

## The new technologies and their impact on the work-life balance during crisis

**George M. Aspridis**

Assistant Professor

Department of Project Management

Technological Educational Institute of Larissa

[aspridis@teilar.gr](mailto:aspridis@teilar.gr)

### **Abstract**

*It is true that in recent years has disturbed the balance between work and personal life, not only in Greece but throughout the world. This is due to globalization, economic crisis, lack of management skills, in excessive working hours and beyond. The use of new technologies will help address the previous bad texts, for example through working from home. In this paper we present how new technologies will affect human and labor relations. In this paper we will try to record their concerns about the growing use of new technologies and how they affect the work-life balanced, especially in times of crisis. The findings are particularly important and any recovery will contribute substantially to study issues related to the relationship between new technologies and the work-life balanced*

**Keywords:** work-life balanced, new technologies, home based teleworking, flecicurity, burnout

JEL: M10, M12, M19

## Η χρήση των νέων τεχνολογιών και οι επιπτώσεις τους στην εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε περίοδο κρίσης

**Ασπρίδης Μ. Γεώργιος**

Επίκ. Καθηγητής

Τμ. Δ.Δ.Ε., Τ.Ε.Ι. Λάρισσας

[aspridis@teilar.gr](mailto:aspridis@teilar.gr)

### **Περίληψη**

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχει διαταραχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά σε ολόκληρη τον κόσμο. Αυτό οφείλεται στην παγκοσμιοποίηση, στην οικονομική κρίση, στην έλλειψη δεξιοτήτων των στελεχών, στα υπερβολικά ωράρια εργασίας και αλλού. Η χρήση των νέων τεχνολογιών θα συμβάλλει στην αντιμετώπιση των προηγούμενων κακών κειμένων, μέσω για παράδειγμα της εργασίας από το σπίτι. Στην εργασία θα παρουσιάσουμε τον τρόπο που οι νέες τεχνολογίες θα επηρεάσουν τις ανθρώπινες και τις εργασιακές σχέσεις. Σε αυτή την εισήγηση θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τους προβληματισμούς που αναπτύσσονται σχετικά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και πως αυτές επηρεάζουν την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και ειδικά στην εποχή της κρίσης. Τα συμπεράσματα είναι ιδιαίτερα σημαντικά και η όποια αξιοποίησή τους θα συμβάλλουν ουσιαστικά στη μελέτη θεμάτων που άπτονται στη σχέση των νέων τεχνολογιών και της εναρμόνισης μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής.

**Λέξεις-Κλειδιά:** εναρμόνιση προσωπικής & επαγγελματικής ζωής, νέες τεχνολογίες, τηλεργασία, επιχειρήσεις

JEL: M10, M12, M19

### **Εισαγωγικές παρατηρήσεις**

Δεν θα ήταν υπέροχο να ξυπνάμε το πρωί, να φτιάχνουμε καφέ, να μελετούμε τις πρωινές ειδήσεις και με τις πιτζάμες να πηγαίνουμε στο χώρο της εργασίας μας; Το γραφείο μας θα είναι στο δωμάτιο, στη συμβολή του σαλονιού με την κουζίνα. Μέσω του Η/Υ, θα επικοινωνούμε τους συναδέλφους μας και έτσι απλά θα ξεκινάμε την ημέρα μας, στο σπίτι μας (Αντωνιάδη, 2010). Ειδικά σε περίοδο οικονομικής κρίσης που επηρεάζει το σύνολο της κοινωνίας και το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, οι οποίοι προσβλέπουν στην τεχνολογία για να βελτιωθεί η κατάστασή τους. Οι τεχνολογικές εξελίξεις προκαλούν σημαντικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, διότι οι νέες μορφές σχέσεων εργασίας δημιουργούν νέα ερωτήματα σχετικά με την ισορροπία των ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων, των ανθρωπίνων σχέσεων και της επίτευξης για την παραγωγική αναδιάρθρωση της εργασίας (Κεραμίδου, 2001).

### **Εννοιολογικές οριοθετήσεις**

Το μειωμένο ωράριο στο γραφείο, με περισσότερες ώρες εργασίας στο σπίτι, υποστηρίζει ο δημοσιογράφος των Financial Times, **R. Donkin**, [«Το μέλλον της εργασίας» (<http://www.tovima.gr/world/article/?aid=317480>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012)], θα επιτευχθεί με τη μετάβαση από την παραδοσιακή διακυβέρνηση στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, η οποία αποτελεί μια εξελικτική διαδικασία, που διέρχεται από διάφορα στάδια και φάσεις. Η χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών αποσκοπεί στην ανάδειξη νέων δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Οι νέες τεχνολογίες έχουν ως κύριο στόχο τον εμπλουτισμό της γνώσης και της εμπειρίας των εργαζομένων γύρω από τις διαδικασίες της αποδοτικής οργάνωσης της εργασίας στο σύγχρονο επιχειρησιακό κόσμο. Ενσωματώνουν στην επιχείρηση νέες ιδέες οργάνωσης, αναζητούν συνεργασίες σε διεθνές επίπεδο με τη χρήση των νέων τεχνολογιών με σκοπό την ανεύρεση συνεργατών για την προμήθεια προϊόντων σε ανταγωνιστικές τιμές, προβαίνουν στο σχεδιασμό, τη λειτουργία και τις υπηρεσίες του ηλεκτρονικού καταστήματος για την επιχείρηση (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002PC0751:EL:HTML>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012; Μισαηλίδης, 2006).

Η πιο διαδεδομένη μορφή νέων τεχνολογιών στην Ελλάδα είναι η τηλεργασία (Αντωνιάδης, 2010; Κιτρίνου, 2009; Κιούση, 2009). Τηλεργασία είναι «η εργασία από το σπίτι και η επικοινωνία με το φυσικό χώρο εργασίας μέσω της χρήσης ηλεκτρονικών μέσων, αντί της φυσικής μετακίνησης από/προς το χώρο αυτό» και συνήθως εφαρμόζεται σε συχνότητα 1-3 ημερών την εβδομάδα. Στην Ελλάδα, οι πλέον διαδεδομένες μορφές της είναι η *home based teleworking* (ένας χώρος του σπιτιού μετατρέπεται σε «γραφείο» και εξοπλίζεται κατάλληλα) και η τηλεδιάσκεψη, όπου ο εργαζόμενος επικοινωνεί με τρίτους, με οθόνες προβολής και ηχητικά συστήματα (Υπ. Απασχόλησης, 2004).<sup>1</sup> Όλα αυτά συνδυάζονται με τη θεωρία της ευελισφάλειας (*flecicurity*), που εναρμόνίζει την εύκολη πρόσληψη και

<sup>1</sup>Στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008 - 2009 ενσωματώθηκε συμφωνία για την τηλεργασία (<http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=360>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012).

απόλυση (ευελιξία για τους εργοδότες) με οφέλη και δυνατότητες κατάρτισης για τους ανέργους (ασφάλεια των εργαζομένων) [COM(2007), 359] (Κουζής, χ.χ.; Γεωργακοπούλου, 1996).

Με τον όρο εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής εννοούμε πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, στις σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες, είναι αναγκαίο να διαδραματίσουν πολλαπλούς κοινωνικούς ρόλους ως εργαζόμενοι και ως φροντιστές του σπιτιού και της οικογένειας και οι ρόλοι αυτοί δεν μπορεί να εξακολουθούν να συγκρούονται μεταξύ τους (Κορωναίου, 2007). Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής *work-life balance* (WLB) μπορεί να ορισθεί, επίσης, ως η εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Ο όρος αναφέρεται και στα δύο φύλα ώστε να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους σύμφωνα με τους Dex, S., Smith, C., και Winter, S. (όπως αναφέρεται στο Γκασούκα, 2008). Οι ρίζες της εντοπίστηκαν στο λεγόμενο «*burnout*», υπερβολικό άγχος, κατάθλιψη ή ακόμα και βίαιες συμπεριφορές, εντός ή εκτός εργασιακού χώρου (<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2812&pg=6&ss=>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012).

