαμορφώθηκε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας και το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο προτιμάται επειδή μπορεί να επιδοθεί χωρίς την παρουσία του ερευνητή και είναι σχετικά εύληπτο και εύκολο στην ανάλυση του (Wilson & McLean, 1994). Επιπλέον, εξοικονομείται χρόνος που χρειάζεται για την διαμόρφωσή του, γίνεται με πιλοτική αποστολή καθώς είναι και απλό στην χρήση του (Cohen et al. 2008). Απεναντίας, ένα ερωτηματολόγιο εισβάλλει στη ζωή του ερωτώμενου, είτε εξαιτίας της χρονοβόρας διαδικασίας συμπλήρωσής του, είτε λόγω διατύπωσης ευαίσθητων ερωτήσεων και πιθανή παραβίαση προσωπικού ζητήματος (Cohen et al. 2008). Επιπλέον, δεν ασκείται πίεση στους ερωτώμενους για συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αλλά μία παρότρυνση αν επιθυμούν να συμμετάσχουν ή όχι στην έρευνα. Τα αποτελέσματα αναλύονται προκειμένου να ελεγχθούν οι ερευνητικές υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί και να εξαχθούν τα αντίστοιχα συμπεράσματα.

4.3. Δειγματοληψία και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Πληθυσμό της έρευνας αποτελεί το σύνολο των εργαζομένων γυναικών (με εξαρτημένη εργασία ή επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες). Λόγω του χρονικού περιορισμού αλλά και των πόρων της έρευνας πραγματοποιήθηκε δειγματοληπτική έρευνα. Η δειγματοληπτική έρευνα αποτελεί ένα συνηθισμένο είδος έρευνας κυρίως σε περιπτώσεις μεγάλων πληθυσμών, η οποία διακρίνεται για την ευκολία της ανάλυσης των δεδομένων καθώς και για την καλύτερη διεξαγωγή των συμπερασμάτων.

Χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία «ευκολίας», «ή όπως ονομάζεται συμπτωματική ή ευκαιριακή δειγματοληψία» η οποία «περιλαμβάνει την επιλογή των ατόμων που βρίσκονται πιο κοντά στον ερευνητή και τη μετέπειτα λειτουργία τους ως υποκείμενων που συμμετέχουν και βοηθούν στη συνέχεια της ερευνητικής διαδικασίας μέχρι να καταστεί δυνατό να αντληθεί το απαραίτητο μέγεθος δείγματος» (Cohen et al., 2008). Η επιλογή του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, έγκειται στο γεγονός ότι αποτελούσε ένα εύκολα προσβάσιμο δείγμα, εξαιτίας της ύπαρξης σχέσεων με μέρος του δείγματος καθώς και επικοινωνία με την Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών ΚΟΓΕΕ (BPW Cyprus).

Από τις έρευνες που έχουν μελετηθεί (βλ. κεφάλαιο 3), αλλά και γενικότερα από ολόκληρη την αρθρογραφία, εντοπίζονται έρευνες που απασχολούνταν με το θέμα του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής σε συνδυασμό ή και μεμονωμένα τα θέματα, αλλά δεν υπάρχει πληθώρα ερευνών που εστιάζουν αποκλειστικά σε γυναίκες. Το γεγονός πως η κοινωνία καθιστά υπεύθυνη την γυναίκα για την φροντίδα του σπιτιού, της οικογένειας αλλά συνάμα και ως εργαζόμενη γυναίκα, αποτελεί σημαντικό θέμα προς μελέτη. Σημαντικό στοιχείο της έρευνας, είναι το γεγονός πως εστιάζεται στις απόψεις όλων των εργαζόμενων γυναικών ανεξαιρέτως σε ποια θέση εργασίας ανήκουν στην επιχείρηση.

Για να έχει η διαδικασία εγκυρότητα είναι απαραίτητο το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού από τον οποίο προέρχεται (Ρούσσοι & Τσαούσης, 2011). Εν προκειμένω, η έρευνα έγινε σε γυναίκες που απασχολούνται σε διάφορους τομείς όπως ο δευτερογενής τομέας, το εμπόριο, οι υπηρεσίες κ.α. Πρόκειται

για περισσότερο από το ήμισυ του πληθυσμού αφού σύμφωνα με την απογραφή του 2011 οι γυναίκες ανέρχονται σε 431.627 (Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, 2011). Με την πάροδο των χρόνων καθώς και την ανέλιξη, οι γυναίκες πλέον κατέχουν εκτός από τις θέσεις υπαλλήλων, θέση προϊσταμένης/διευθύντριας, δημόσιας/κυβερνητικής υπαλλήλου, επιχειρηματίας καθώς και ελεύθερων επαγγελματιών.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μεταξύ 09 Μαρτίου 2020 μέχρι 24 Μαρτίου 2020, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο το οποίο έχει συμπληρωθεί από 101 γυναίκες σε ολόκληρη τη Κύπρο. Το ερωτηματολόγιο έχει διαμορφωθεί ηλεκτρονικά μέσω του Google forms, όπου οι απαντήσεις συλλέγονταν άμεσα. Εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19 και των περιορισμών που επιβλήθηκαν συγκεντρώθηκε μικρός αριθμός ερωτηματολογίων από γυναίκες επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενες. Εξ αυτού, δόθηκε παράταση μέχρι τις 26 Μαρτίου 2020, όπου ο τελικός αριθμός των συλλεχθέντων ερωτηματολογίων έφτασε στα 114. Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενες γυναίκες ανεξαρτήτως ηλικίας και οικογενειακής κατάστασης.

4.4. Περιγραφή Ερευνητικού Εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί βασικό εργαλείο για κάθε δειγματοληπτική έρευνα, αλλά και για κάθε μορφής έρευνας γενικότερα. Για την κατασκευή του ερωτηματολογίου απαιτείται σωστός σχεδιασμός αλλά και έλεγχος, επιλογή κατάλληλης μορφής καθώς και ορθή διατύπωση των ερωτήσεων που περιλαμβάνει. Ένα ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι οργανωμένο, σαφές, σύντομο, όπως και να περιέχει τις αναγκαίες οδηγίες και υποδείξεις (Χαλικιάς, Μανωλέσου, Λάλου, 2015).

Στην συγκεκριμένη έρευνα το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε στη φόρμα του Google forms, έχει την ίδια μορφή με το αρχείο της Word. Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από ένα εισαγωγικό σημείωμα που αναφερόταν ο σκοπός και το θέμα της έρευνας, καθώς και τα στοιχεία της ερευνήτριας. Ακόμη, περιείχε διευκρινήσεις όσον αφορά την διασφάλιση και την εχεμύθεια των απαντήσεων όπως και οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωσή του. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο διαχωριζόταν σε 2 μέρη, το Α' μέρος αφορούσε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων γυναικών όπως: ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, επίπεδο εκπαίδευσης, θέση εργασίας

και καθεστώς εργασίας (εφόσον εργάζονται σε επιχείρηση), καθώς και στοιχεία για την επιχείρηση που εργάζονται, όπως: τομέας απασχόλησης, αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση και τα χρόνια εργασίας στην σημερινή επιχείρηση/θέση. Οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου και πολλαπλής επιλογής. Το Β' μέρος περιλάμβανε 4 ενότητες για τις 5 υπό εξέταση μεταβλητές (βλ. Παράρτημα Α).

4.5. Μέτρηση των υπό Μελέτη Μεταβλητών

Οι κλίμακες μέτρησης των μεταβλητών που εξετάζονται στην συγκεκριμένη έρευνα, έχουν αντληθεί από προηγούμενες έρευνες που έχουν διενεργηθεί κατά καιρούς (βλ. ενότητα 3.2). Με αποτέλεσμα, η επιλογή των μεταβλητών και των διατυπώσεων που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο να έχουν ανακτηθεί και διαμορφωθεί σύμφωνα με τα πλαίσια της υπάρχουσας αρθρογραφίας.

Πιο συγκεκριμένα, για τη μέτρηση των μεταβλητών του Εργασιακού Άγχους, μετρήθηκαν οι ακόλουθες μεταβλητές (βλ. Παράρτημα Α; όπου ερωτήσεις με RC = Reverse Coded/Αντίστροφη Κωδικοποίηση):

1. Απαιτήσεις (χρόνου) Εργασίας [Job (time) Demands]: μέτρηση μέσω 4 διατυπώσεων (A1-A4) οι οποίες αντλήθηκαν από τους Daniels & McCarragher (2000) και Nordenmark et al. (2012) και αναφέρονταν στο τελευταίο εξάμηνο στην εργασία. Η κλίμακα διαβάθμισης των απαντήσεων ήταν η 7βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = Ποτέ και 7= Κάθε μέρα, εκτός από την ερώτηση 1 όπου οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν πόσες ώρες εργάζονται την εβδομάδα κατά μέσο όρο, με τις επιλογές: 1 – 20 ώρες, 21- 35 ώρες, 40 - 48 ώρες και Περισσότερες από 48 ώρες.
2. Έλεγχος Εργασίας (Job Control): μέτρηση με 3 διατυπώσεις (B5-B7), οι οποίες αντλήθηκαν επίσης από τους Nordenmark et al. (2012) και σχετίζονταν με τον βαθμό τον οποίο έχουν δυνατότητες οι εργαζόμενες/επιχειρηματίες. Η κλίμακα διαβάθμισης των απαντήσεων ήταν η 5βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = Ποτέ και 5= Πάντα.

3. Σύγκρουση Ρόλων (Role Conflict): μέτρηση με τη βοήθεια 6 διατυπώσεων (Γ8-Γ13), οι οποίες εντοπίστηκαν από τους Rizzo et al. (1970) και αφορούσαν το τελευταίο εξάμηνο στη δουλειά. Η κλίμακα διαβάθμισης των απαντήσεων ήταν η 5βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = Συμφωνώ απόλυτα και 5= Διαφωνώ απόλυτα.
4. Ασάφεια Καθηκόντων/Ρόλου (Role/Job Ambiguity): μέτρηση με 6 διατυπώσεις (Γ14-19) που αναφέρονται επίσης στο τελευταίο εξάμηνο στη δουλειά και αναπτύχθηκαν από τους Bowling et al. (2017). Η κλίμακα διαβάθμισης των απαντήσεων ήταν η 7βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = Συμφωνώ απόλυτα και 7= Διαφωνώ απόλυτα.

Για τη μέτρηση της Εξισορρόπησης της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής (Work – Life Balance) χρησιμοποιήθηκαν διατυπώσεις (Δ20-34), οι οποίες αναπτύχθηκαν από τον Hayman (2005) και αφορούσαν επίσης το τελευταίο εξάμηνο που διένυσε η ερωτώμενη. Η κλίμακα διαβάθμισης των απαντήσεων ήταν 7βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = Ποτέ και 7 =Συνεχώς.

Οι ερωτήσεις με αντίστροφη κωδικοποίηση διαμορφώθηκαν κατάλληλα πριν την ανάλυση αξιοπιστίας και την ανάλυση συσχέτισης και στα δύο δείγματα.

4.6. Στατιστική Ανάλυση

Η Στατιστική Ανάλυση ασχολείται με τη μελέτη κάποιου συγκεκριμένου χαρακτηριστικού ενός πληθυσμού (Βόντα & Καραγρηγορίου,2012). Η στατιστική ανάλυση βοηθά στην οργάνωση, κατανομή και ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από τη διαδικασία επιλογής του δείγματος καθώς και την αποστολή των ερωτηματολογίων, μέχρι τη διατύπωση των συμπερασμάτων και των αποτελεσμάτων. Στη παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν κωδικοποιηθεί και καταγραφεί σε αρχείο EXCEL, προκειμένου να ακολουθήσει η ανάλυση τους με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

4.6.1. Περιγραφική Στατιστική

Με την ολοκλήρωση της συλλογής των δεδομένων, το επόμενο βήμα αφορά την στατιστική επεξεργασία. Η περιγραφική στατιστική θεωρείται η ομάδα στατιστικών μεθόδων όπου χρησιμοποιείται για οργάνωση και περιγραφή των δεδομένων (Ρούσος & Τσαούσης, 2011). Επομένως, από τα δεδομένα που προκύπτουν από τα συλλεχθέντα ερωτηματολόγια, μπορούν να υπολογιστούν οι μέσοι όροι καθώς και οι τυπικές αποκλίσεις για τις υπό εξέταση μεταβλητές, καθώς και τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

4.6.2. Έλεγχος Αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία αναφέρεται στη συνέπεια ή τη σταθερότητα των απαντήσεων στην κλίμακα, δηλαδή τη σταθερότητα-επαναληψιμότητα με την οποία η κλίμακα μετράει αυτό για το οποίο έχει κατασκευαστεί. Ο έλεγχος της αξιοπιστίας θα πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια του συντελεστή Cronbach's alpha. Ο εν λόγω συντελεστής μετράει την ενδοσυνέπεια ενός συνόλου διατυπώσεων, και υπολογίστηκε και για τα δύο δείγματα των γυναικών (μισθωτές και επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες).

