

**Π.Μ.Σ. ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**



**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
«ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ  
ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΤΡΩΝ ΚΑΙ  
ΓΥΝΑΙΚΩΝ»**

**ΣΠΥΡΟΠΑΛΗ Χ. ΕΛΕΝΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:  
ΑΝΑΠΛ. ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΔΡ. ΜΠΕΛΛΟΥ ΒΙΚΤΩΡΙΑ-ΜΑΡΙΑ**

**ΒΟΛΟΣ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2020**

## Υπεύθυνη δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Φεβρουάριος 2020

## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά πρώτα από όλους την καθηγήτριά μου κ. Μπέλλου Βικτώρια για την εμπιστοσύνη της, την πολύτιμη καθοδήγηση και για τις συμβουλές που μου έδωσε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Επίσης ευχαριστώ μέσα από την καρδιά μου την οικογένειά μου για την απεριόριστη στήριξη και την βοήθεια που μου προσέφερε, όλον αυτόν τον καιρό, και που πάντα με ενθαρρύνει σε κάθε μου βήμα. Ευχαριστώ πολύ επίσης τους αγαπημένους μου φίλους για την υποστήριξη, όσους συμμετείχαν στην έρευνα και γενικότερα όσους συνέβαλαν με τον τρόπο τους, να πραγματοποιηθεί επιτυχώς η παρούσα εργασία.

## Περίληψη

Η έννοια της ανάρρωσης αποτελεί βασικό παράγοντα που σχετίζεται τόσο με την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, όσο με την εργασιακή τους ζωή. Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται την έννοια της εργασιακής ανάρρωσης, καθώς και των τεσσάρων συνιστωσών της που συμβάλλουν στην αποτελεσματική ανάρρωση, ψυχολογική αποσύνδεση, χαλάρωση, έλεγχος και επιδεξιότητα. Επιπλέον θέμα της αποτελεί η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των παραπάνω εννοιών αλλά και με την εργασιακή απόδοση, καθώς και οι διαφορές που παρατηρούνται στην επίδρασή τους μεταξύ των δύο φύλων, στα πλαίσια της θεωρίας του ρόλου των φύλων. Προκειμένου να διερευνηθεί το θέμα της εργασίας χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός θεωρητικής επισκόπησης και εμπειρικής έρευνας. Αρχικά, προσδιορίστηκαν σε θεωρητικό επίπεδο οι προς διερεύνηση έννοιες και η θεωρία του ρόλου των φύλων. Έπειτα, μέσω τη χρήσης ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε η συλλογή των δεδομένων και ακολούθησε η στατιστική ανάλυση όπου μελετήθηκαν οι σχέσεις μεταξύ των εννοιών. Μέσω της στατιστικής ανάλυσης προέκυψαν μια σειρά από αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, επιβεβαιώθηκε η θετική σχέση της εργασιακής ανάρρωσης με τους περισσότερους υποπαράγοντές της, όπως επίσης με την εργασιακή απόδοση. Τέλος, έγινε σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο φύλων, όπου και παρατηρήθηκαν διαφορές ως προς την ανάρρωση και τις συνιστώσες της μεταξύ αντρών και γυναικών.

**Λέξεις κλειδιά:** Εργασιακή Ανάρρωση, Ψυχολογική Αποσύνδεση, Χαλάρωση, Έλεγχος, Επιδεξιότητα, Εργασιακή Απόδοση, Θεωρία του ρόλου των φύλων, Φύλο

## **Abstract**

The concept of work recovery is an important determinant of employees' health, well being and job-related outcomes. The purpose of this master thesis, is to examine recovery and the basic components of the recovery experience, psychological detachment, relaxation, control and mastery. An additional issue is the study of the relationships between the mentioned concepts and job performance, as well as, the differences observed among men and women, in the context of gender role theory. In order to proceed to the investigation of this issue, a combination of theoretical and quantitative research was used. At first, the factors were defined theoretically and then the relationships between them were investigated through statistical analysis. The data collection method that has been used is that of questionnaires. Finally, the results drawn by the statistical analysis, indicate that work recovery is positive related to most of the components of the recovery experience and to job performance. The outcomes of the analysis also show differences in recovery and in some of the recovery components, among men and women.