Οι πολιτικές και τα μέτρα για τη WLB αφορούν μέτρα κυρίως για τις εργαζόμενες γυναίκες, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες συνδυασμού εργασίας και οικογενειακής ζωής. Οι πολιτικές που σχεδιάστηκαν αφορούν άδειες μητρότητας, δομές φύλαξης μικρών παιδιών, γονικές άδειες, μειωμένα ωράρια εργασίας σε γονείς, τη φροντίδα και τη φύλαξη των μικρών παιδιών, μέτρα που διευκολύνουν την εργασία και που προωθούν την ανακατανομή των γονεϊκών ευθυνών (Μουσούρου *et al*, 2004; Ehrenreich *et al*, 2003; Γκασούκα *et al*, χ.χ.).

Τα τελευταία χρόνια, αναδεικνύεται η σημασία της εναρμόνισης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τόσο στο Ε.Σ.Π.Α. όσο και στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας *Equal* προβλέπονται πράξεις που στοχεύουν στην εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας και στην ευαισθητοποίηση του επιχειρηματικού κόσμου στα θέματα αυτά (Ε.Ε.Τ.Α.Α., 2011).

Λόγω της οικονομικής κρίσης και της παγκοσμιοποίησης που επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο ανθρώπινο κεφάλαιο των επιχειρήσεων, μια νέα λογική στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, μέσω της ενίσχυσης του επαγγελματισμού και της προσαρμογής της εργασίας στα νέα δεδομένα. Οι προτεινόμενες λύσεις για τη διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου παρέχουν οφέλη τόσο στην επιχείρηση όσο και στους εργαζομένους, διαμορφώνοντας ένα παραγωγικό περιβάλλον, όπου οι εργαζόμενοι αναπτύσσονται παράλληλα με την επιχείρηση (Noe *et al*, 2009; Διονυσίου, χ.χ.).

Ο **Γ. Καλογεράκης** (CEO εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων) θεωρεί ότι «οι εταιρείες μπορούν να παρέχουν ... ευελιξία στον τόπο εργασίας (τηλε-εργασία για μητέρες, άτομα με ειδικές ανάγκες, κατοίκους περιφέρειας, άτομα που πρέπει να μετακομίσουν λόγω μετάθεσης του συντρόφου) καθώς επίσης μπορεί να υπάρξει και συνδυασμός γραφείου - σπιτιού». Οι εργαζόμενοι που διαχειρίζονται ευέλικτα τις ώρες εργασίας τους, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην επιχείρηση για τουλάχιστον ένα χρόνο ακόμα. Οι εργοδότες που εισάγουν την ιδέα του WLB και τη διαχειρίζονται αποτελεσματικά, μπορούν να βελτιώσουν την πρόσληψη και τη διατήρηση των ανθρώπων τους, να αυξήσουν την αφοσίωση και τα κίνητρα, να επιτύχουν καλύτερη παραγωγικότητα και να μειώσουν τα επίπεδα του

άγχους (<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2812&pg=6&ss=>, προσπελάσθηκε στις 11/1/2012).

### Προηγούμενες έρευνες

Το 1997 πραγματοποιήθηκε έρευνα με θέμα «*Η διαμόρφωση της ταυτότητας του εργαζόμενου στη σύγχρονη παραγωγική διαδικασία : Η ελληνική περίπτωση*», σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι προσπαθούν να συνδυάσουν όλα όσα πηγάζουν από τις εργασιακές παραδόσεις με τις σύγχρονες ανακατατάξεις. Επιδιώκει να μη χαλαρώνουν οι οικογενειακοί δεσμοί, ώστε να μην αισθάνεται μόνος στην κοινωνία, αλλά και ούτε και να πιέζεται από αυτούς (Τσιβάκου, 2000).

Σύμφωνα με έρευνα με θέμα «*Work Life Balance*», η λύση του προβλήματος είναι η διαμόρφωση ενός πιο ευέλικτου ωραρίου (60%) και της δυνατότητας να εργάζονται από το σπίτι (42%) (Ανδρέολα, 2006).

Σε έρευνα της Adecco Ελλάδος με θέμα «*Work-life Balance στην ελληνική αγορά εργασίας*», 2010, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (81%), δεν έχει αξιοποιήσει ποτέ πολιτικές *WLB*. Όταν απαιτείται ευελιξία στην εργασία για να αντεπεξέλθει κανείς σε προσωπικές υποχρεώσεις, το 40% πιστεύει ότι είναι ευκολότερο να επιλέξει να έρθει σε άτυπη συνεννόηση με τους συναδέλφους του, ενώ το 36% καταφεύγει στη χρήση επίσημων πολιτικών *WLB* θεσπισμένων από τη διοίκηση της εταιρείας. Το 71% των συμμετεχόντων θεωρούν από σημαντικό έως πολύ σημαντικό να έχουν την επιλογή να εργάζονται εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας, αλλά και να μπορούν να έχουν ευέλικτο ωράριο (59%) (<http://www.adecco.gr/Upload/press100310.pdf>, προσπελάσθηκε στις 11/1/2012).

Έρευνα με θέμα «*The Balancing Act*», (Cornwall Development Company), ανέδειξε ότι το 35% των εργαζομένων στη Βρετανία, περνάει περισσότερο χρόνο στην εργασία του και λιγότερο στο σπίτι από τότε που ξεκίνησε η κρίση. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες πίστευαν ότι είχαν μια καλή ισορροπία ανάμεσα στην εργασιακή και στην προσωπική τους ζωή, την ώρα που το 33% τη χαρακτήρισε «ικανοποιητική» και μόλις 11% «κακής ποιότητας» (<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2812&pg=2&ss=>, προσπελάσθηκε στις 11/1/2012).

### Η μεθοδολογία της έρευνας

Στις έρευνες που παρουσιάζονται στηρίχθηκε η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο Ιανουαρίου – Φεβρουαρίου 2012 και σκοπός της ήταν να καταγραφούν οι απόψεις σχετικά με τις επιπτώσεις της χρήσης των νέων τεχνολογιών στην εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Η παρούσα μελέτη είναι διερευνητική μελέτη που στόχος της ήταν να εξετάσει τη διαμόρφωση γνώμης για την άποψη των εργαζομένων (Ρόντος *et al*, 2006).

Η αποστολή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και με τον ίδιο τρόπο συνελέγησαν και οι απαντήσεις. Το δείγμα ήταν από όλη την Ελλάδα και στηρίχθηκε στην τυχαία δειγματοληψία. Τα πλεονεκτήματα της ηλεκτρονικής συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν ότι οι ερωτώμενοι δεν πιέστηκαν χρονικά για τις απαντήσεις, κόστισε λιγότερο, δεν υπήρχε επιρροή του ερευνητή στις απαντήσεις. Τα μειονεκτήματα που παρουσιάζει η μέθοδος αυτή, ήταν το χαμηλό ποσοστό και ο αργός ρυθμός επιστροφής των ερωτηματολογίων και ότι είναι ακατάλληλη μέθοδος για ανοιχτές ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο

ήταν μικρό, χρηστικό και ευέλικτο και αποτελείται από κλειστές ερωτήσεις όπου ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει μεταξύ συγκεκριμένων απαντήσεων (Ρόντος *et al*, 2006). Σφάλματα τα οποία οφείλουν να αντιμετωπισθούν είναι η τάση της υπεργενίκευσης των αποτελεσμάτων και ο κίνδυνος της μεροληψίας, ως αποτέλεσμα της διαμόρφωσης του λάθους δείγματος. Σύμφωνα με τον **Παρασκευόπουλο** (1993) και ανάλογα με το είδος της έρευνας, οι συμμετέχοντες μπορεί να ανέρχονται από 50 έως 100, το λιγότερο.