4.6.3. Έλεγχος Ερευνητικών Υποθέσεων

Ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων θα πραγματοποιηθεί μέσω των συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, με την εφαρμογή ενός στατιστικού κριτηρίου τον συντελεστή συσχέτισης. Ο συντελεστής αυτός (correlation coefficient) περιγράφει τον βαθμό αλληλεξάρτησης των δύο μεταβλητών και συμβολίζεται με το r (Ρούσος & Τσαούσης, 2011). Οι αριθμητικές τιμές που μπορεί να λάβει ένας συντελεστής συσχέτισης κυμαίνονται μεταξύ του -1 και του $+1$, όπου το πρόσημο υποδηλώνει την κατεύθυνση αλληλεξάρτησης.

Θετική συσχέτιση υπάρχει όταν οι υψηλές τιμές της μίας μεταβλητής ακολουθούν τις υψηλές τιμές της άλλης και επομένως υπάρχει θετική γραμμική σχέση. Απεναντίας, αρνητική συσχέτιση υπάρχει όταν οι τιμές της μίας μεταβλητής αυξάνονται, ενώ οι τιμές της άλλης μειώνονται. Η ενδιάμεση τιμή μεταξύ -1 και $+1$ είναι το 0 , που υποδηλώνει

πως δεν υπάρχει καθόλου συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών (Ρούσος & Τσαούσης, 2011).

Οι υποθέσεις ελέγχθηκαν ξεχωριστά για τα 2 δείγματα των γυναικών (μισθωτές και επιχειρηματίες/ελεύθερες επαγγελματίες) προκειμένου να είναι εφικτή η μεταξύ τους σύγκριση.

4.7. Συμπεράσματα

Ολοκληρώνοντας με τα σημαντικότερα σημεία που αφορούν τη μεθοδολογία της έρευνας, γίνεται αντιληπτή η σημασία της εμπειρικής έρευνας για την διεξαγωγή των καλύτερων αποτελεσμάτων. Ιδιαίτερη προσοχή δίδεται στο γεγονός πως η πραγματοποίηση της έρευνας απαιτεί υπευθυνότητα ως προς την επιλογή του δείγματος ώστε να είναι αντιπροσωπευτικό, την επιλογή του κατάλληλου ερευνητικού εργαλείου καθώς και τον τρόπο μέτρησης των υπό μελέτη μεταβλητών. Τέλος, απαιτείται ορθή στατιστική ανάλυση προκειμένου να διεξαχθούν τα πραγματικά αποτελέσματα της έρευνας.

Κεφάλαιο 5

Παρουσίαση Αποτελεσμάτων - Σχολιασμός

5.1. Εισαγωγή

Στον παρόν κεφάλαιο, παρουσιάζονται και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Έπειτα από την συλλογή των ερωτηματολογίων και τη καταγραφή των δεδομένων, ακολούθησε η επεξεργασία και η ανάλυσή τους. Πιο συγκεκριμένα, υπολογίστηκε ο μέσος όρος και οι τυπικές αποκλίσεις με τη βοήθεια της περιγραφικής στατιστικής, ο έλεγχος της εγκυρότητας και αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης και οι συσχετίσεις μεταξύ των υπό εξέταση μεταβλητών για τον έλεγχο των υποθέσεων. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε για τις 2 κατηγορίες γυναικών, μισθωτές/εργαζόμενες και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες ξεχωριστά. Πρόσθετα, τα ευρήματα της έρευνας σχολιάζονται κριτικά και με βάση τα ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης.

5.2. Περιγραφή του Δείγματος

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε αποτελεί μικρογραφία του συνολικού πληθυσμού που αναφέρεται στις γυναίκες. Βασική προϋπόθεση για να θεωρείται αντιπροσωπευτικό το δείγμα είναι να έχει επιλεγεί με τυχαία δειγματοληψία, όπου αυτό σημαίνει ότι κάθε μέλος του πληθυσμού έχει τις ίδιες ακριβώς πιθανότητες με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας να επιλεγεί στο δείγμα (Ρούσσος & Τσαούσης, 2011).

Από την συγκεκριμένη έρευνα, συγκεντρώθηκαν συνολικά 114 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια μέσω των Google forms, εκ των οποίων τα 82 συλλέχτηκαν από εργαζόμενες γυναίκες (μισθωτές), ενώ τα υπόλοιπα 32 από γυναίκες επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες. Λόγω των σχετικών καταστάσεων που

επικρατούσε την συγκεκριμένη περίοδο στη Κύπρο (COVID-19), δεν μπορέσαμε να συλλέξουμε περισσότερα ερωτηματολόγια.

5.2.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Η ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία των δύο κατηγοριών γυναικών του δείγματος (μισθωτές/εργαζόμενες και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες) παρουσιάζονται στον πίνακα 2.

Πίνακας 2: Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Διατύπωση	Αριθμός Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Ποσοστό Επιχειρ. Αυτοαπασχολ.	Αριθμός Εργαζ./ Μισθ.	Ποσοστό Εργαζ./ Μισθ.
Ηλικία	18-25	3	9,68%	37	45,12%
	26-35	12	38,71%	33	40,24%
	36-45	5	16,13%	6	7,32%
	46-55	4	12,90%	4	4,88%
	56-65	5	16,13%	1	1,22%
	65+	2	6,45%	1	1,22%
Οικογενειακή Κατάσταση	Ελεύθερη	9	28,12%	34	41,46%
	Έγγαμη	21	65,62%	32	39,03%
	Διαζευγμένη	1	3,13%	1	1,22%
	Συγκατοικώ	0	0,00%	15	18,29%
	Άλλο	1	3,13%	0	0,00%
Αριθμός τέκνων	0 (κανένα)	10	31,25%	57	69,51%
	1 παιδί	7	21,88%	14	17,07%
	2 παιδιά	6	18,75%	8	9,76%
	3 παιδιά	4	12,50%	2	2,44%
	Πάνω από 3 παιδιά	5	15,63%	1	1,22%
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτη Γυμνασίου	0	0,00%	1	1,22%
	Απόφοιτη Λυκείου / Τεχνικής Σχολής	11	34,38%	10	12,20%
	Απόφοιτη Πανεπιστημίου (ΑΕΙ)	13	40,63%	51	62,20%
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	7	21,88%	19	23,17%
	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	1	3,13%	1	1,22%
	Άλλο	0	0,00%	0	0,00%

Αναφορικά με την ηλικία, τα ηλικιακά γκρουπ που υπερिशύουν στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες είναι αυτά των 26-35 με ποσοστό 38,71% (12 γυναίκες), ενώ όσον αφορά τις εργαζόμενες/μισθωτές κυριαρχεί το ηλικιακό γκρουπ 18-25 με ποσοστό 45,12% (37 γυναίκες). Δηλαδή συγκριτικά, οι γυναίκες που χαρακτηρίζονται ως επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες ανήκουν σε μεγαλύτερο ηλικιακό γκρουπ από τις γυναίκες εργαζόμενες ως μισθωτές που είναι μικρότερες σε ηλικία. Επίσης, έχει παρατηρηθεί πως το 6,45% των γυναικών επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων ανήκει σε γυναίκες 65+ (2 γυναίκες), ενώ μοναχά το 1,22% των εργαζόμενων/μισθωτών εμπεριέχεται στις 65+ (1 γυναίκα).

Συνεχίζοντας με την οικογενειακή κατάσταση, οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες στην πλειοψηφία τους είναι έγγαμες (21 γυναίκες) με ποσοστό 65,62%, ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές είναι ελεύθερες (34 γυναίκες) με ποσοστό 41,46%.

Αναφορικά με τον αριθμό των τέκνων, οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες φαίνεται πως δεν έχουν αποκτήσει ακόμη παιδί (10 γυναίκες) με ποσοστό 31,25%, όπως το ίδιο αντιστοιχεί και για τις εργαζόμενες γυναίκες (57 γυναίκες) με ποσοστό 69,51%. Ακόμη, παρατηρείται ποσοστό 15,63% (5 γυναίκες) για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες οι οποίες έχουν αποκτήσει περισσότερα από 3 παιδιά. Απεναντίας, από τις εργαζόμενες/μισθωτές μόνο το 1,22% (1 γυναίκα) έχει περισσότερα από 3 τέκνα.

Στο επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρήθηκε και στις δύο κατηγορίες πλειοψηφία που αφορούσε απόφοιτες Πανεπιστημίου (ΑΕΙ), με ποσοστό 40,63% (13 γυναίκες) στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, ενώ στις εργαζόμενες/μισθωτές ποσοστό 62,20% (51 γυναίκες). Δεν έχει παρατηρηθεί καμία απάντηση στην επιλογή απόφοιτη γυμνασίου στις επιχειρηματίες/εργαζόμενες, καθώς έχει συλλεχθεί 1 απάντηση 1,22% στις εργαζόμενες/μισθωτές.

Οι ερωτήσεις των δημογραφικών στοιχείων που σχετίζονται με την εργασία παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Πιο συγκεκριμένα, το καθεστώς εργασίας αναφερόταν αποκλειστικά στις εργαζόμενες/μισθωτές γυναίκες, όπου έχει συγκεντρωθεί ποσοστό 91,46% (75 γυναίκες) για την επιλογή της πλήρους απασχόλησης, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό 8,54% (7 γυναίκες) αναφερόταν στην επιλογή της μερικής απασχόλησης.

Πίνακας 3: Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά εργασίας του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Διατύπωση	Αριθμός Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Ποσοστό Επιχειρ. Αυτοαπασχολ.	Αριθμός Εργαζ./ Μισθ.	Ποσοστό Εργαζ./ Μισθ.
Καθεστώς εργασίας (εφόσον εργάζεστε σε επιχείρηση)	Πλήρης Απασχόληση	-	-	75	91,46%
	Μερική Απασχόληση	-	-	7	8,54%
	Άλλο	-	-	0	0,00%
Τομέας Απασχόλησης	Δευτερογενής	4		5	
	Υπηρεσίες	20		61	
	Εμπόριο	8		11	
	Άλλο	0		5	
Αριθμός Εργαζομένων στην επιχείρηση	Κάτω από 10	23	71,88%	30	36,59%
	10 μέχρι 49	4	12,50%	19	23,17%
	50-249	4	12,50%	22	26,83%
	Από 250 και πάνω	1	3,13%	11	13,41%
Χρόνια Εργασίας στην σημερινή επιχείρηση/θέση	Λιγότερο από ένα χρόνο	1	3,13%	22	26,83%
	1 - 5 χρόνια	11	34,38%	48	58,54%
	6 - 10 χρόνια	6	18,75%	4	4,88%
	Περισσότερα από 10 χρόνια	14	43,75%	8	9,76%

Ως προς τον τομέα απασχόλησης, για τις υπηρεσίες οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες κατέχουν το 62,50% (20 γυναίκες), ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές 74,39% (61 γυναίκες). Επίσης, στην δεύτερη θέση κατατάσσεται η επιλογή του εμπορίου, όπου στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες υπάρχει ποσοστό 25% (8 γυναίκες), ενώ στις εργαζόμενες/μισθωτές 3,41% (11 γυναίκες).

Συνεχίζοντας με τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση, υπάρχει μία συντριπτική πλειοψηφία στην επιλογή του αριθμού των εργαζομένων να είναι κάτω από 10, και όπως δείχνουν τα ποσοστά 71,88% (23 γυναίκες) στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες και 36,59% (30 γυναίκες) στις εργαζόμενες/μισθωτές. Φαίνεται, πως οι προτιμήσεις στρέφονται προς τις μικρές επιχειρήσεις.

Καταλήγοντας, ως προς τα χρόνια εργασίας στην σημερινή επιχείρηση/θέση, παρατηρείται πως στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες υπερισχύει η επιλογή των περισσότερων από 10 χρόνια με ποσοστό 43,75% (14 γυναίκες), ενώ στις εργαζόμενες/μισθωτές η επιλογή 1-5 χρόνια με ποσοστό 54,58% (48 γυναίκες). Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα οι γυναίκες με δικές τους επιχειρήσεις είναι χρόνια στην εργασία, ενώ οι εργαζόμενες τείνουν να βρίσκονται στην σημερινή τους επιχείρηση το μέγιστο μέχρι 5 χρόνια.

5.3. Περιγραφική Στατιστική

Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιείται για να αναλυθούν τα πρωτογενή δεδομένα της έρευνας, υπολογίζοντας τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις. Στους παρακάτω πίνακες, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για κάθε διατύπωση και υπο-μελέτη μεταβλητή. Επιπλέον, εμφανίζονται ξεχωριστά οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις και για τις δύο κατηγορίες του δείγματος, δηλαδή για τις εργαζόμενες/μισθωτές και τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες.