**Key words:** Work Recovery, Psychological Detachment, Relaxation, Control, Mastery, Job Performance, Gender Role Theory, Gender

# Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη .....	3
Abstract .....	4
Κατάλογος Πινάκων.....	7
Κατάλογος Σχημάτων .....	8
Εισαγωγή.....	10
<b>Κεφάλαιο 1: Εργασιακή Ανάρρωση</b> .....	13
1.1. Η έννοια της εργασιακής ανάρρωσης.....	13
1.2. Διαστάσεις της εργασιακής ανάρρωσης.....	16
1.3. Τύποι εργασιακής ανάρρωσης και δραστηριότητες .....	21
1.4. Αίτια και παράγοντες που προκαλούν την ανάγκη για εργασιακή ανάρρωση .....	25
1.5. Σχετικές Θεωρίες .....	27
1.6. Αποτελέσματα της εργασιακής ανάρρωσης.....	31
<b>Κεφάλαιο 2: Εργασιακή Απόδοση</b> .....	33
2.1. Η έννοια της εργασιακής απόδοσης .....	33
2.2. Τύποι εργασιακής απόδοσης.....	35
2.3. Επιδράσεις της εργασιακής ανάρρωσης στην εργασιακή απόδοση .....	37
<b>Κεφάλαιο 3: Θεωρία του ρόλου των φύλων</b> .....	41
3.1. Η θεωρία του ρόλου των φύλων.....	41
3.2. Ο ρόλος των φύλων στην εργασία .....	45
3.3. Ο ρόλος των φύλων και εργασιακή ανάρρωση.....	50
<b>Κεφάλαιο 4: Μοντέλο προς διερεύνηση</b> .....	54
<b>Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία Έρευνας</b> .....	55
5.1. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου .....	55
5.2. Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων .....	56
5.3. Εργαλεία μέτρησης για το ερωτηματολόγιο .....	57

<b>Κεφάλαιο 6: Αποτελέσματα έρευνας</b> .....	58
6.1. Παραγοντική Ανάλυση.....	59
6.2. Έλεγχος αξιοπιστίας .....	59
6.3. Παρουσίαση Δημογραφικών Στοιχείων.....	60
6.4. Συχνότητες .....	71
6.5. Συσχετίσεις .....	83
6.6. Ανάλυση παλινδρόμησης .....	89
6.7. Έλεγχος T-test .....	104
<b>Κεφάλαιο 7: Συζήτηση Αποτελεσμάτων και Συμπεράσματα</b> .....	113
7.1. Συζήτηση Αποτελεσμάτων .....	113
7.2. Πρακτική εφαρμογή ευρημάτων .....	118
7.3. Περιορισμοί έρευνας και προεκτάσεις.....	120
<b>Βιβλιογραφία</b> .....	122
<b>Παράρτημα</b> .....	130

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις.....	72
Πίνακας 2. Συχνότητες Ανάρρωσης Αντρών- Γυναικών.....	73
Πίνακας 3. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης Αντρών- Γυναικών.....	75
Πίνακας 4. Συχνότητες Χαλάρωσης Αντρών-Γυναικών.....	77
Πίνακας 5. Συχνότητες Ελέγχου Αντρών- Γυναικών .....	78
Πίνακας 6. Συχνότητες Επιδεξιότητας Αντρών- Γυναικών .....	80
Πίνακας 7. Συχνότητες Απόδοσης Αντρών-Γυναικών .....	82
Πίνακας 8. Συσχετίσεις .....	84
Πίνακας 9. Συσχετίσεις Αντρών- Γυναικών .....	86
Πίνακας 10. Στοιχεία Μοντέλου (Ανάρρωσης- Απόδοσης) .....	89
Πίνακας 11. Απονα (Ανάρρωσης- Απόδοσης).....	90
Πίνακας 12. Συντελεστές (Ανάρρωσης-Απόδοσης) .....	90
Πίνακας 13. Στοιχεία Μοντέλου (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης).....	91
Πίνακας 14. Απονα (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης).....	91
Πίνακας 15. Συντελεστές (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης) .....	92
Πίνακας 16. Στοιχεία Μοντέλου (Χαλάρωσης- Απόδοσης).....	92
Πίνακας 17. Απονα (Χαλάρωσης-Απόδοσης).....	93
Πίνακας 18. Συντελεστές (Χαλάρωσης- Απόδοσης) .....	93
Πίνακας 19. Στοιχεία Μοντέλου (Ελέγχου- Απόδοσης).....	94
Πίνακας 20. Απονα (Ελέγχου- Απόδοσης) .....	94
Πίνακας 21. Συντελεστές (Ελέγχου- Απόδοσης).....	94
Πίνακας 22. Απονα (Επιδεξιότητας- Απόδοσης).....	95
Πίνακας 23. Στοιχεία Μοντέλου (Ανάρρωσης- Απόδοσης , Αντρών- Γυναικών) .....	96
Πίνακας 24. Απονα ( Ανάρρωσης- Απόδοσης, Αντρών- Γυναικών).....	96
Πίνακας 25. Συντελεστές (Ανάρρωση- Απόδοση, Αντρών- Γυναικών).....	97
Πίνακας 26. Στοιχεία Μοντέλου (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοση, Αντρών-Γυναικών) .....	98
Πίνακας 27. Απονα (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης, Αντρών- Γυναικών).....	98
Πίνακας 28. Συντελεστές (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης, Γυναικών) .....	99
Πίνακας 29. Στοιχεία Μοντέλου (Χαλάρωσης- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών) .....	100
Πίνακας 30. Απονα (Χαλάρωσης-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών).....	100