Ο σχεδιασμός της έρευνας, περιελάμβανε τον προσδιορισμό του ερευνητικού προβλήματος και των ερευνητικών στόχων, τη διαμόρφωση και τη δημιουργία των εργαλείων συλλογής δεδομένων, την εφαρμογή της προβλεπόμενης δειγματοληψίας, τη συλλογή και έλεγχο και την επεξεργασία δεδομένων, την ανάλυση αποτελεσμάτων, τα συμπεράσματα και τέλος τις προτάσεις. Η φύση της μελέτης αναδεικνύει μια σειρά περιορισμών. Ένας περιορισμός μπορεί να αποτελέσει το γεγονός της άγνοιας της έννοιας *WLB* που βρίσκεται σε εμβρυακό στάδιο στην Ελλάδα. Ένας δεύτερος είναι η ποιότητα των επίσημα δημοσιευμένων στοιχείων που παραμένει αμφίβολη δεδομένου ότι υπάρχει ένας περιορισμένος αριθμός επίσημων στοιχείων στην Ελλάδα. Ορισμένοι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν δυσκολίες στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, δεν το κατανόησαν, δεν πίστεψαν στην εμπιστευτικότητα του και δεν έδωσαν τη απαραίτητη προσοχή στη συμπλήρωσή του (Ρόντος *et al*, 2006). Από τη συνοδευτική επιστολή είχε γίνει σαφές ότι το ερωτηματολόγιο αναφέρεται σε περίοδο κρίσης.

#### **Έρευνα για τη χρήση των νέων τεχνολογιών και των επιπτώσεων τους στη θεωρία του *WLB***

Στην έρευνα απάντησε ακριβώς ίδιος αριθμός αντρών και γυναικών. Στην πλειοψηφία τους είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (66%), κάτοχοι μεταπτυχιακού και Διδακτορικού τίτλου ήταν το 15,50% περίπου των ερωτώμενων και οι υπόλοιποι είχαν απολυτήριο Λυκείου ή είχαν λάβει μεταλυκειακή εκπαίδευση. 57% δήλωσε ότι εργάζεται ή είχε εργασθεί και το 43% ότι δεν έχει εργασθεί. Οι ερωτηθέντες άνηκαν στις ηλικιακές ομάδες των 18-25, 26-40, 41-55 (παράρτημα 2). Οι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι μισές επιχειρήσεις δεν έχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι. Οι μισοί και πλέον ερωτηθέντες δεν έχουν αξιοποιήσει τις πολιτικές του *WLB*, διότι δεν υπάρχουν πολιτικές στην επιχείρηση που εργάζονται. Το 66% θεωρεί ότι είναι σημαντικό και πολύ σημαντικό να εργάζεται κάποιος από το σπίτι του χρησιμοποιώντας ειδικό εξοπλισμό.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις εργασιακές σχέσεις και ειδικά αυτές που προκύπτουν από τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Προφανώς, οι ερωτώμενοι έχουν επηρεασθεί και από την οικονομική κρίση, η οποία έχει αφαιρέσει ή/και μειώσει τα εργασιακά δικαιώματα των προηγούμενων ετών. 2 στους 3 ερωτηθέντες δηλώνουν ότι έχουν κάνει χρήση των ευέλικτων ωραρίων εργασίας αλλά και εργασία στο σπίτι.

Οι γυναίκες, σε ποσοστό μεγαλύτερο του 30%, γνωρίζουν τα πλεονεκτήματα της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι γυναίκες απάντησαν θετικά σε μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τους άντρες, λογικό εάν λάβουμε υπόψη τα προβλήματα και τις δυσκολίες που συναντούν οι γυναίκες. Οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη κυρίως για τους εργοδότες και στη συνέχεια για τους εργαζόμενους. Μικρότερα ποσοστά παρατηρούμε και στις απαντήσεις που έδωσαν οι άντρες. Στην πλειοψηφία τους οι διάφορες ηλικιακές ομάδες θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες.

Παρόμοιες είναι και οι απαντήσεις που λαμβάνουμε ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία συμφωνούν ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους εργοδότες και λιγότερο για τους εργαζόμενους.

Εκπληξη προκαλεί τα γεγονότα ότι στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι ερωτώμενοι δεν επιθυμούν να αναζητήσουν εργασία από το σπίτι. Τως να οφείλεται και στην έλλειψη ενημέρωσης που εμφανίζεται στην ελληνική κοινωνία. Οι ερωτώμενοι είτε ανάλογα με το φύλο είτε ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο, δεν συμφωνούν με την άποψη ότι οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.

Οι περισσότεροι ερωτώμενοι, σύμφωνα με το επίπεδο σπουδών, δεν συμφωνούν με αυτή την άποψη, ενώ η μειοψηφία συμφωνεί με αυτή. Μια πρώτη διαπίστωση είναι ότι δεν υπάρχει ενημέρωση και πληροφόρηση για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της χρήσης της τηλεργασίας στην Ελλάδα, αλλά ούτε και για την ίδια την τηλεργασία.

Στην ερώτηση για το εάν μπορούν οι ερωτώμενοι να εργασθούν καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες τείνουν να διαφωνήσουν με αυτή την άποψη. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι των αποφοίτων λυκείων και πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν ότι δεν υπάρχει θέμα να εργασθούν στο σπίτι ή στο γραφείο, διότι θα αποσπασθεί η προσοχή τους από το κύριο αντικείμενο της εργασίας τους. Θετική είναι η άποψη, έστω και οριακά, για εργασία από το σπίτι των κατόχων μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου.

Με την άποψη ότι η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη διότι μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα, να συμφωνούν ή τείνουν να συμφωνήσουν οι απόφοιτοι λυκείου και οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. ενώ διαφωνούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών. Ανεξάρτητα από το μορφωτικό επίπεδο, οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι υπάρχουν περισσότερα του ενός πλεονεκτήματα στην τηλεργασία. Διακρίνουμε ότι οι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. θεωρούν ότι κύριο πλεονέκτημα είναι η μείωση των απουσιών από το χώρο της εργασίας (το ίδιο πιστεύουν και οι απόφοιτοι λυκείου). Οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. θεωρούν ότι έχουν περισσότερη ευελιξία στην εργασία τους, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ότι μειώνονται οι δαπάνες τους. Οι κάτοχοι Διδακτορικού θεωρούν ότι εκτός από μείωση δαπανών είναι σε θέση να συνδυασθούν οι οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις τους.

Η *WLB* μπορεί να επιτευχθεί μέσα από διάφορες παραμέτρους όπως τα ευέλικτα ωράρια, τη διεύρυνση της μερικής απασχόλησης, την ευκολότερη πρόσβαση σε γονικές άδειες από γυναίκες και άνδρες. Το πρόβλημα στην Ελλάδα είναι αρκετά έντονο διότι οι Έλληνες φαίνονται, συγκριτικά, να εργάζονται πολλοί περισσότερες ώρες. Οι ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζουν καθυστέρηση στο να ανταποκριθούν στις απαιτούμενες αλλαγές. Πολλές φορές αυτή η καθυστέρηση οφείλεται στην ανεπάρκεια και στην απροθυμία των *CEO's* να διαχειρισθούν ευέλικτες μορφές εργασίας. Οι νέες μορφές εργασίας προσφέρουν στις επιχειρήσεις οικονομία χώρου και εξοπλισμού, λιγότερο άγχος στους εργαζόμενους, μείωση του κόστους ενώ οι εργαζόμενοι δείχνουν μεγαλύτερη αφοσίωση στην εργασία τους. Συμπεραίνουμε ότι πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν ότι είναι σε θέση να κατανοήσουν και να πετύχουν την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Η έλλειψη ισορροπίας επηρεάζει τη ψυχολογία του εργαζόμενου, τόσο στο οικογενειακό περιβάλλον όσο και στον επαγγελματικό χώρο τους (Πανατζοπούλου-Φωτεινά, 2003).