5.3.1. Στρεσογόνοι Παράγοντες

Στους παρακάτω πίνακες, παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για κάθε διατύπωση των υπό μελέτη μεταβλητών αναφορικά με τους στρεσογόνους παράγοντες.

5.3.1.1. Απαιτήσεις (χρόνου) Εργασίας

Σύμφωνα με τους πίνακες 4 και 5 όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα (ποσοστά και μέσοι όροι) που αφορούν τον στεσογόνο παράγοντα *απαιτήσεις χρόνου εργασίας*, όπου παρατηρείται ότι οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες εβδομαδιαία, δηλαδή περισσότερες από 48 ώρες με ποσοστό 53,13% (17 γυναίκες), σε σύγκριση με τις εργαζόμενες/μισθωτές που το μεγαλύτερο ποσοστό 58,14% (48 γυναίκες) συγκεντρώθηκε στην επιλογή 40-48 ώρες εβδομαδιαίως. Όπως φαίνεται, το να διατηρείς δική σου επιχείρηση χρειάζεται να σπαταλάς και περισσότερες ώρες στην εργασία σου. Τα ευρήματα επιβεβαιώνονται και από την σχετική έρευνα των Nordenmark et al. (2012) Στην οποία οι αυτοαπασχολούμενοι/επιχειρηματίες εργάζονται κατά μέσο όρο 46 ώρες ανά εβδομάδα, σε σύγκριση με 39 ώρες την εβδομάδα για τους μισθωτούς/εργαζομένους.

Πίνακας 4: Ποσοστά των διατυπώσεων σχετικά με τις απαιτήσεις εργασίας του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Διατύπωση	Αριθμός Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Ποσοστό Επιχειρ. Αυτοαπασχολ.	Αριθμός Εργαζ./ Μισθ.	Ποσοστό Εργαζ./ Μισθ.
1. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	1-20 ώρες	6	18,75%	6	7,32%
	21-35 ώρες	4	12,50%	17	20,73%
	40-48 ώρες	5	15,63%	48	58,54%
	Περισσότερες από 48 ώρες	17	53,13%	11	13,41%

Στη συνέχεια, στην ερώτηση 2 με τη διατύπωση «Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία βράδια ή νύχτες», για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες συγκεντρώθηκε μέσος όρος 1,97 όπου αυτό δείχνει πως υπήρχαν απαντήσεις πλησιέστερα του 2, που αντιστοιχεί πως σπάνια χρειάζεται να εργάζονται βράδια ή νύχτες. Από την άλλη, οι εργαζόμενες γυναίκες με μέσο όρο 1,84 και τυπική απόκλιση 1,47 δείχνουν να κυμαίνονται και αυτές γύρω στο 2 της 7-βάθμιας κλίμακας με αυτό να σημαίνει πως επίσης εργάζονται σπάνια βράδια ή νύχτες. Στην έρευνα των Nordenmark et al. (2012) παρατηρήθηκε πως οι αυτοαπασχολούμενοι/επιχειρηματίες χρειάζονται να εργάζονται περισσότερα βράδια ή νύχτες.

Έπειτα, στη διατύπωση 3 «Πόσο συχνά η εργασία σας περιλαμβάνει υπερωρίες για σύντομο χρονικό διάστημα», φαίνεται ο μέσος όρος των επιχειρηματιών γυναικών να είναι 3,88 και των εργαζόμενων γυναικών 3,12. Συνεπώς παρατηρείται πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες χρειάζεται τις περισσότερες φορές να δουλεύουν υπερωρίες, το οποίο επιβεβαιώνεται και από ευρήματα άλλων ερευνών. Από την άλλη, οι εργαζόμενες γυναίκες μερικές φορές χρειάζεται να δουλεύουν υπερωρίες στην εργασία τους για να διεκπεραιώσουν τις δουλειές τους.

Ακολουθως, η ερώτηση 4 απευθύνεται στο «Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία τα Σαββατοκύριακα». Οι εργαζόμενες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, στο σύνολο συγκέντρωσαν μέσο όρο 3,72 ενώ οι εργαζόμενες/ μισθωτές 2,54. Επομένως, σύμφωνα με την 5-βάθμια κλίμακα, οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες σχεδόν κάθε βδομάδα αναγκάζονται να δουλεύουν Σαββατοκύριακα, ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές χρειάζεται να δουλεύουν περίπου τις μισές βδομάδες του μήνα. Οι απαντήσεις επιβεβαιώνονται επίσης και από σχετικές έρευνες.

Πίνακας 5: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των διατυπώσεων σχετικά με τις απαιτήσεις εργασίας του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Μ.Ο. Επιχ./ Αυτοαπασχ.	Τ.Α. Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Μ.Ο Εργαζ./ Μισθ.	Τ.Α. Εργαζ./ Μισθ.
2. Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία βράδια ή νύχτες;	1,97	1,35	1,84	1,47
3. Πόσο συχνά η εργασία σας περιλαμβάνει υπερωρίες για σύντομο χρονικό διάστημα;	3,88	1,98	3,12	2,08
4. Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία τα Σαββατοκύριακα;	3,72	1,46	2,54	1,64

Υπ: 5βάθμια κλίμακα Likert, όπου 1 = Ποτέ και 5 = Κάθε μέρα

5.3.1.2. Έλεγχος Εργασίας

Ο πίνακας 6 αναφέρεται σε ερωτήσεις που σχετίζονται με τον έλεγχο εργασίας και στο σύνολο τους είναι τρεις. Απευθύνονται στον βαθμό με τον οποίο έχουν την δυνατότητα οι γυναίκες εργαζόμενες και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες να έχουν στην κατοχή τους τον έλεγχο της εργασίας. Όλες οι ερωτήσεις μετρώνται σε 5-βάθμια κλίμακα με το 1 να απεικονίζει το ποτέ και το 5 το πάντα.

Πίνακας 6: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των διατυπώσεων σχετικά με τον έλεγχο εργασίας του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Μ.Ο. Επιχ./ Αυτοαπασχ.	Τ.Α. Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Μ.Ο Εργαζ./ Μισθ.	Τ.Α. Εργαζ./ Μισθ.
5. Να αποφασίζετε πως θα οργανώσετε την καθημερινότητά σας;	4.66	3.49	0.51	1.18
6. Να επηρεάσετε τις αποφάσεις σχετικά με τις πολιτικές του οργανισμού που εργάζεστε;	4.25	2.50	1.24	1.17
7. Να επιλέγετε ή να αλλάζετε τον ρυθμό εργασίας σας;	4.28	2.84	1.23	1.22

Υπ: 5βάθμια κλίμακα Likert, όπου 1 = Ποτέ και 5 = Κάθε μέρα

Η ερώτηση 5 αναφέρεται «σε ποιο βαθμό έχετε την δυνατότητα να αποφασίζετε πως θα οργανώσετε την καθημερινότητά σας». Στις επιχειρηματίες γυναίκες συλλέχθηκε μέσος όρος 4,66 όπου αντανακλά πως σχεδόν πάντα έχουν την δυνατότητα να οργανώνουν την καθημερινότητά τους, ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες με μέσο όρο 3,49 δείχνει πως μερικές φορές έχουν αυτή την δυνατότητα. Τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν και με άλλες έρευνες οι οποίες καταδεικνύουν πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενοι έχουν μεγαλύτερη ικανότητα να αποφασίζουν πως να οργανώσουν την καθημερινότητά τους.

Στη συνέχεια, η ερώτηση 6 απευθύνεται στον *«βαθμό κατά τον οποίο έχετε τη δυνατότητα να επηρεάσετε τις αποφάσεις σχετικά με τις πολιτικές του οργανισμού που εργάζεστε»*. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν επιβεβαιώνουν και άλλες έρευνες, αφού δείχνουν τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες να συγκεντρώνουν μέσο όρο 4,25 δηλαδή σχεδόν πάντα μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του οργανισμού, και από την άλλη οι εργαζόμενες γυναίκες συγκέντρωσαν μέσο όρο 2,50 όπου φαίνεται πως δεν έχουν μεγάλη επιρροή προς τον οργανισμό σχετικά με τις αποφάσεις που λαμβάνουν αλλά έχουν μία σχετική επιρροή.

Κλείνοντας την μεταβλητή του ελέγχου εργασίας, διατυπώθηκε η ερώτηση *«σε ποιο βαθμό έχετε τη δυνατότητα να επιλέγετε ή να αλλάζετε τον ρυθμό εργασίας σας»*. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες έχουν συλλέξει μεγαλύτερο μέσο όρο 4,28 σε σχέση με τις εργαζόμενες 2,84. Επομένως, επιβεβαιώνεται και στη παρούσα έρευνα όπως και σε άλλες που έχουν διεξαχθεί πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες έχουν σχεδόν πάντα αντίκτυπο στην αλλαγή του ρυθμού εργασίας τους, ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές μερικές φορές.

5.3.1.3. Σύγκρουση Ρόλων

Επόμενη μεταβλητή προς εξέταση είναι η *σύγκρουση ρόλων*, η οποία εξετάζεται με 6 ερωτήσεις που αφορούν το τελευταίο εξάμηνο στη δουλειά και αναφέρεται στον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με 5-βάθμια κλίμακα. Ο πίνακας 7 περιγράφει τις ερωτήσεις αυτές και παρουσιάζει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις έκαστος.

Πίνακας 7: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των διατυπώσεων σχετικά με την σύγκρουση ρόλων του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Μ.Ο. Επιχ./ Αυτοαπασχ.	Τ.Α. Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Μ.Ο. Εργαζ./ Μισθ.	Τ.Α. Εργαζ./ Μισθ.
8. Αισθάνομαι συχνά ότι δέχομαι πιέσεις από διαφορετικούς ανθρώπους "σε διαφορετικές κατευθύνσεις".	3.03	1.40	3.04	1.44
9. Έχω να αντιμετωπίσω πολλές αντικρουόμενες απαιτήσεις.	3.69	1.37	2.94	1.40
10. Συχνά, χρειάζεται να κάνω παράλληλα δύο διαφορετικά πράγματα που είναι αδύνατον να πραγματοποιηθούν την ίδια στιγμή.	3.03	1.43	3.27	1.38
11. Τα καθήκοντα (οι δουλειές) που έχω να ολοκληρώσω σπάνια δεν είναι εφικτό να εκτελεστούν παράλληλα.	2.81	1.47	2.98	1.18
12. Τα πράγματα που πρέπει να κάνω στη δουλειά μπορούν να εκτελεστούν παράλληλα.	3.75	1.27	2.96	1.31
13. Σπάνια βρίσκομαι σε μια κατάσταση όπου μια εργασία που πρέπει να εκτελεστεί έρχεται σε σύγκρουση με άλλες (επαγγελματικές) υποχρεώσεις μου.	3.34	1.48	3.02	1.29

Υπ: 5βάθμια κλίμακα Likert, όπου 1 = Συμφωνώ Απόλυτα και 5 = Διαφωνώ Απόλυτα

Η ερώτηση 8 «Αισθάνομαι συχνά ότι δέχομαι πιέσεις από διαφορετικούς ανθρώπους "σε διαφορετικές κατευθύνσεις"», συγκέντρωσε και για τις δύο περιπτώσεις μέσους όρους γύρω στο 3. Τα αποτελέσματα δεν συμφωνούν πλήρως με άλλες έρευνες που διεξάχθηκαν, αφού σε αυτές τα ευρήματα ήταν σύμφωνα με την προαναφερθείσα ερώτηση.

Ακολούθως, στην ερώτηση 9 «έχω να αντιμετωπίσω πολλές αντικρουόμενες απαιτήσεις», για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες έχει συγκεντρωθεί μέσος όρος πλησίον του 4, ενώ από την άλλη, οι εργαζόμενες/μισθωτές γυναίκες συγκέντρωσαν απαντήσεις που κυμαίνονταν γύρω στο 3. Τα ευρήματα επιβεβαιώνονται με την υπάρχουσα έρευνα καθώς υπάρχουν διαφορετικές απαιτήσεις σε κάθε θέση εργασίας.

Έπειτα, ακολουθεί η 10^η διατύπωση *«συχνά, χρειάζεται να κάνω παράλληλα δύο διαφορετικά πράγματα που είναι αδύνατον να πραγματοποιηθούν την ίδια στιγμή»*. Και οι δύο κατηγορίες συγκέντρωσαν απαντήσεις γύρω στο 3, οι οποίες αντικατοπτρίζουν την επιλογή ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ. Η ουδέτερη αυτή στάση υποστηρίχθηκε και από άλλες έρευνες στο παρελθόν.

Επιπρόσθετα, στην ερώτηση 11 *«τα καθήκοντα (οι δουλειές) που έχω να ολοκληρώσω σπάνια δεν είναι εφικτό να εκτελεστούν παράλληλα»*, οι μέσοι όροι ήταν κοντινοί. Για τις επιχειρηματίες γυναίκες ο μέσος όρος ήταν 2,81 όπου αντανακλά σε μία τάση διαφωνίας, ενώ για τις εργαζόμενες ήταν 2,98 που αντανακλά στην μέση, δηλαδή ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

Ακολουθεί η 12^η διατύπωση και αναφέρεται *«στα πράγματα που πρέπει να κάνω στη δουλειά μπορούν να εκτελεστούν παράλληλα»*. Αφενός, οι επιχειρηματίες γυναίκες συγκέντρωσαν μέσο όρο 3,75 όπου αυτό αντανακλά στον βαθμό συμφωνίας που είχαν με την εν λόγω διατύπωση. Αφετέρου, στις εργαζόμενες γυναίκες αναδείχθηκε μέσος όρος 2,96, όπου για ακόμη μία φορά κυμαίνεται γύρω στο 3 με την εικόνα να είναι λίγο πολύ η ίδια με την προηγούμενη διατύπωση.

Εν κατακλείδι, η ερώτηση 13 ολοκληρώνει την κατηγορία της μεταβλητής που αφορά την σύγκρουση ρόλων. Η εν λόγω διατύπωση αναφέρει *«σπάνια βρίσκομαι σε μια κατάσταση όπου μια εργασία που πρέπει να εκτελεστεί έρχεται σε σύγκρουση με άλλες (επαγγελματικές) υποχρεώσεις μου»*. Τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν αντιπροσωπεύουν και συμφωνούν με ευρήματα άλλων ερευνών που διαπράχθηκαν καθώς δείχνουν πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες τείνουν να βρίσκονται πιο συχνά σε τέτοια κατάσταση.

5.1.1.4. Ασάφεια Καθηκόντων/Ρόλου

Τέταρτη στη σειρά μεταβλητή προς εξέταση είναι η *ασάφεια καθηκόντων/ρόλου*. Στην ενότητα αυτή περιλαμβάνονται 6 ερωτήσεις, οι οποίες απαντώνται βάσει 7-βάθμιας κλίμακας, όπου 1: διαφωνώ απόλυτα και 7: συμφωνώ απόλυτα. Οι ερωτήσεις αυτές, επίσης αναφέρονται στο τελευταίο εξάμηνο στην εργασία. Παρουσιάζονται στον πίνακα 8 πιο κάτω οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις τόσο για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες όσο και για τις εργαζόμενες/μισθωτές.

Πίνακας 8: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των διατυπώσεων σχετικά με την ασάφεια καθηκόντων/ρόλου του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Μ.Ο. Επιχ./ Αυτοαπασχ.	Τ.Α. Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Μ.Ο Εργαζ./ Μισθ.	Τ.Α. Εργαζ./ Μισθ.
14. Δεν είμαι βέβαιη για το τι αναμένεται από μένα στη δουλειά μου.	2.19	2.76	1.95	1.80
15. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου δε μου είναι πάντα σαφείς.	2.78	3.15	2.43	1.89
16. Συχνά δεν ξέρω τι αναμένεται από μένα στη δουλειά.	2.69	2.99	2.30	1.90
17. Κατανοώ όλα όσα αναμένεται από μένα να κάνω στη δουλειά μου.	6.59	5.71	1.03	1.33
18. Τα καθήκοντά μου είναι σαφώς καθορισμένα.	6.56	4.93	0.96	1.67
19. Ξέρω τι χρειάζεται να κάνω για κάθε πτυχή της δουλειάς μου.	6.50	5.30	1.08	1.62

Υπ: 7βάθμια κλίμακα Likert, όπου 1 = Συμφωνώ Απόλυτα και 7 = Διαφωνώ Απόλυτα

Η ενότητα αυτή αρχίζει με τη 14^η ερώτηση στην σειρά, όπου διατυπώνεται ως εξής: «δεν είμαι βέβαιη για το τι αναμένεται από μένα στη δουλειά μου». Στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες συγκεντρώθηκε μέσος όρος 2,19 με αυτό να αναδεικνύει πως οι πλείστες απαντήσεις είχαν μία αρνητική τάση. Απεναντίας, οι εργαζόμενες/μισθωτές γυναίκες συγκέντρωσαν μέσο όρο 2,76 οι οποίες ήταν επίσης καταφατικές.

Ακολουθεί η 15^η ερώτηση «οι απαιτήσεις της δουλειάς μου δε μου είναι πάντα σαφείς». Ο μέσος όρος που συγκεντρώθηκε για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες και για εργαζόμενες/μισθωτές κυμαινόταν γύρω στο 3, με αυτό να δείχνει πως δεν υπάρχουν ασάφειες στην εργασία τους.

Επιπλέον, η επόμενη διατύπωση «συχνά δεν ξέρω τι αναμένεται από μένα στη δουλειά» και για τις δύο περιπτώσεις συγκεντρώθηκαν κοντινοί μέσοι όροι. Στις επιχειρηματίες ο μέσος όρος είναι 2,69 και εξακολουθεί να περιλαμβάνει κατάφαση, καθώς και στις εργαζόμενες γυναίκες ο μέσος όρος που συγκεντρώθηκε είναι 2,99 και εμπίπτει σα

πλαίσια της διαφωνίας. Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα, ανεξάρτητα από την θέση εργασίας, δεν σκιαγραφείται να υπάρχουν κενά σχετικά με τα καθήκοντά του κάθε ατόμου.

Στην συνέχεια, η ερώτηση 17 «κατανοώ όλα όσα αναμένεται από μένα να κάνω στη δουλειά μου» έχει κορυφώσει τους μέσους όρους και για τις δύο κατηγορίες στα ύψη. Οι μεν επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες συγκέντρωσαν μέσο όρο πλησίον του 7, ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές συγκέντρωσαν πλησίον του 6. Φαίνεται ξεκάθαρα η συμφωνία τους σχετικά με την διατύπωση το οποίο επιβεβαιώνεται και σε προηγούμενη έρευνα.

Επιπρόσθετα, στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκε προς απάντηση και η διατύπωση «τα καθήκοντά μου είναι σαφώς καθορισμένα». Στην εν λόγω περίπτωση, οι επιχειρηματίες γυναίκες συμφώνησαν πλήρως με αποτέλεσμα ο μέσος όρος να αναδείχθηκε στο 6,56 αφού όπως είναι ευρέως γνωστό οι ίδιες είναι και οι διευθύντριες των επιχειρήσεων. Στην άλλη πλευρά, οι εργαζόμενες γυναίκες με μέσο όρο 4,93 και μεν έδειξαν την συμφωνία τους ως προς την ερώτηση, αλλά και τις αμφιβολίες τους.

Καταληκτική ήταν η 19η ερώτηση στην κατηγορία για την ασάφεια των καθηκόντων/ρόλου, όπου διατυπώθηκε η εξής ερώτηση: «ξέρω τι χρειάζεται να κάνω για κάθε πτυχή της δουλειάς μου». Στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες για ακόμη μία φορά ο μέσος όρος πλησίαζε το συμφωνώ απόλυτα, ενώ στις εργαζόμενες/μισθωτές συγκεντρώθηκε μέσος όρος 5,30 όπου επίσης εμπερίκλειε την συμφωνία αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό.

5.3.2. Εξισορρόπηση Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής

Τελευταία μεταβλητή προς εξέταση είναι η *Εξισορρόπηση Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής*, η οποία παρουσιάζεται στον πίνακα 9. Η μεταβλητή αυτή περιλαμβάνει 15 ερωτήσεις με 7-βάθμια κλίμακα η καθεμία και αναφέρεται στον βαθμό συχνότητας που προέβηκε η εργαζόμενη/επιχειρηματίας/αυτοαπασχολούμενη το τελευταίο εξάμηνο και αφορά την ζωή εκτός δουλειάς.

Στην σειρά λοιπόν, κατατάσσεται η 20^η διατύπωση «η προσωπική μου ζωή "υποφέρει" λόγω της εργασίας μου». Ο μέσος όρος που συλλέχθηκε για τις επιχειρηματίες γυναίκες είναι 4,22 ενώ για τις εργαζόμενες 3,38. Με βάση την κλίμακα μέτρησης, φαίνεται πως

στις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες η προσωπική ζωή τείνει να «υποφέρει» περισσότερο καθώς αυτό επιβεβαιώνεται και από σχετική έρευνα. Στη συνέχεια, ακολουθεί η διατύπωση «η εργασία μου κάνει την προσωπική μου ζωή δύσκολη», όπου συγκεντρώθηκαν μέσοι όροι 4,16 και 3,29 στα επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες και στις εργαζόμενες/μισθωτές αντίστοιχα.

Ακολούθως, η ερώτηση 22 δηλώνει «*παραμελώ τις προσωπικές μου ανάγκες λόγω της δουλειάς μου*» ο μέσος όρος για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες καθώς και για τις εργαζόμενες/μισθωτές κυμαίνεται μεταξύ 3-5. Επιπρόσθετα, η δήλωση «*τοποθετώ την προσωπική μου ζωή σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με την εργασία μου*» ανέβασε τον μέσο όρο των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών σε 4,72 ενώ των εργαζομένων/μισθωτών στο 3,40. Φαίνεται πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες τείνουν να τοποθετούν τη προσωπική τους ζωή σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με τις εργαζόμενες/μισθωτές.

Άλλο ερώτημα που απευθυνόταν στις γυναίκες εργαζόμενες/μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες ήταν «*δεν μπορώ να παρευρεθώ σε προσωπικές δραστηριότητες λόγω της δουλειάς μου*». Σε αυτή την περίπτωση συλλέχθηκαν μέσοι όροι 3-4 και για τις δύο κατηγορίες. Έπειτα στην ερώτηση «*είμαι ευχαριστημένη με το χρόνο που έχω στη διάθεσή μου για δραστηριότητες εκτός δουλειάς*», παρατηρούνται κοντινοί μέσοι όροι, 3,63 και 3,94. Φαίνεται πως οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες είναι λιγότερο ευχαριστημένες με τον χρόνο που έχουν στην διάθεση τους για προσωπικές δραστηριότητες, ενώ οι εργαζόμενες/μισθωτές φαίνεται να είναι περισσότερο.

Στη συνέχεια, και στις δύο κατηγορίες φαίνεται να συμμερίζονται την διατύπωση σε μικρό βαθμό πως «*η προσωπική μου ζωή μου στερεί ενέργεια από τη δουλειά*», αφού συγκεντρώθηκαν χαμηλοί μέσοι όροι. Επίσης, ακολουθεί η 28^η ερώτηση η οποία διατυπώνει «*είμαι πολύ κουρασμένη για να είμαι αποτελεσματική στη δουλειά μου*». Οι επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες έχουν συγκεντρώσει μέσο όρο 3,16 ως εκ τούτου να επηρεάζονται λίγο από την κούραση. Από την άλλη, οι εργαζόμενες/μισθωτές γυναίκες συγκέντρωσαν 2,63 με αποτέλεσμα να επηρεάζονται μικρότερο βαθμό. Έπειτα, παρατίθεται η εξής διατύπωση: «*η δουλειά μου υποφέρει εξαιτίας της προσωπικής μου ζωής*». Εδώ συγκεντρώθηκαν μικρότεροι μέσοι όροι, καθώς παρατηρείται πως η δουλειά των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών έχει

επηρεαστεί περισσότερο, ενώ των εργαζόμενων/μισθωτών γυναικών δεν υποφέρει και ιδιαίτερα.

Ακολουθως, η διατύπωση «*συχνά δυσκολεύομαι να δουλέψω εξαιτίας προσωπικών θεμάτων*» συγκέντρωσε μέσους όρους 2,81 και 1,91 για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες και εργαζόμενες/μισθωτές αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από σχετική έρευνα που συμπεριζεται τις ίδιες απόψεις. Επιπλέον, η 31^η ερώτηση διατυπώνει ότι «*η προσωπική ζωή μου δίνει ενέργεια για τη δουλειά μου*» και στην οποία ανυψώθηκε ο μέσος όρος στο 4,44 για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες στο 4,44 ενώ για τις εργαζόμενες/μισθωτές στο 4,38. Και οι δύο μέσοι όροι είναι πλησίον του 5, με τα αποτελέσματα να είναι σύμφωνα με άλλες έρευνες πως η εργασία επηρεάζει την προσωπική ζωή.