## Επίλογος

Ο **Donkin** αναφέρει ότι δεν σταματάμε να ζούμε όσο βρισκόμαστε στη δουλειά μας αλλά δεν παύουμε να εργαζόμαστε αφού επιστρέφουμε σπίτι μας το βράδυ (<http://www.tovima.gr/world/article/?aid=317480>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012). Για να επιτευχθεί η ισορροπία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, οφείλουμε να αξιολογούμε καθημερινά εάν είμαστε ικανοποιημένοι με την εργασία μας, εάν είμαστε εμείς ή προσπαθούμε να γίνουμε κάτι διαφορετικό, εάν έχουμε χρόνο για τον εαυτό μας. Να διαθέτουμε χρόνο για τον εαυτό μας και τέλος να θυμόμαστε πάντοτε ότι η εταιρεία δεν είναι οικογένεια και οικογένεια δεν πρέπει να γίνει η εταιρεία. Όπως τονίζει ο **R. D' Incau** «ο έρωτας και η εργασία είναι το ίδιο σημαντικό για τη ζωή μας και την καλή μας ψυχική κατάσταση. Για να τα καταφέρουμε και στα δύο πρέπει να υπάρχει χρόνος και χώρος, ή όπως λένε οι Αμερικάνοι *WLB*. Αν αυτό δεν συμβαίνει, τότε υπερισχύει το άγχος, το ανικανοποίητο και η ανάγκη να τα παρατήσουμε όλα» (<http://www.protothema.gr/culture/books/article/?aid=184808>, προσπελάστηκε στις 22/3/2012).

## Βιβλιογραφία

- Ανδρεόλα, Α. (2006), «Η έλλειψη «WLB» και τα συμπτώματά της», *Ad Business*, 12/12/2006
- Adecco Ελλάδος (2010), Έρευνα /με θέμα «Work-life Balance», Αθήνα, στην ιστοσελίδα <http://www.adecco.gr/Upload/press100310.pdf>, προσπελάστηκε στις 12/1/2012
- Αντωνιάδη, Κ., (2010), «Δουλεύοντας σαλονιού και κουζίνας γωνία», στην ιστοσελίδα <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=209160>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012
- Γεωργακοπούλου, Β. (1996), *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, ΙΝ.Ε. – Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα
- Γκασούκα, Μ. (2008), *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής – Πρόταση μέτρων & πολιτικών*, Λευκωσία
- Γκασούκα, Μ. και Τσουκαλά, Φ. (χ.χ.), *Μεθοδολογία πλάνων συμφιλίωσης*, Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL – Διακρατική Σύμπραξη SEMELI, Λευκωσία
- Διονυσίου, Δ. (χ.χ.), «Η έξοδος από την οικονομική κρίση και η «λύση» των απολύσεων», *Το management σε καιρούς κρίσης*, στην ιστοσελίδα [www.alba.edu.gr/crisis](http://www.alba.edu.gr/crisis), προσπελάστηκε στις 11/1/2012
- Ε.Ε.Τ.Α.Α., (2011), «Αναλυτικό τεύχος της πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την υλοποίηση πράξεων στο πλαίσιο της δράσης «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»», Αθήνα
- Κεραμίδου, Ι., (2001), *Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, στις πολυεθνικές εταιρείες εμπορίας πετρελαιοειδών*, στην ιστοσελίδα <http://www.inegsee.gr/pdxb/Aktiv/Erevna/keramidoy/text6.html>, προσπελάστηκε στις 18/2/2012
- Κιούσης, Γ. (2009), «Η τηλεργασία βούλιαξε στα ρηχά του Αιγαίου», στην ιστοσελίδα <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=47129>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012
- Κιτρίνου, Ελ. (2009), *Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) στις νησιωτικές και παραμεθόριες περιοχές: αναγκαίες υποδομές και υπηρεσίες*, Αναπτυξιακό Συνέδριο Αμάνης, Βολισσός, στην ιστοσελίδα <http://www.ekke.gr/estia/Cooper/Synedrio%20Amani%2019/eisigisi Kitrinou%20Eleni.pdf> (προσπελάστηκε στις 20/6/2011)

- Κορωναίου, Αλ. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα
- Κουζής, Γ. (2007), *Το πράσινο βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις και η flexicurity*, στην ιστοσελίδα <http://www.inegsee.gr/pdxb/seminaria.htm>, προσπελάστηκε στις 16/3/2012
- Κούρτογλου, Ε. (2007), «Ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες καριέρας», στην ιστοσελίδα [http://www.anoiktoforum.gr/files/AF\\_08\\_Full.pdf](http://www.anoiktoforum.gr/files/AF_08_Full.pdf), προσπελάστηκε στις 11/1/2012
- Μισαηλίδης, Χρ. (2008), «Εργασία στον κλάδο των νέων τεχνολογιών», *ΣΕΠΕ NEWS*, Ιαν. - Μαρτ., (12-13)
- Μουρίκη, Α. (2006), *Πολιτικές προτεραιότητας και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα
- Μουσούρου, Λ. και Στρατηγάκη Μ. (επιμ.) (2004), *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα
- Πανταζοπούλου-Φωτεινέα, Αν. (2003), *Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις (οργανωτική - βιομηχανική ψυχολογία). Προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας*, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Αθήνα
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993), *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, του ίδιου, Αθήνα
- Ρόντος, Κ. και Ράπανης, Ε. (2006), *Στατιστική έρευνα : Μέθοδοι και εφαρμογές*, Σιδέρης, Αθήνα
- Τσιβάκου, Ι. (2000), *Το οδοιπορικό του εαυτού στο χώρο της εργασίας*, Θεμέλιο, Αθήνα
- Υπ. Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, (2004), *Εκπόνηση μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα
- COM(2007)/359, *Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security - Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee & the Committee of the Regions*, adopted on 27<sup>th</sup> June
- Den, D. και Den, L. (2001), *Work-family arrangements in organizations, A cross-national study in the Netherlands, Italy, United Kingdom and Sweden*, London : Rozenberg Publishers
- Ehrenreich, B. και Horchschild, A. (2003), *Global Women*, N.Y., Metropolitan Books
- Noe, R. Hollenbeck, J. Gerhart, B. και Wright, P. (2009), *Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων - Ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα*, Παπαζήσης, Αθήνα

#### Ιστοσελίδες

- <http://eur-lex.europa.eu/JOhtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:EL:HTML>, προσπελάστηκε στις 20/6/2011.
- <http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=360>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012.
- <http://www.tovima.gr/world/article/?aid=317480>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012.
- <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2812&pg=3&ss=>, προσπελάστηκε στις 11/1/2012.
- <http://www.protothema.gr/culture/books/article/?aid=184808>, προσπελάστηκε στις 22/3/2012.

#### Παραρτήματα



**Παράρτημα 1 : Έρευνα για τη χρήση των νέων τεχνολογιών και οι επιπτώσεις τους στην εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στην εποχή της μετανεωτερικότητας**

1. **Ηλικία :** 18 - 25  26 - 40  41 - 55  56 - 65  65+
2. **Φύλο :**  Α  Θ
3. **Περιφέρεια στην οποία κατοικείτε :** \_\_\_\_\_
4. **Ποιό είναι το ανώτατο επίπεδο σπουδών που έχετε ολοκληρώσει;**  
 Δευτεροβάθμια εκπαίδευση  Μεταλυκειακή εκπαίδευση  
 Τ.Ε.Ι. ή ισόβαθμο δίπλωμα  Α.Ε.Ι. ή ισόβαθμο δίπλωμα  
 Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών  Διδακτορικός τίτλος σπουδών
5. **Εργάζεσθε;**  ΝΑΙ  ΟΧΙ
6. **Εάν ναι πόσα χρόνια :** 0 - 10  11 - 20  21 - 30  30+
7. **Μορφή επιχείρησης :** \_\_\_\_\_
8. **Είδος δραστηριότητας:** \_\_\_\_\_
9. **Αριθμός εργαζομένων :** \_\_\_\_\_
10. **Γνωρίζετε τι είναι η εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
11. **Έχετε ακούσει για την τηλεργασία;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
12. **Η επιχείρησή σας απασχολεί τηλεεργαζόμενους;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
13. **Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους :**  
 ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ  ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ  ΔΓ/ΔΑ
14. **Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
15. **Υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεσθε;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
16. **Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές WLB μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
17. **Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
18. **Ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;**  
 Καθόλου σημαντικό  Σχετικά σημαντικό  Σημαντικό  Πολύ σημαντικό  ΔΓ/ΔΑ
19. **Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας και ειδικά με εργασία από το σπίτι;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ
20. **Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι;**  
 ΝΑΙ  ΟΧΙ  ΔΓ/ΔΑ