Συνεχίζοντας με την ερώτηση 32 η οποία αναφέρει «*η δουλειά μου, μου δίνει ενέργεια για να ασκήσω τις δραστηριότητες/υποχρεώσεις μου στην προσωπική μου ζωή*», βάσει των αποτελεσμάτων φαίνεται να συγκεντρώθηκε μέσος όρος για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες στο 4,91. Εφόσον ο μέσος όρος είναι πλησίον του 5, φαίνεται να υπάρχει θετική σχέση της δουλειάς ως προς τη προσωπική ζωή. Απεναντίας, στις εργαζόμενες/μισθωτές γυναίκες παρατηρήθηκε μέσος όρος 3,78 ο οποίος δείχνει πως δεν λαμβάνουν ιδιαίτερη ενέργεια ασκώντας τα καθήκοντά τους.

Επιπρόσθετα, στην ακόλουθη ερώτηση «*έχω καλύτερη διάθεση στη δουλειά μου λόγω της προσωπικής μου ζωής*» φαίνεται να παρατηρήθηκαν μέσοι όροι 4,41 για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και για τις εργαζόμενες/μισθωτές 4,46. Τα αποτελέσματα δείχνουν και επιβεβαιώνουν πως η προσωπική ζωή επηρεάζει κάθε εργαζόμενο ανεξαιρέτως της θέσης εργασίας, προκαλώντας τους καλύτερη διάθεση.

Τέλος, η ερώτηση 34 αναφέρει «*γενικά έχω καλή διάθεση λόγω της δουλειάς μου*», όπου συγκεντρώθηκαν και οι υψηλότεροι μέσοι όροι. Για τις επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες γυναίκες παρατηρήθηκε μέσος όρος 5,28 ενώ για τις εργαζόμενες/μισθωτές 4,46. Φαίνεται πως η δουλειά τις πλείστες φορές προκαλεί καλή διάθεση.

Πίνακας 9: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των διατυπώσεων σχετικά με την εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής του δείγματος των μισθωτών και των επιχειρηματιών/ελεύθερων επαγγελματιών

Ερώτηση	Μ.Ο. Επιχ./ Αυτοαπασχ.	Τ.Α. Επιχειρ./ Αυτοαπασχ.	Μ.Ο Εργαζ./ Μισθ.	Τ.Α. Εργαζ./ Μισθ.
20. Η προσωπική μου ζωή "υποφέρει" λόγω της εργασίας μου.	4.22	3.38	1.98	1.97
21. Η εργασία μου κάνει την προσωπική μου ζωή δύσκολη.	4.16	3.29	2.04	2.05
22. Παραμελώ τις προσωπικές μου ανάγκες λόγω της δουλειάς μου.	4.38	3.74	2.13	2.02
23. Τοποθετώ την προσωπική μου ζωή σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με την εργασία μου.	4.72	3.40	2.26	2.03
24. Δεν μπορώ να παρευρεθώ σε προσωπικές δραστηριότητες λόγω της δουλειάς μου.	3.91	3.13	2.24	1.87
25. Αγώνίζομαι για να εξισορροπήσω την εργασιακή με τη μη εργασιακή μου ζωή.	4.53	4.06	2.07	2.00
26. Είμαι ευχαριστημένη με το χρόνο που έχω στη διάθεσή μου για δραστηριότητες εκτός δουλειάς.	3.63	3.94	2.05	1.82
27. Η προσωπική μου ζωή μου στερεί ενέργεια από τη δουλειά.	3.03	2.40	1.80	1.68
28. Είμαι πολύ κουρασμένη για να είμαι αποτελεσματική στη δουλειά μου.	3.16	2.63	1.86	1.62
29. Η δουλειά μου υποφέρει εξαιτίας της προσωπικής μου ζωής.	2.28	1.56	1.51	0.94
30. Συχνά δυσκολεύομαι να δουλέψω εξαιτίας προσωπικών θεμάτων.	2.81	1.91	2.01	1.30
31. Η προσωπική ζωή μου δίνει ενέργεια για τη δουλειά μου.	4.44	4.38	1.68	1.65
32. Η δουλειά μου, μου δίνει ενέργεια για να ασκήσω τις δραστηριότητες/υποχρεώσεις μου στην προσωπική μου ζωή.	4.91	3.78	1.56	1.69
33. Έχω καλύτερη διάθεση στη δουλειά μου λόγω της προσωπικής μου ζωής.	4.41	4.46	1.61	1.75
34. Γενικά έχω καλή διάθεση λόγω της δουλειάς μου.	5.28	4.46	1.57	0.00

Υπ: 7βάθμια κλίμακα Likert, όπου 1 = Ποτέ και 7 = Συνεχώς

5.4. Έλεγχος Αξιοπιστίας των Κλιμάκων Μέτρησης των Μεταβλητών

Ο έλεγχος αξιοπιστίας πραγματοποιείται για να διαπιστωθεί η συνέπεια των απαντήσεων σε σχέση με τη κλίμακα μέτρησης που χρησιμοποιείται. Με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS και της επιλογής 'Reliability Analysis' του 'Scale', υπολογίζεται ο συντελεστής Cronbach's alpha.

Πιο συγκεκριμένα, στον πίνακα 10 αποτυπώνεται η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's alpha για κάθε μεταβλητή που εξετάζεται, λαμβάνοντας υπόψη και την αφαίρεση μερικών διατυπώσεων. Για να έχει εσωτερική συνοχή/αξιοπιστία η κλίμακα, θα πρέπει το α να είναι μεγαλύτερο από 0,70 (Λουκαΐδης, 2011). Σύμφωνα με τον έλεγχο της εγκυρότητας, απαιτείται να αφαιρεθούν κάποιες διατυπώσεις (Γ12 & Γ16) προκειμένου να καταστούν έγκυρες οι κλίμακες μέτρησης. Υπό αυτή τη προϋπόθεση, αφού διερευνήθηκε η εσωτερική αξιοπιστία των μεταβλητών παρατηρήθηκε πως υπάρχει ικανοποιητικός δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας ($\alpha > 0,70$) όπου καθιστά τις κλίμακες μέτρησης αξιόπιστες στο σύνολό τους.

Πίνακας 10: Έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων μέτρησης των μεταβλητών

Μεταβλητή	Αριθμός διατυπώσεων	Cronbach's alpha Εργαζόμενες/ Μισθωτές	Cronbach's alpha Επιχειρηματίες/ αυτοαπασχολούμενες
1. Απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας	4 (A1-A4)*	0,700	0,700
2. Έλεγχος εργασίας	3 (B5-B7)	0,751	0,817
3. Σύγκρουση ρόλων	6 (Γ8 - Γ13)	0,710**	0,825
4. Ασάφεια καθηκόντων/ρόλου	6 (Γ14-Γ19)	0,759	0,700***
5. (Μη)Εξισορρόπηση Προσωπικής/Επαγγελματικής Ζωής **	15 (Δ20-Δ34)	0,899	0,949

*Βλ. παράρτημα Ι, ερωτηματολόγιο

** Αφαιρέθηκε η ερώτηση Γ12 για να βελτιωθεί η τιμή του συντελεστή

*** Αφαιρέθηκε η ερώτηση Γ16 για να βελτιωθεί η τιμή του συντελεστή

5.5. Έλεγχος Υποθέσεων

Ο έλεγχος υποθέσεων πραγματοποιήθηκε με την ανάλυση συσχετίσεων με βάση το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας (βλ. ενότητα 3.3.). Για τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson's r ο οποίος δέχεται τιμές από -1 έως $+1$ και εντοπίζονται οι εκάστοτε συσχετίσεις. Οι αρνητικές τιμές υποδηλώνουν αρνητική συσχέτιση, δηλαδή όσο μεγαλώνει η τιμή της πρώτης μεταβλητής, η τιμή της δεύτερης μικραίνει και το αντίστροφο. Οι θετικές τιμές υποδηλώνουν ότι όταν μεγαλώνει η τιμή της πρώτης μεταβλητής, μεγαλώνει και η τιμή της δεύτερης και το ίδιο ισχύει και όταν μικραίνει η μία μεταβλητή, μικραίνει και η άλλη. Τιμές οι οποίες βρίσκονται πλησίον του 0 , θεωρούνται πως δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών αυτών.

5.5.1. Δείγμα εργαζομένων/μισθωτών

Αρχικά, πραγματοποιείται έλεγχος των υποθέσεων $H_{1\alpha}$ - $H_{4\alpha}$ (βλ. ενότητα 3.3), οι οποίες συνδέουν τους στρεσογόνους παράγοντες με την *έξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής* για την περίπτωση των εργαζομένων/μισθωτών γυναικών. Στον πίνακα 11 αποτυπώνονται οι τιμές του συντελεστή συσχέτισης Pearson για το δείγμα των εργαζομένων/μισθωτών, οι οποίες είναι όλες θετικές και αποδεκτές, αφού μετρήθηκε η μη εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής.

Όπως φαίνεται στον πιο πάνω πίνακα, ανάμεσα στον *έλεγχο εργασίας* και στις *απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας* για τις εργαζόμενες/μισθωτές ο συντελεστής συσχέτισης ($r = -0,340$) είναι χαμηλά αρνητικός και μη στατιστικά σημαντικός. Επίσης, ανάμεσα στις *απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας* και στην *(μη) εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής* ο συντελεστής συσχέτισης ($r = 0,451^{**}$) είναι μέτρια θετικός και στατιστικά σημαντικός. Επιπλέον, όσον αφορά τον *έλεγχο εργασίας* και την *(μη) εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής* ο συντελεστής συσχέτισης ($r = 0,306^{**}$) είναι μέτρια χαμηλός και στατιστικά σημαντικός. Ακολουθως, το ίδιο συμβαίνει και στην συσχέτιση της *ασάφειας/καθηκόντων ρόλου* και της *(μη) εξισορρόπησης προσωπικής-επαγγελματικής ζωής* όπου ο συντελεστής συσχέτισης ($r = 0,369^{**}$), δηλαδή μέτρια θετικός και στατιστικά σημαντικός. Ακόμη, όσον αφορά τη *σύγκρουση*

ρόλων και τη συσχέτιση με την (μη) εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής ($r=0.562^{**}$), υπάρχει ισχυρή και στατιστικά σημαντική σχέση. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν πως όλες οι υποθέσεις ($H1\alpha$, $H2\alpha$, $H3\alpha$ και $H4\alpha$) γίνονται αποδεκτές και φαίνεται πως όσο πιο έντονη είναι η παρουσίαση των στρεσογόνων παραγόντων τόσο πιο δύσκολη γίνεται η εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής (καθώς μετρήσαμε την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής).

Πίνακας 11: Έλεγχος υποθέσεων: συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών (δείγμα εργαζομένων/μισθωτών)

Μεταβλητές	1	2	3	4	5
1. Απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας	1				
2. Έλεγχος εργασίας	-,034	1			
3. Σύγκρουση ρόλων	,277*	,187	1		
4. Ασάφεια καθηκόντων/ρόλου	,249*	,073	,478**	1	
5. (Μη)Εξισορρόπηση Προσωπικής/ Επαγγελματικής Ζωής **	,451**	,306**	,562**	,369**	1

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

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

*** Μετρήθηκε η μη εξισορρόπηση, για το λόγω αυτό οι συσχετίσεις είναι θετικές

Γενικότερα, μελετώντας τον πίνακα 11 παρατηρείται ότι από τους στρεσογόνους παράγοντες, η 'σύγκρουση ρόλων' ($r = 0,562^{**}$) έχει την ισχυρότερη επίδραση στη (μη) 'εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' των εργαζομένων/μισθωτών γυναικών. Αυτό επιβεβαιώνεται και με τα ευρήματα της έρευνας των Javed et al. (2014), όπου εμπλέκονται υπάλληλοι/μισθωτοί που ανέδειξαν πως η 'σύγκρουση ρόλων' προκαλεί ανισορροπία στην προσωπική - επαγγελματική ζωή τους. Επίσης, βάσει της έρευνας των Chiang et al. (2010) με δείγμα εργαζομένων/μισθωτών αναδεικνύεται πως 'οι απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας' δεν εντείνουν το Εργασιακό Άγχος, αφού και στην παρούσα έρευνα ο δείκτης συσχέτισης παραμένει αρνητικά χαμηλός και μη στατιστικά σημαντικός.