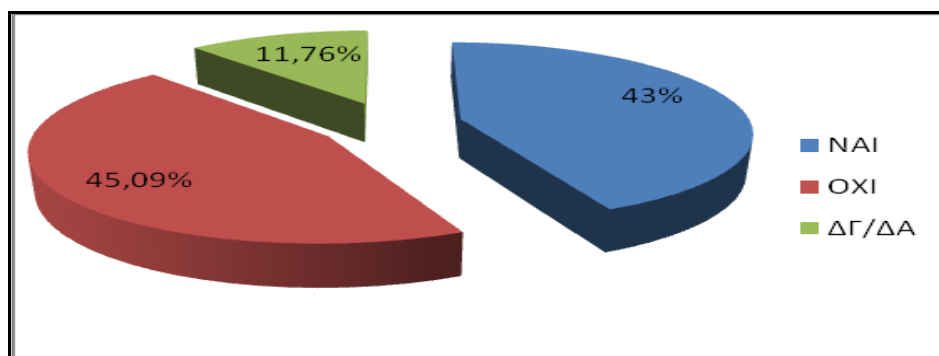
21. Δηλώστε το βαθμό συμφωνίας με τις παρακάτω απόψεις για την εργασία στο σπίτι:	Συμφωνώ εντελώς	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ εντελώς
Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Η εργασία είναι στο σπίτι κατάλληλη μόνο για τους αξιόπιστους και στενούς συνεργάτες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μπορείτε να εργαστείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>22. Ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι είναι τα κύρια πλεονεκτήματα της τηλεργασίας [σε σχέση με την προσωπική και επαγγελματική σας ζωή];</b>					
<input type="checkbox"/>	Αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζομένων				
<input type="checkbox"/>	Περισσότερη ευελιξία στα χρονοδιαγράμματα εργασίας				
<input type="checkbox"/>	Μείωση των απουσιών εργαζομένων				
<input type="checkbox"/>	Μείωση των δαπανών προσωπικού				
<input type="checkbox"/>	Ευκολία στο συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων				
<input type="checkbox"/>	Εξοικονόμηση χρόνου				
<input type="checkbox"/>	Εξοικονόμηση χώρου				

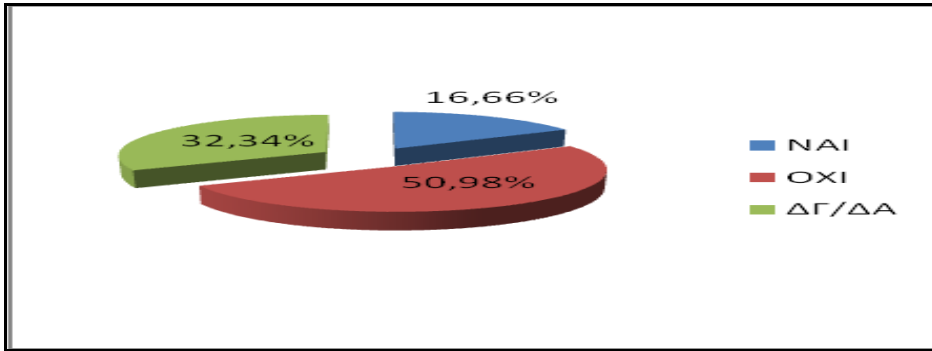
**Παράρτημα 2 : Τα αποτελέσματα της έρευνας**

**Πίνακας 1 : Τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας**

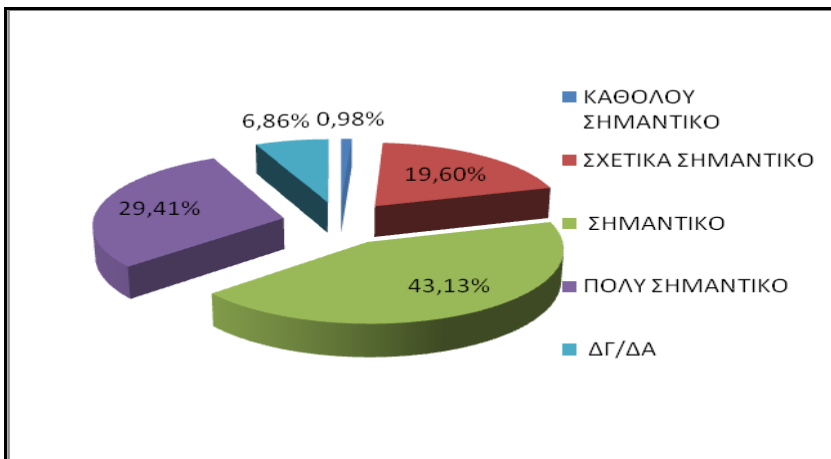
ΦΥΛΟ		ΕΡΓΑΣΙΑ		ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		ΗΛΙΚΙΑ	
Αντρας	50%	ΝΑΙ	56,86%	Διδακτορικός τίτλος σπουδών	5,88%	18-25	30,39%
Γυναίκα	50%	ΟΧΙ	43,14%	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	9,80%	26-40	39,21%
				Α.Ε.Ι. ή ισόβαθμο δίπλωμα	40,19%	41-55	30,39%
				Τ.Ε.Ι. ή ισόβαθμο δίπλωμα	25,49%		
				Μεταλυκειακή εκπαίδευση	12,74%		
				Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	5,80%		



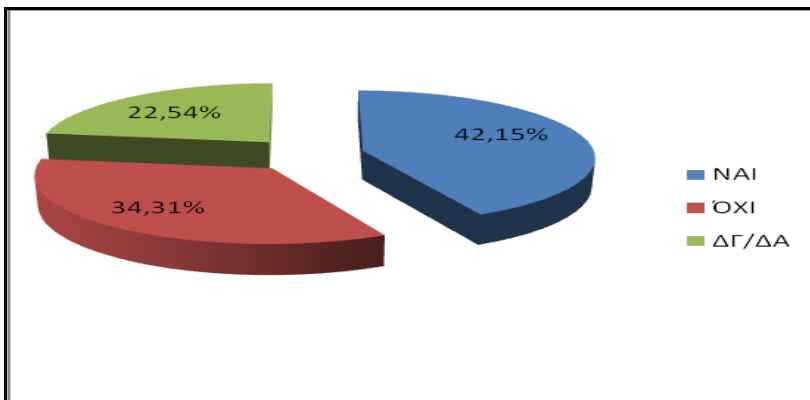
**Διάγραμμα 1 : Υπάρχουν πολιτικές για απασχόληση από το σπίτι στην επιχείρηση που εργάζεσθε;**



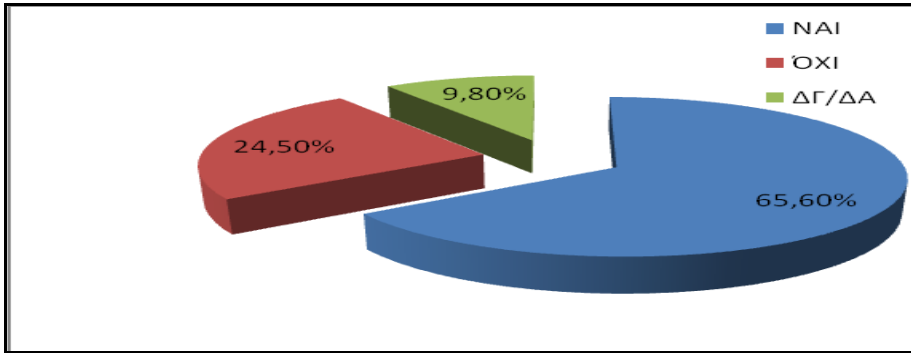
Διάγραμμα 2 : Έχετε αξιοποιήσει τις πολιτικές work WLB μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών;



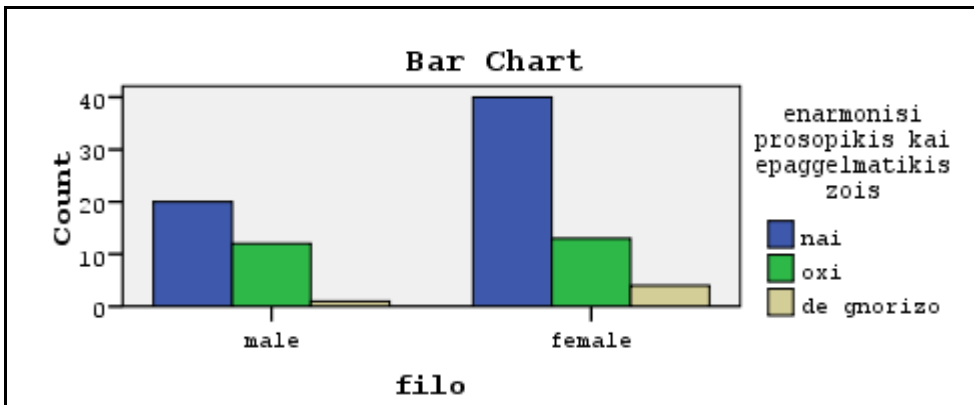
Διάγραμμα 3 : Ένας εργαζόμενος/η μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του ή εκτός του πραγματικού χώρου εργασίας χρησιμοποιώντας είτε δικό του εξοπλισμό είτε της εταιρείας;



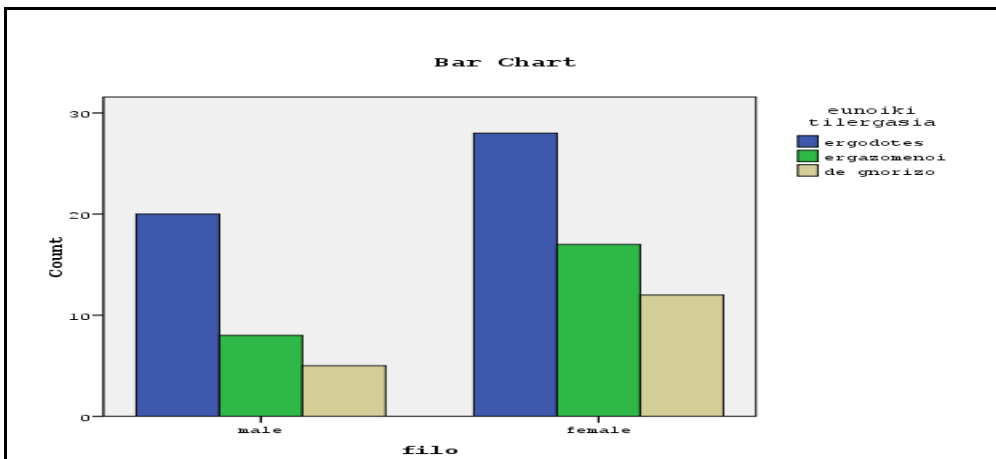
Διάγραμμα 4 : Είστε ικανοποιημένος/η από τις εργασιακές σχέσεις;



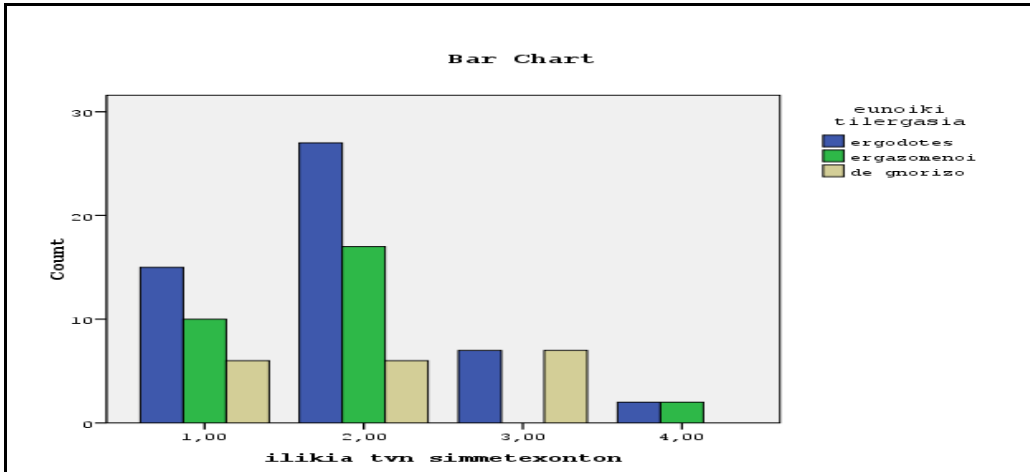
Διάγραμμα 5 : Έχετε κάνει χρήση ευέλικτων ωραρίων εργασίας;



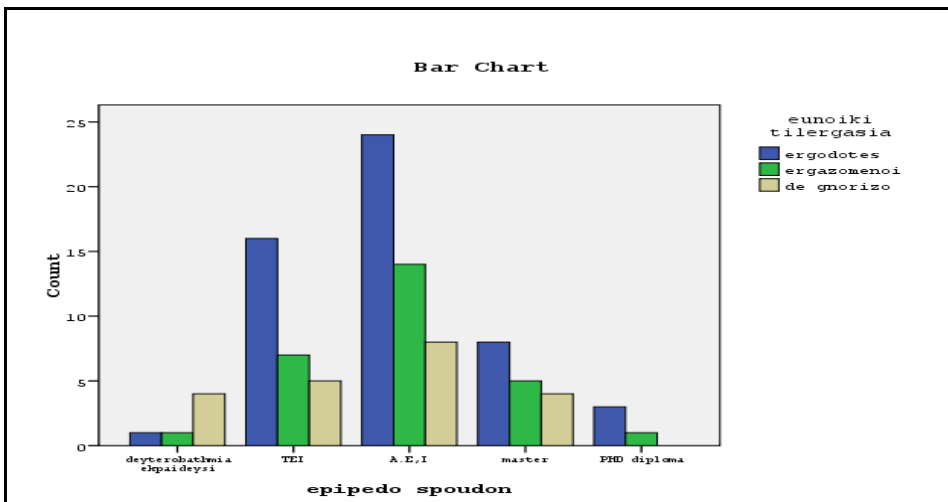
Διάγραμμα 6 : Γνωρίζετε τα οφέλη από την εφαρμογή της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (ανά φύλο)



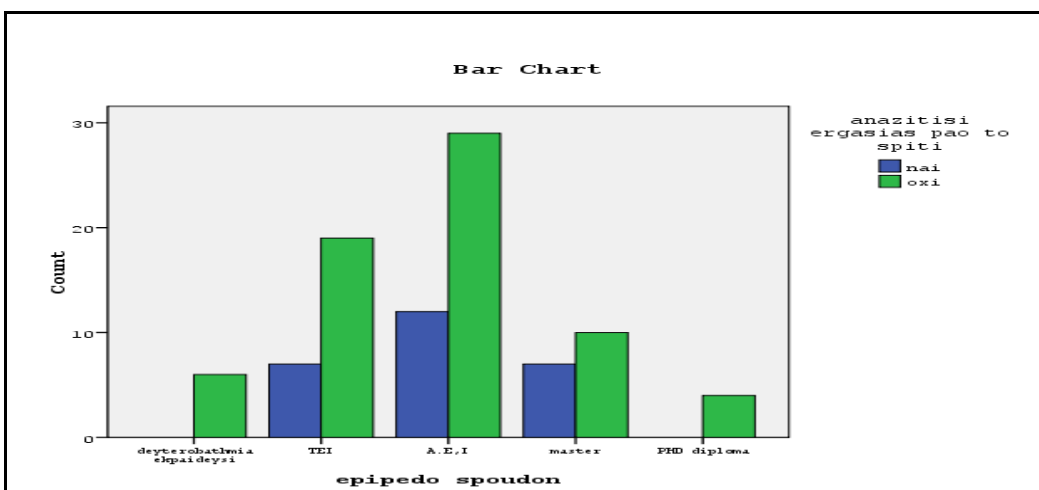
Διάγραμμα 7 : Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους (ανά φύλο)