5.5.2. Δείγμα επιχειρηματιών / αυτοαπασχολούμενων

Στον πίνακα 12 αποτυπώνονται οι συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των υπο-μελέτη μεταβλητών στο δείγμα των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών για τον έλεγχο των υποθέσεων $H1\beta$, $H2\beta$, $H3\beta$ και $H4\beta$ (βλ. ενότητα 3.3), που αφορά αντίστοιχα τους στρεσογόνους παράγοντες και την Εξισορρόπηση Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Λόγω του ότι μετρήθηκε η μη Εξισορρόπηση οι συσχετίσεις είναι θετικές και αποδεκτές εκτός από την συσχέτιση με την 'ασάφεια καθηκόντων/ρόλου' η οποία δεν επιβεβαιώνεται λόγω του ότι είναι μη στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 12: Έλεγχος υποθέσεων: συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών (δείγμα επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων)

Μεταβλητές	1	2	3	4	5
1. Απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας	1				
2. Έλεγχος εργασίας	,395*	1			
3. Σύγκρουση ρόλων	,482**	,425*	1		
4. Ασάφεια καθηκόντων/ρόλου	-,027	,224	,267	1	
5. (Μη)Εξισορρόπηση Προσωπικής/ Επαγγελματικής Ζωής**	,551**	,575**	,624**	,020	1

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

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

*** Μετρήθηκε η μη εξισορρόπηση, για το λόγω αυτό οι συσχετίσεις είναι θετικές

Αναλυτικότερα, στο δείγμα επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων φαίνεται πως η πλειοψηφία των τιμών του συντελεστή Pearson κυμαίνεται γύρω και πάνω από το 0,500 που σημαίνει ότι υπάρχουν κυρίως μέτριες προς ισχυρές συσχετίσεις. Επίσης, παρατηρείται πως η συσχέτιση της 'ασάφειας καθηκόντων' καθώς και των 'απαιτήσεων (χρόνου) εργασίας' ($r=-0.27$) είναι μικρή αρνητική και μη στατιστικά σημαντική. Ακολούθως, φαίνεται πως ανάμεσα στη 'σύγκρουση ρόλων' και στη '(μη) εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' υπάρχει ισχυρή θετική και στατιστικά σημαντική

σχέση ($r=0.624^{**}$), ώστε να γίνεται αποδεκτή η H3β. Ακόμη, η (μη) 'εξισορρόπηση προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' σχετίζεται με τις 'απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας' ($r=0.551^{**}$) και με τον 'έλεγχο εργασίας' ($r=0.575^{**}$) όπου είναι μέτρια θετικές και στατιστικά σημαντικές οι συσχετίσεις και γίνονται και οι δύο αποδεκτές (H1β-H2β). Η μεταβλητή ασάφεια καθηκόντων δεν σχετίζεται καθόλου με την έλλειψη της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής - επαγγελματικής ζωής ($r=0.020$), επομένως η υπόθεση H4β απορρίπτεται.

Επίσης σύμφωνα με την υπόθεση H5, η οποία εξετάζει αν «οι 'απαιτήσεις (χρόνου) εργασίας', ο 'έλεγχος εργασίας', η 'σύγκρουση ρόλων' και η 'ασάφεια καθηκόντων/ρόλου' θα σχετίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό θετικά με τη μη (δυνατότητα) 'εξισορρόπηση της προσωπικής - επαγγελματικής ζωής' στην περίπτωση των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών από ότι των εργαζόμενων/μισθωτών,» έχει συμπεραθεί πως επιβεβαιώνεται μερικώς αφού ο συντελεστής συσχέτισης είχε υψηλότερες τιμές, εκτός στην περίπτωση της 'ασάφειας καθηκόντων' η οποία δεν επηρεάζει (βλ. πίνακες 11 και 12).

Στην περίπτωση της έρευνας των Nordenmark et al. (2012) φαίνεται να ισχύουν κοντινά αποτελέσματα με τα επιβεβαιωμένα, αφού η μεταβλητή που εξετάζει τον 'έλεγχο εργασίας' είναι ασήμαντη καθώς και η μεταβλητή των 'απαιτήσεων (χρόνου) εργασίας' για το δείγμα των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων ατόμων είναι σχετικά χαμηλή. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την έρευνα των Saeed και Farooqi (2014) υπάρχει ασήμαντη σχέση μεταξύ των στρεσογόνων παραγόντων και της ικανοποίησης από την εργασία, όπως παραδείγματος χάριν η ασάφεια καθηκόντων/ρόλου που δεν επηρεάζει την καθημερινότητά των επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων γυναικών, αφού οι ίδιες προσαρμόζουν το τι θα κάνουν. Τέλος, βάσει των αναλύσεων των συσχετίσεων, επιχειρείται η επιβεβαίωση (ή όχι) των υποθέσεων που έχουν διατυπωθεί με αποτέλεσμα την αποδοχή της πλειοψηφίας των υποθέσεων, εκτός κάποιας εξαίρεσης.

Κεφάλαιο 6

Συμπεράσματα – Συμβολή – Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

6.1. Εισαγωγή

Η παρούσα ερευνητική εργασία επιχειρεί να διερευνήσει τη συσχέτιση του Εργασιακού Άγχους και την Εξισορρόπηση της Προσωπικής – Επαγγελματικής Ζωής των γυναικών εργαζομένων/μισθωτών και των επιχειρηματιών/ αυτοτελώς εργαζομένων. Η πορεία που ακολουθήθηκε ξεκίνησε με την επισκόπηση της βιβλιογραφία, όπου περιλήφθηκε σχετική ελληνική και ξένη αρθρογραφία και κατέληξε στην πραγματοποίηση μιας εμπειρικής έρευνας επιχειρώντας την πρακτική υπόσταση του εξεταζόμενου θεωρητικού πλαισίου.

6.2. Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας, ήταν η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής και συγκεκριμένα στις γυναίκες, εργαζόμενες/μισθωτές και επιχειρηματίες/αυτοτελώς εργαζόμενες. Πρόκειται για μία πρωτότυπη έρευνα αφού είναι η πρώτη φορά που εξετάζεται το Εργασιακό Άγχος σε συνάρτηση με την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής τόσο στην χώρα μας, όσο και συγκεκριμένα για το γυναικείο φύλο. Το θέμα της έρευνας είναι

επίκαιρο, και τα ευρήματα μιας τέτοιας έρευνας που καταγράφει πως οι γυναίκες εργαζόμενες βιώνουν την καθημερινότητα τους, μπορεί να αξιοποιηθούν για καλύτερη αντιμετώπιση και χειρισμό των προβλημάτων που δημιουργεί το Εργασιακό Άγχος.

Κατά την βιβλιογραφική επισκόπηση, μελετήθηκαν ξεχωριστά οι δύο έννοιες του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Εργασιακής – Προσωπικής Ζωής. Όσον αφορά την μία πλευρά, το Εργασιακό Άγχος (κεφάλαιο 1), θα ήταν παράλειψη να μην γίνει αναφορά στην έννοια του Εργασιακού Άγχους και στους σημαντικότερους ορισμούς του. Μέσα από τα θεωρητικά μοντέλα, τις πηγές, τις επιπτώσεις και τους τρόπους αντιμετώπισης έγινε εκτενής ανάλυση για το άγχος και την επίδραση του τόσο στο ίδιο το άτομο, στην επιχείρηση καθώς και την οικογένειά του.

Όσον αφορά την Εξισορρόπηση της Εργασιακής και Προσωπικής Ζωής (κεφάλαιο 2), πέρα από τις εξελίξεις στον 21^ο αιώνα και τους ορισμούς της, έγινε αναφορά στα μοντέλα συσχετισμού/σύνδεσης, στις παραμέτρους εξισορρόπησης καθώς και τους παράγοντες σύγκρουσης. Ακόμη, διατυπώθηκαν αναλύθηκαν οι κυριότερες πολιτικές εξισορρόπησης, οι οποίες προσφέρουν διάφορες πρακτικές και οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν οι εργαζόμενες για να επωφεληθούν τόσο οι ίδιες όσο και οι οικογένειές τους.

Κατά τη διάρκεια ολοκλήρωσης του πρώτου μέρους της εργασίας, μελετήθηκαν και παρουσιάστηκαν μερικά άρθρα (πίνακας 1) τα οποία αναφέρονται σε παρόμοιες έρευνες, που σχετίζονται με τα υπό μελέτη θέματα (κεφάλαιο 3). Στις έρευνες των Nordenmark et al. (2012), των Javed et al. (2014) και των Saeed & Farooqi (2014) βασίστηκε και ακολούθως διαμορφώθηκε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Έπειτα, διατυπώθηκαν οι υπό μελέτη μεταβλητές και οι προς εξέταση υποθέσεις, οι οποίες αναφέρονται στις θετικές συσχετίσεις των παραγόντων του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, έχει αναπτυχθεί η μεθοδολογία της έρευνας (κεφάλαιο 4) και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε η επεξεργασία των δεδομένων, η ανάλυση των αποτελεσμάτων καθώς και η εξαγωγή των συμπερασμάτων (κεφάλαιο 5). Η παρούσα έρευνα, πραγματοποιήθηκε ως μελέτη περίπτωσης με τη χρήση ερωτηματολογίου που διαμοιράστηκε σε ηλεκτρονική μορφή σε δείγμα 114 γυναικών εργαζομένων/μισθωτών, επιχειρηματιών και αυτοτελώς εργαζομένων στη Κύπρο. Τα δεδομένα από όλα τα ερωτηματολόγια έτυχαν επεξεργασίας με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος

SPSS όπου έχουν υπολογιστεί τα ποσοστά αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, καθώς και οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις ανά διατύπωση για κάθε υπό εξέταση μεταβλητή.

Μετά τη περιγραφική στατιστική, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος αξιοπιστίας για τις κλίμακες μέτρησης των μεταβλητών. Ο έλεγχος αξιοπιστίας στηρίχθηκε στον υπολογισμό του συντελεστή α του Cronbach, ο οποίος πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του SPSS. Αναφορικά με την εγκυρότητα των κλιμάκων μέτρησης των υπό μελέτη μεταβλητών και προκειμένου να ολοκληρωθεί με επιτυχία ο έλεγχος, έχουν εντοπιστεί κάποιες διατυπώσεις οι οποίες θα έπρεπε να αφαιρεθούν. Επομένως, υπό αυτή τη συνθήκη πραγματοποιήθηκε με επιτυχία και ο έλεγχος αξιοπιστίας.

Μετά την ολοκλήρωση των αναλύσεων, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος των υποθέσεων χρησιμοποιώντας πάλι το πρόγραμμα SPSS και τον υπολογισμό των συντελεστών συσχέτισης Pearson. Τα αποτελέσματα έδειξαν θετικές συσχετίσεις μεταξύ όλων των μεταβλητών, όπου επιβεβαιώθηκαν οι υποθέσεις των θετικών συσχετίσεων μεταξύ των στρεσογόνων παραγόντων του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής. Εκτός αυτού εντοπίστηκε μόνο μία μη στατιστικά σημαντική συσχέτιση με αποτέλεσμα την απόρριψη 1 υπόθεσης ($H_4\beta$) (βλ. πίνακες 5.10 και 5.11). Συμπερασματικά, η σύνδεση μεταξύ του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής επιβεβαιώθηκε μέσω της συγκεκριμένης έρευνας.

6.3. Συμβολή της Έρευνας σε Θεωρητικό και Πρακτικό Επίπεδο

Η έρευνα επιδιώκει να συνδέσει τις δύο πολύ σημαντικές έννοιες για τη σημερινή εποχή, το Εργασιακό Άγχος και την Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής. Μέσα από την έρευνα, έχουν εντοπιστεί άρθρα και εργασίες που ασχολούνται με το Εργασιακό Άγχος ή την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής, αλλά ελάχιστες συνδυάζουν και τα δύο και οι συγκεκριμένες προέρχονται από ξένη αρθρογραφία. Επομένως, η συμβολή αυτής της έρευνας σε θεωρητικό επίπεδο, έγκειται στο γεγονός ότι αναπτύσσει ένα θέμα για το οποίο υπάρχει έλλειψη αναφορών στην ελληνική αρθρογραφία.

Από την άλλη, και σε πρακτικό επίπεδο χρήζει ιδιαίτερης ανάλυσης η εξέταση του θεωρητικού πλαισίου της έρευνας στην σύγχρονη κοινωνία της κυπριακής πραγματικότητας, και μάλιστα στο δείγμα του γυναικείου πληθυσμού των εργαζομένων/επιχειρηματιών γυναικών. Η δυνατότητα Εξισορρόπησης Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής χωρίς την εμπλοκή του Εργασιακού Άγχους είναι πολύ σημαντική για κάθε εργαζόμενη γυναίκα είτε αυτή χαρακτηρίζεται ως μισθωτή είτε ως επιχειρηματίας/αυτοαπασχολούμενη.

Σημαντική συμβολή έχει ο οργανισμός/επιχείρηση στην οποία εργάζεται κάθε γυναίκα, αφού έρευνες από τη Βόρεια Αμερική έδειξαν ότι οι οργανισμοί που ενδιαφέρονται περισσότερο για τις στρατηγικές Εξισορρόπησης Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής των εργαζομένων τους, είναι ευκολότερο για αυτούς να προσελκύσουν και να διατηρήσουν πολύτιμους υπαλλήλους (Bailyn 1993). Επιπρόσθετα, αναδείχθηκε πως οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας καθώς και το άγχος που σχετίζεται με την εργασία ήταν πολύ σημαντικοί καθοριστικοί παράγοντες της Εξισορρόπησης των εργαζομένων, ανεξαρτήτως επαγγέλματος, ηλικίας και ευθυνών φροντίδας.