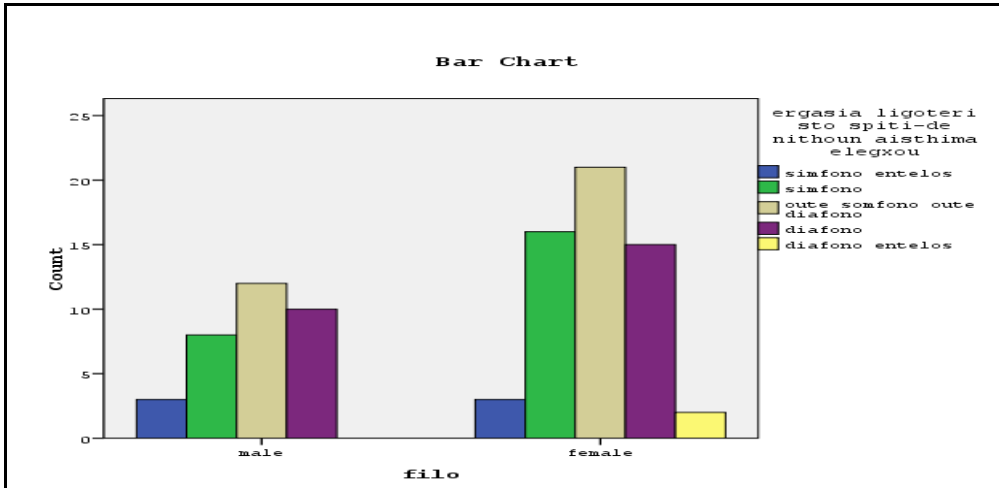
Διάγραμμα 8 : Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους (ανά ηλικία)



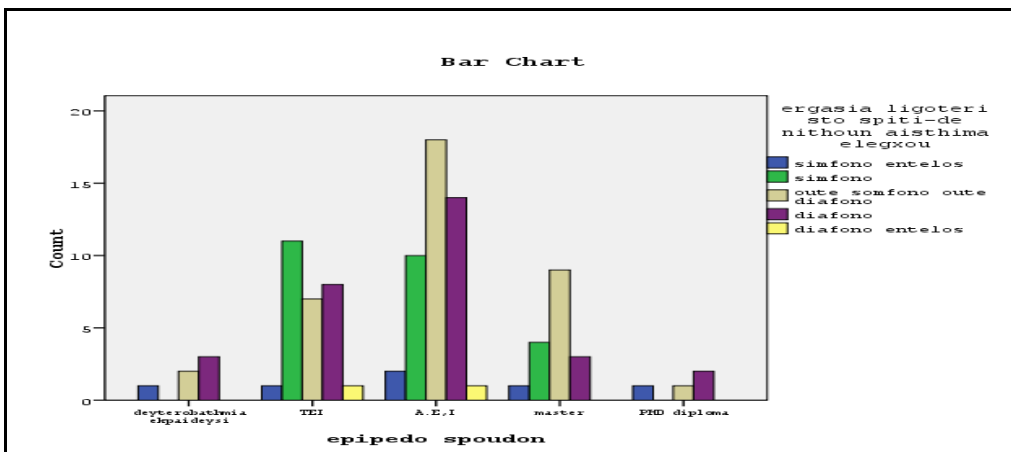
Διάγραμμα 9 : Πιστεύετε ότι η τηλεργασία είναι ευνοϊκότερη για τους (ανά μορφωτικό επίπεδο)



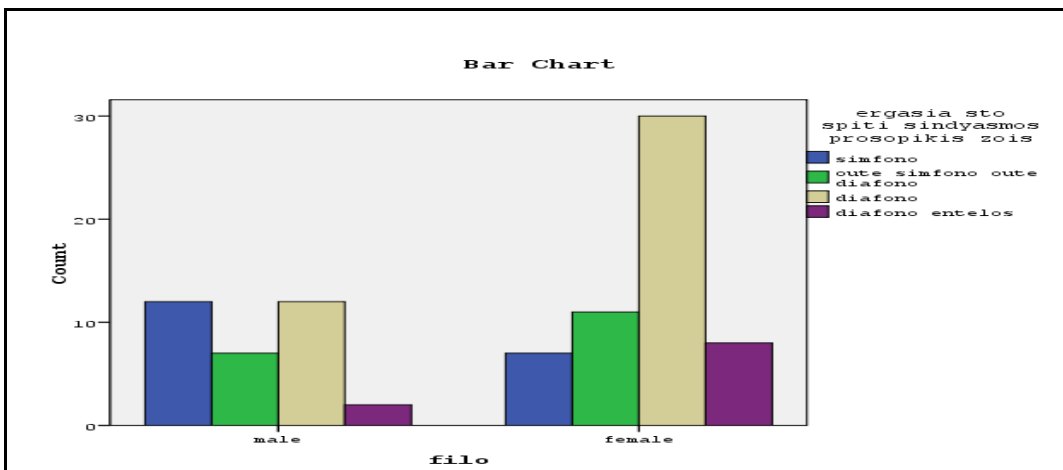
Διάγραμμα 10 : Έχετε αναζητήσει ή αναζητάτε εργασία από το σπίτι (ανά μορφωτικό επίπεδο)



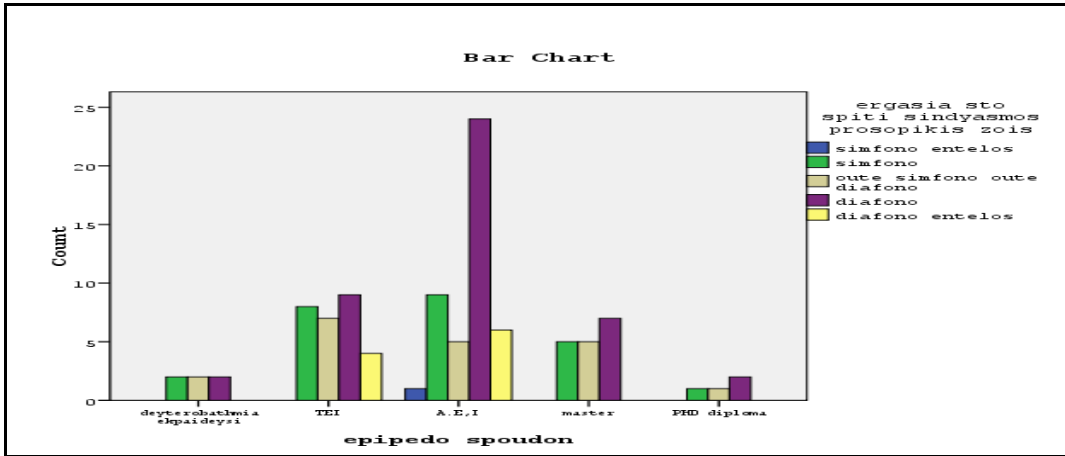
Διάγραμμα 11 : Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου (ανά φύλο)



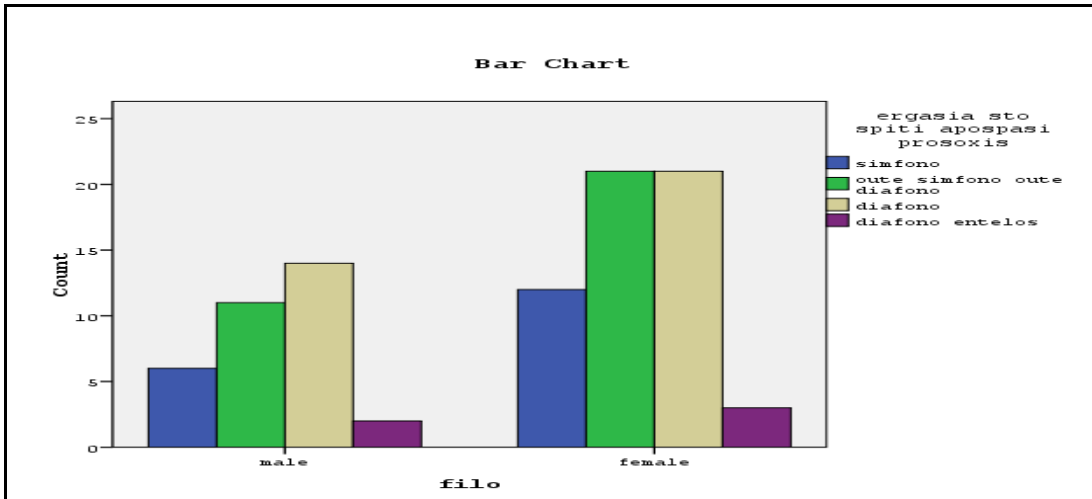
Διάγραμμα 12 : Οι άνθρωποι εργάζονται λιγότερο στο σπίτι τους επειδή δεν νιώθουν το αίσθημα του ελέγχου (ανά μορφωτικό επίπεδο)



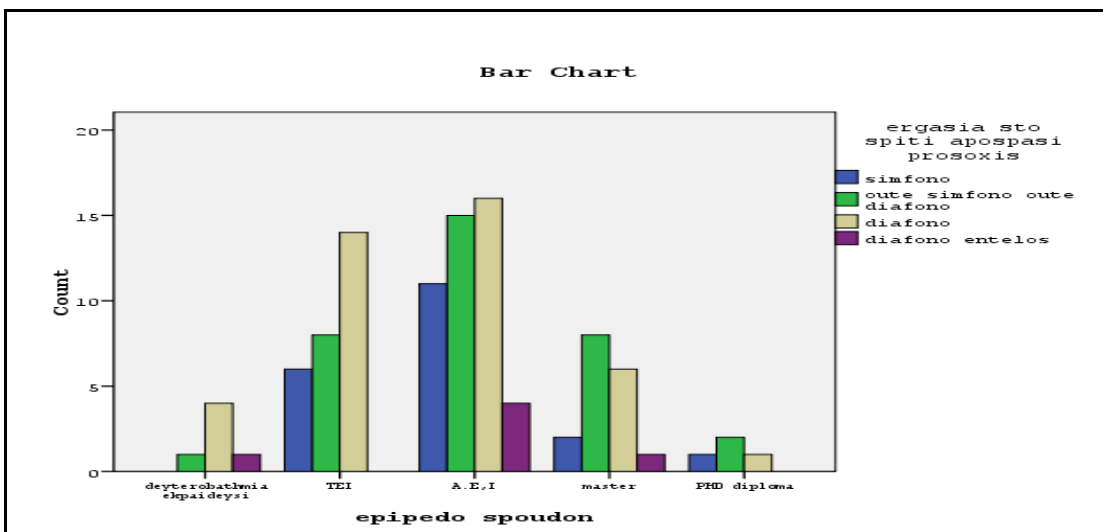
Διάγραμμα 13 : Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή (ανά φύλο)



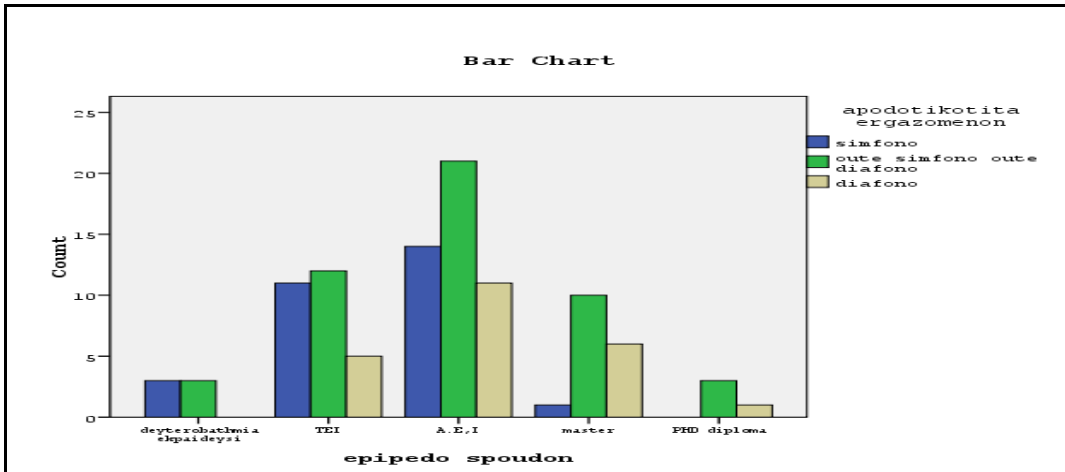
Διάγραμμα 14 : Η εργασία στο σπίτι είναι δύσκολο να συνδυασθεί με την προσωπική ζωή (ανά μορφωτικό επίπεδο)



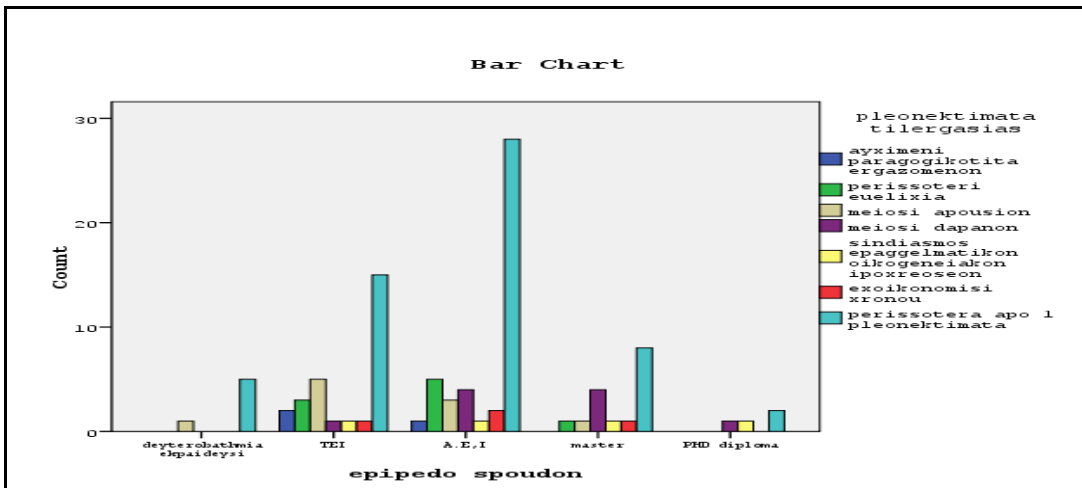
Διάγραμμα 15 : Μπορείτε να εργασθείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας (ανά φύλο)



Διάγραμμα 16 : Μπορείτε να εργασθείτε καλύτερα στο σπίτι επειδή στο γραφείο είναι πιο εύκολα να αποσπασθεί η προσοχή σας (ανά μορφωτικό επίπεδο)



Διάγραμμα 17 : Η αποδοτικότητα των εργαζομένων στο σπίτι είναι υψηλότερη επειδή μπορούν να οργανωθούν αυτόνομα (ανά μορφωτικό επίπεδο)



Διάγραμμα 18 : Τα κύρια πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (ανά μορφωτικό επίπεδο)