Οι πρακτικές και η υποστήριξη Εξισορρόπησης μεταξύ Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής παρέχουν ένα μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αλλάξουν τις συνθήκες εργασίας τους με τέτοιο τρόπο ώστε να μειωθεί το Εργασιακό Άγχος (Cieslak et al., 2007). Όταν οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλότερο βαθμό ευελιξίας και ελευθερίας στην εργασία τους, η αίσθηση του ελέγχου της εργασίας θα είναι υψηλότερη, μειώνοντας έτσι το Εργασιακό Άγχος. Ωστόσο, εάν η εργασία δεν είναι ευέλικτη και υποστηρικτική, το στοιχείο ελέγχου της εργασίας από μόνο του δεν έχει καμία επίδραση στο άγχος.

6.4. Περιορισμοί Έρευνας

Η προσέγγιση της επίδρασης του Εργασιακού Άγχους και της Εξισορρόπησης της Εργασιακής και Προσωπικής Ζωής, δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί μόνο στα στενά πλαίσια της παρούσας έρευνας. Το δείγμα αφορούσε αποκλειστικά τις γυναίκες εργαζόμενες/επιχειρηματίες, οπότε έγινε διαχωρισμός προς το φύλο. Κατά συνέπεια τα αποτελέσματα, δεν μπορούν να γενικευτούν για ολόκληρο τον πληθυσμό της Κύπρου παρά μόνο για τις γυναίκες. Πρόκειται για μία πρωτότυπη έρευνα, καθώς είναι η πρώτη

φορά που εξετάζεται το Εργασιακό Άγχος σε συνάρτηση με την Εξισορρόπηση της Εργασιακής - Προσωπικής Ζωής της γυναίκας εργαζόμενης/μισθωτής και επιχειρηματία/αυτοαπασχολούμενης, τόσο στο νησί μας όσο και ευρύτερα στο διεθνές χώρο.

Το θέμα της έρευνας είναι επίκαιρο καθώς καταγράφει παράγοντες που βιώνουν οι εργαζόμενες γυναίκες στην καθημερινότητά τους. Περιοριστικό στοιχείο αποτελεί το μικρός μέγεθος του δείγματος όσον αφορά τις γυναίκες επιχειρηματίες και αυτοτελώς εργαζόμενες. Την δεδομένη χρονική στιγμή της διεξαγωγής της έρευνας δεν ήταν εφικτό η συλλογή περισσότερων δειγμάτων λόγω της κατάστασης που επικρατούσε στη Κύπρο και ανά το παγκόσμιο λόγω του κορωνοϊού (COVID-19).

Κλείνοντας, η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με συγκεκριμένο στατιστικό πρόγραμμα SPSS και περιλάμβανε υπολογισμούς (ποσοστών, μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων) καθώς και συγκεκριμένους ελέγχους (έλεγχος εγκυρότητας - αξιοπιστίας, έλεγχος συσχετίσεων) για τη συγκριτική ανάλυση. Σε περίπτωση άλλων ελέγχων ή αναλύσεων, ίσως να προέκυπταν άλλα αποτελέσματα και συμπεράσματα.

6.5. Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Το Εργασιακό Άγχος και η επίδραση του στην Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής στις γυναίκες εργαζόμενες στη Κύπρο, θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα πραγματοποίησης μιας ερευνητικής προσέγγισης του θέματος σε παγκόσμιο επίπεδο. Πέρα από τις γυναίκες, θα μπορούσε η έρευνα να εφαρμοστεί παράλληλα σε διπλό δείγμα, συγκρίνοντας τα δύο φύλα διαχωρίζοντας τους όμως σε εργαζομένους/μισθωτούς και επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενους.

Τέλος, σε ενδεχόμενες μελλοντικές έρευνες για το Εργασιακό Άγχος και την Εξισορρόπηση της Προσωπικής - Επαγγελματικής Ζωής θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και η απόδοση των εργαζομένων και η ικανοποίησή τους από τη δουλειά, δημιουργώντας έτσι μία διαφορετική προσέγγιση ανάλυσης των δεδομένων.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωση Βιβλιογραφία

- Affandi, H. & Raza, N. (2013). Leaders' Emotional intelligence and its outcomes, A study of medical professionals in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7):279-297.
- Allen, D. Herst, L., Bruck, S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work – to - family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2):278-308.
- American Psychological Association: Stress and Gender. <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/gender-stress.pdf>
- Aryee, S., Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work – family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 132-146.
- Aybars, A.I. (2007). Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes, *Industrial Relations Journal*, vol. 38, no. 6, pp. 569-590.
- Barling, J. (1990). *Employment,, stress and family functioning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Bell, A. S., Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work—Life Conflict Among Australian Academics, *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bell, A., Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work – life balance and work – life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1):25-37
- Berg, P., Kalleberg, A. L. & Appelbaum, E. (2003). Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments, *Industrial Relations*, vol. 42, no. 2, pp. 168-188.
- Bratton, J. & Gold, J. (2003). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.

- Caplan, R.D., & Harrison, R.V. (1993). Person-environment fit theory: Some history, recent developments and future directions. *Journal of Social Issues*, 49, 253-275.
- Chiang, F. T., Birtch, T. A. & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work – life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management* 29, 25-32.
- Christensen, K. & Staines, G. (1990). Flextime: A viable solution to work family conflict. *Journal of Family Issues*, 11(4):455-476. *Journal of Organizational Behavior*
- Clark, S. (2000). Work/Family border theory: A new theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6):747-770.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing Work - Life Balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change*. London: UK Chartered Institute of Personnel and Development, p. 152-162.
- Cohen, A. (1968). Noise effects on health, production and well being. *Transaction of the New York Academy of Sciences, Series II*, 30, 910-918.
- Cohen, F., & Lazarus, R.S. (1983). Coping and adaption in health and illness. In *Handbook of health, health care, and the health professions*, 608-635. New York: Free Press.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental illhealth, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-48.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan.
- Cox, T., & Mackay, C. J. (1981). A transactional approach to occupational stress. *Stress, work design and productivity*, 91-113.
- Creswell, J. W. (2011). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην.
- Daniels, L. & McCarraher, L. (2000). *The Work–Life Manual*. London: Industrial Society.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J. & Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *International Journal of Human Resource Management* 16, 90-103.

- Delina, G. & Raya, P. R.. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women, International Journal of Commerce, Business and Management, vol.2, no.5.
- Desrochers, S., Hilton, J. & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration – blurring scale. J. Fam. Issues, 26(4):442-466.
- Dex, S., Smith, C. & Winter, S. (2001). Effects of family – friendly policies in business performance. University of Cambridge: The Judge Institute of Management Studies, p. 1-16.
- Ellis, H.D. (1982). The effects of cold on the performance of serial choice reaction time and various discrete tasks. Human Factors, 24 (5), 589-598.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2002). Factsheet 22 - Work-related stress.. Ανακτήθηκε στις 14 Νοεμβρίου, 2019 από <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/22/view>
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work–life balance. Human Resource Management Journal, 12,1, 54–76.
- Feuerstein, E., Labbe, E. & Kucamieracayk, A. (1986). Health Psychology. New York : Plenum Press.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis. Journal of personality and social psychology, 46(4), 839.
- Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1993). The changing workforce: Highlights of the national study; 11. New York: Families and Work Institute.
- Gatchell, R.J. & Baum A. (1983). An introduction to health psychology. London: Addison-Wesley Publishing Company.
- Glass, J. & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. Human Resource Management Review, 12, 313–337.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). Behavior in organizations. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1995). Behaviour in organisations-Understanding and managing the human side of work. London: Prentice-Hall International Editions.
- Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or whining. Organizational Dynamics, 31(2):177-193.
- Greenhaus, H., Collins, M. & Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behaviour, 63(3):510-531.

- Gregory, A. & Milner S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*, vol.16, no.1.
- Gropel, P. & Kuhl, J. (2009). Work – life balance and subjective well - being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2):365-375.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the study of Work - Life Balance. *Social Science Information*, 41(2):255-279.
- Hardie, E., Kashima, E. S. & Pridmore, P. (2005). The Influence of Relational, Individual and Collective Self-Aspects on Stress, Uplifts and Health, *Self and Identity*, 4(1), 1-24.
- Harrisg, G. (1997). 'Is job sharing worthwhile? A cost-benefit analysis in UK universities'; *Higher Education Journal*, vol. 33, no.1, pp:29-38.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Deisgned to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hill, C. & Pergament, I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist*, 58(1), 64-74.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54.
- Hogg, M. & Vaughan, G. (2010). *Social psychology*. USA: Pearson, p. 16-54.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S. & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Jex, S.M., Beehr, T.A. & Roberts, C.K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 623 – 628.
- Kain, J. & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In: Perrewé, P., Ganster, D. *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited, p.237 – 268.
- Karasek, R.A. (1979). Control in the Workplace and its health: related aspects. In S.L. Sauter., J.J. Hurrell Jnr, and C.L. Cooper (Eds) *Job Control and Worker Health*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Kim, C., Suh, K. & Lee, J. (1998). Utilization and User Satisfaction in End-User Computing: A Task Contingent Model, *Information Resources Management Journal*, 11(4), 11-22.
- Kofodimos, J. R. (1993). The Jossey-Bass management series. *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.
- Kokkinos, C. M. & Davazoglou A. M. (2009). Special education teachers under stress : evidence from a Greek national study. *Educational Psychology*.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*.
- Larsen, T.P. (2010). Flexicurity from the Individual's Work - Life Balance Perspective: Coping with the Flaws in European Child and Eldercare Provision, *Journal of Industrial Relations*, vol. 52, no.5, pp. 575-593.
- 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):201-213.
- Lazarus, R.S. & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1978). Stress related transactions between persons and environment. In L. Pervin and B. Lewis (Eds) *Perspective in Interactional Psychology*. New York: Plenum Press.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, D. (2000). *Managing employee stress and safety. A guide to minimizing stress-related cost while maximizing employee productivity*. Maine Employers' Mutual Insurance Company, 13.
- Levi, L. (2000). *Guidance on work-related stress : Spice of life or kiss of death?* Office for Official Publications of the European Communities.
- Lounsbury W.J., Moffitt L., Gibson, L.W., Drost, A.W. & Stevens, M. (2007). 'An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals
- Maxwell, A. & McDougall, M. (2004). Work - Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector. *Public Management Review*, 6(3):377-393.

- McCrae, R. & John, O. (1992). An introduction to the five - factor model and its applications. *J. Pers.*, 60(2):175-215.
- Michailidis, M. & Asimenos, A. (2002). Occupational stress as it relates to higher education, individuals and organizations. *Work*, 19(2):137-147.4
- Michie, S. (2002). Causes And Management Of Stress At Work, *Occup Environ Med* ;59:67–72.
- Monat, A. & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and coping: An anthology*. New York: Columbia University Press.
- Morrison, K. R. B. (1993). *Planning and Accomplishing School-centred Evaluation*. Norfolk: Peter Francis Publishers.
- Motowidlo, S.J., Packard, J.S. & Manning, M.R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology* 71, 618-629.
- Murphy, L. (1996). Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *Am. J. Health Promot.*, 11(2):112-135.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). *Stress At Work*. Booklet, no. 99-101 USA: DHHS (NIOSH) Publication.
- Ngo, H., Foleyand, S. & Loi, R. (2009) Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. 30, 665–680.
- Noon, M. (2007). The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities. *Journal of Work Employment*, 21(4):773-784.
- Nordenmark, M., Vinberg, S. & Strandh, M. (2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe, *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3:1, 18896, doi: 10.3402/vgi.v3i0.188896.
- Raza, A. (2012). Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction of Faculty: The Case of Universities of Punjab, *Elixir International Journal*.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Robbins, S., Judge, T. & Vohra, N. (2011). *Organizational behavior*. New Delhi: Pearson Education, p. 271-307.
- Ross. R. R. & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. Sage: London.

- Russell, H., O'Connell, P.J. & McGrinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland, *Gender, Work and Organization*, vol. 16, no. 1, pp. 73-97.
- Saeed, K. & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the Relationship between Work Life Balance, Job Stress and Job Satisfaction Among University Teachers (A case of University of Gujrat), *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, vol.5, no.6.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 6,117.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. London: Butterworth.
- Shain, M. (1999). The role of the workplace in the production and containment of health costs: the case of stress-related disorders. *Leadership in Health Services*, 12(2), 1-7.
- Shankar, T. & Bhatnagar, J. (2010), Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance & Turnover Intention, *The Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 46, no.1. pp. 74-87.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F. & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), 866-888.
- Stephen R. Marks. & MacDermid, M. S. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family* ;58:417-32.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. & Kiger, G. (2007). Examining the "Neglected Side of the Work-Family Interface", *Journal of Family Issues*, vol. 28, no.2, p.p.242-262.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4):5-20.
- Taylor, S. E. (1995). *Health psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999), When Work-Family Benefits Are Not Enough : The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, *Organizational Attachment, Journal of Vocational Behavior*, vol. 54, no. 3, pp. 392 - 415.
- Ullrich, A. & FitzGerald, P. (1990). Stress experienced by physicians and nurses in the cancer ward, *Social Science & Medicine* Volume 31, Issue 9, 1990, Pages 1013-1022.

- Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand - control (- support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2):87-114.
- Wilkinson, M. (2013). Work - life balance and psychological well-being in men and women. A dissertation proposal submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfilment of the Degree of Doctor of Philosophy. Alabama, p. 10-34.
- Wilson, N. & McLean, S. (1994). *Questionnaire Design: a Practical Introduction*. Newtown Abbery, Co. Antrim: University of Ulster Press.
- Wood, S. J., de Menezes, L. M. & Lasaosa, A. (2003). Family-friendly management in Great Britain: Testing various perspectives. *Industrial Relations*, 42, 221–250.
- Yerkes, R. M. & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of comparative neurology and psychology*. 18(5), 459-482.
- Zaheer, A., Islam, J. U. & Darakhsan, 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. & Mosier, K. (1996). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2):240-251.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αντωνίου, Α.-Σ. (2006). *Εργασιακό Στρες*. Αθήνα: Εκδόσεις Παρισιάνου.
- Βαρβόγλη, Α. (2006). *Η Νευροψυχολογία του στρες στην καθημερινή ζωή (2^η έκδοση)*. Αθήνα: Καστανιώτη.
- Βόντα, Ι. & Καραγρηγορίου, Α. (2012). *Εφαρμοσμένη στατιστική ανάλυση & στοιχεία πιθανοτήτων*. Λευκωσία: MIKE & MIKE Printings.
- Δούκα, Μ. (2004). Το «σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης» - «burnout» στην κοινωνική εργασία. *Κοινωνική Εργασία*, 70, 97-107.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016). *Σχέδιο Κοινής Έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την Απασχόληση*. Ανακτήθηκε στις 01 Δεκεμβρίου, 2019 από <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EL/COM-2016-729-F1-EL-MAIN.PDF>

- Κάντας, Α. (2009). Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ. (2014). Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού. 13(4):300-315.
- Λουκαΐδης, Κ. Α. (2011). Στατιστική Επεξεργασία Δεδομένων με τη χρήση του IBM SPSS STATISTICS 19. Οδηγός καταχώρησης, διαχείρισης, ανάλυσης, ερμηνείας και παρουσίασης δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες. Λευκωσία, Εκδόσεις Ηλίας Επιφανίου.
- Μαρούδας, Η. (1996). Το Εργασιακό στρες των εκπαιδευτικών. Τα εκπαιδευτικά, σελ. 73-180.
- Νόμος περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας (Ν. 47(Ι)/2012) <http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2012_1_047.pdf>
- Νόμος περί Προστασίας της Μητρότητας (Ν. 100(Ι)/1997) <http://www.cylaw.org/nomoi/arith/1997_1_100.pdf>
- Νόμος περί Προστασίας της Πατρότητας (Ν. 117(Ι)/2017) <http://www.cylaw.org/nomoi/arith/2017_1_117.pdf>
- Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου. (2014) Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων - Εργατικές Πολιτικές και Καλές Πρακτικές. Ανακτήθηκε στις 08 Δεκεμβρίου 2019, από <http://slr.com.cy/wp-content/uploads/2014/05/SLR-Ergatikες-Politikes-k-Kales-Praktikes.pdf>
- Ρούσσοι, Π. Α. & Τσαούσης, Γ. (2011) Στατιστική στις επιστήμες της συμπεριφοράς με τη χρήση του SPSS. Αθήνα, Εκδόσεις Τόπος.
- Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου. (2011). Απογραφή Πληθυσμού. Ανακτήθηκε στις 26 Μαρτίου, 2020 από https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/populationcondition_22main_gr/populationcondition_22main_gr?OpenForm&sub=2&sel=2
- Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (2012). Ημερίδα για παρουσίαση του συγχρηματοδοτούμενου Έργου. «Επιδότηση Υπηρεσιών Κοινωνικής Φροντίδας στο Πλαίσιο Συμφιλίωσης της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής». Ανακτήθηκε 05 Δεκεμβρίου, 2019 από <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/All/40C46EAD651E5C82C22579F4002F7C4A?OpenDocument>

- Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α., Λάλου, Π. (2015) Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, Σύνδεσμος Ελληνικών και Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, Εκδόσεις Κάλλιπος.

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητή,

Σας παρακαλώ να αφιερώσετε λίγα λεπτά από τον χρόνο σας για τη συμπλήρωση του ακόλουθου ερωτηματολογίου.

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα» του Ανοιχτού Πανεπιστημίου Κύπρου και πραγματεύεται «την επίδραση του Εργασιακού Άγχους στην Εξισορρόπηση της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής σε γυναίκες εργαζόμενες-μισθωτές, επιχειρηματίες/αυτοαπασχολούμενες στην Κύπρο».

Παρακαλώ όπως απαντήσετε στις ερωτήσεις με ειλικρίνεια, διαλέγοντας αυτή την απάντηση που θεωρείτε καταλληλότερη και σας εκφράζει περισσότερο.

Όλες οι απαντήσεις είναι **αυστηρά εμπιστευτικές** και τα δεδομένα δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς πέρα από αυτούς της έρευνας. Επίσης, διασφαλίζεται κάθε εχεμύθεια εφόσον το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο**.

Σας ευχαριστώ πολύ για την συνεργασία σας και τον χρόνο σας!

Με εκτίμηση,

Λουκία Αυξεντίου,

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα»

Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης

Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

ΜΕΡΟΣ Α - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία

- 18 -25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 - 65
- 65 +

2. Οικογενειακή Κατάσταση

- Ελεύθερη
- Έγγαμη
- Διαζευγμένη
- Συγκατοικώ
- Άλλο. Τι; _____

3. Αριθμός τέκνων

- 0 (κανένα)
- 1 παιδί
- 2 παιδιά
- 3 παιδιά
- Πάνω από 3 παιδιά

4. Ηλικία παιδιών (παρακαλώ σημειώστε τις ηλικίες του παιδιού/διών σας)

5. Επίπεδο Εκπαίδευσης

- Απόφοιτη Γυμνασίου
- Απόφοιτη Λυκείου/Τεχνικής Σχολής
- Απόφοιτη Πανεπιστημίου (ΑΕΙ)
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- Άλλο, . Τι; _____

6. Θέση Εργασίας

- Υπάλληλος
- Δημόσια/ Κυβερνητική Υπάλληλος
- Προϊσταμένη/Διευθύντρια
- Επιχειρηματίας
- Αυτοαπασχολούμενη/ Ελεύθερη Επαγγελματίας

7. Καθεστώς Εργασίας (συμπληρώστε **εφόσον εργάζεστε σε επιχείρηση**):

- Πλήρης Απασχόληση
- Μερική Απασχόληση (part time)
- Άλλο. Τι; _____

8. Τομέας Απασχόλησης

- Δευτερογενής
- Υπηρεσίες
- Εμπόριο
- Άλλο. Τι; _____

9. Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση

- Κάτω από 10
- 10 - 49
- 50 - 249
- Από 250 και πάνω

10. Χρόνια Εργασίας στη σημερινή επιχείρηση/θέση

- Λιγότερο από ένα χρόνο
- 1-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- Περισσότερα από 10 χρόνια

ΜΕΡΟΣ Β - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ-ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ

A. Το τελευταίο εξάμηνο (παρακαλώ επιλέξτε):

1. Πόσες ώρες εργάζεστε την εβδομάδα κατά μέσο όρο;

- 1 - 20 ώρες
- 21- 35 ώρες
- 40 - 48 ώρες
- Περισσότερες από 48 ώρες

2. Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία σε βράδια ή νύχτες;

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	
1	2	3	4	5	6	7

3. Πόσο συχνά η εργασία σας περιλαμβάνει υπερωρίες για σύντομο χρονικό διάστημα;

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	
1	2	3	4	5	6	7

4. Πόσο συχνά η δουλειά σας περιλαμβάνει εργασία τα Σαββατοκύριακα;

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	
1	2	3	4	5	6	7

B. Στη δουλειά σας, σε ποιο βαθμό έχετε τη δυνατότητα:

5. Να αποφασίζετε πως θα οργανώσετε την καθημερινότητά σας; RC

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΠΑΝΤΑ	
1	2	3	4	5	6	7

6. Να επηρεάσετε τις αποφάσεις σχετικά με τις πολιτικές του οργανισμού που εργάζεστε; RC

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΠΑΝΤΑ	
1	2	3	4	5	6	7

7. Να επιλέγετε ή να αλλάζετε τον ρυθμό εργασίας σας; RC

ΠΟΤΕ		ΚΑΠΟΙΕΣ ΦΟΡΕΣ			ΠΑΝΤΑ	
1	2	3	4	5	6	7

Γ. Στη δουλειά μου (το τελευταίο εξάμηνο):

8. Αισθάνομαι συχνά ότι δέχομαι πιέσεις από διαφορετικούς ανθρώπους "σε διαφορετικές κατευθύνσεις".

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5

9. Έχω να αντιμετωπίσω πολλές αντικρουόμενες απαιτήσεις.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5

10. Συχνά, χρειάζεται να κάνω παράλληλα δύο διαφορετικά πράγματα που είναι αδύνατο να πραγματοποιηθούν την ίδια στιγμή.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5

11. Τα καθήκοντα (οι δουλειές) που έχω να ολοκληρώσω σπάνια δεν είναι εφικτό να εκτελεστούν παράλληλα.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5

12. Τα πράγματα που πρέπει να κάνω στη δουλειά μπορούν να εκτελεστούν παράλληλα. RC

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

13. Σπάνια βρίσκομαι σε μια κατάσταση όπου μια εργασία που πρέπει να εκτελεστεί έρχεται σε σύγκρουση με άλλες (επαγγελματικές) υποχρεώσεις μου. RC

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

14. Δεν είμαι βέβαιη για το τι αναμένεται από μένα στη δουλειά μου.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

15. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου δε μου είναι πάντα σαφείς.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

16. Συχνά δεν ξέρω τι αναμένεται από μένα στη δουλειά.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

17. Κατανοώ όλα όσα αναμένεται από μένα να κάνω στη δουλειά μου. RC

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

18. Τα καθήκοντά μου είναι σαφώς καθορισμένα. RC

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

19. Ξέρω τι χρειάζεται να κάνω για κάθε πτυχή της δουλειάς μου. RC

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ		ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ		ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	
		ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ			
1	2	3	4	5	

Δ. Η ζωή μου εκτός δουλειάς (το τελευταίο εξάμηνο):

20. Η προσωπική μου ζωή "υποφέρει" λόγω της εργασίας μου.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

21. Η εργασία μου κάνει την προσωπική μου ζωή δύσκολη.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

22. Παραμελώ τις προσωπικές μου ανάγκες λόγω της δουλειάς μου.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

23. Τοποθετώ την προσωπική μου ζωή σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με την εργασία μου.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

24. Δεν μπορώ να παρευρεθώ σε προσωπικές δραστηριότητες λόγω της δουλειάς μου.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

25. Αγώνίζομαι για να εξισορροπήσω την εργασιακή με τη μη εργασιακή μου ζωή.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

26. Είμαι ευχαριστημένη με το χρόνο που έχω στη διάθεσή μου για δραστηριότητες εκτός δουλειάς.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

27. Η προσωπική μου ζωή μου στερεί ενέργεια από τη δουλειά.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

28. Είμαι πολύ κουρασμένη για να είμαι αποτελεσματική στη δουλειά μου.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

29. Η δουλειά μου υποφέρει εξαιτίας της προσωπικής μου ζωής.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

30. Συχνά δυσκολεύομαι να δουλέψω εξαιτίας προσωπικών θεμάτων.

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

31. Η προσωπική ζωή μου δίνει ενέργεια για τη δουλειά μου. RC

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

32. Η δουλειά μου μου δίνει ενέργεια για να ασκήσω τις δραστηριότητες/υποχρεώσεις μου στην προσωπική μου ζωή. RC

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

33. Έχω καλύτερη διάθεση στη δουλειά λόγω της προσωπικής μου ζωής. RC

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7

34. Γενικά έχω καλή διάθεση λόγω της δουλειάς μου. RC

ΠΟΤΕ		ΣΠΑΝΙΑ			ΣΥΝΕΧΩΣ	
1	2	3	4	5	6	7