Πίνακας 31. Συντελεστές (Χαλάρωσης- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών) .....	101
Πίνακας 32. Στοιχεία Μοντέλου (Ελέγχου-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών) .....	101
Πίνακας 33. Απονα (Ελέγχου- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών).....	102
Πίνακας 34. Συντελεστές (Ελέγχου-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών) .....	102
Πίνακας 35. Στοιχεία Μοντέλου (Επιδεξιότητας-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών).....	103
Πίνακας 36. Απονα (Επιδεξιότητας-Απόδοσης, Αντρών, Γυναικών).....	103
Πίνακας 37. Συντελεστές (Επιδεξιότητας- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών).....	104
Πίνακας 38. Στατιστικά Ανάρρωσης (Αντρών- Γυναικών).....	105
Πίνακας 39. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ανάρρωσης (Αντρών-Γυναικών) .....	105
Πίνακας 40. Στατιστικά Ψυχολογικής Αποσύνδεσης (Αντρών-Γυναικών).....	107
Πίνακας 41. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ψυχολογικής Αποσύνδεσης (Αντρών-Γυναικών).....	107
Πίνακας 42. Στατιστικά Χαλάρωσης (Αντρών-Γυναικών).....	108
Πίνακας 43. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Χαλάρωσης (Αντρών-Γυναικών).....	108
Πίνακας 44. Στατιστικά Ελέγχου (Αντρών-Γυναικών).....	109
Πίνακας 45. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ελέγχου (Αντρών-Γυναικών).....	110
Πίνακας 46. Στατιστικά Επιδεξιότητας (Αντρών-Γυναικών) .....	111
Πίνακας 47. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Επιδεξιότητας (Αντρών- Γυναικών).....	111
Πίνακας 48. Στατιστικά Απόδοσης (Αντρών- Γυναικών).....	112
Πίνακας 49. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Απόδοσης (Αντρών-Γυναικών).....	113

## **Κατάλογος Σχημάτων**

Σχήμα 1. Μοντέλο προς διερεύνηση.....	55
Σχήμα 2. Δημογραφικά Φύλο .....	60
Σχήμα 3. Δημογραφικά Ηλικία .....	61
Σχήμα 4. Δημογραφικά Ηλικία Αντρών .....	61
Σχήμα 5. Δημογραφικά Ηλικία Γυναικών .....	62
Σχήμα 6. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση .....	62
Σχήμα 7. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση Αντρών.....	63
Σχήμα 8. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση Γυναικών.....	63
Σχήμα 9. Δημογραφικά Παιδιά .....	64
Σχήμα 10. Δημογραφικά Παιδιά Αντρών .....	64

Σχήμα 11. Δημογραφικά Παιδιά Γυναικών .....	65
Σχήμα 12. Δημογραφικά Εκπαίδευση .....	65
Σχήμα 13. Δημογραφικά Εκπαίδευση Αντρών .....	66
Σχήμα 14. Δημογραφικά Εκπαίδευση Γυναικών .....	67
Σχήμα 15. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας .....	67
Σχήμα 16. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας αντρών .....	68
Σχήμα 17. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας γυναικών .....	68
Σχήμα 18. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση .....	69
Σχήμα 19. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο .....	69
Σχήμα 20. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση αντρών .....	70
Σχήμα 21. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση γυναικών .....	70
Σχήμα 22. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο αντρών .....	71
Σχήμα 23. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο γυναικών.....	71
Σχήμα 24. Συχνότητες Ανάρρωσης.....	72
Σχήμα 25. Συχνότητες Ανάρρωσης Αντρών- Γυναικών .....	74
Σχήμα 26. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης.....	75
Σχήμα 27. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης Αντρών-Γυναικών.....	76
Σχήμα 28. Συχνότητες Χαλάρωσης .....	76
Σχήμα 29. Συχνότητες Χαλάρωσης Αντρών- Γυναικών.....	77
Σχήμα 30. Συχνότητες Ελέγχου .....	78
Σχήμα 31. Συχνότητες Ελέγχου Αντρών- Γυναικών.....	79
Σχήμα 32. Συχνότητες Επιδεξιότητας .....	80
Σχήμα 33. Συχνότητες Επιδεξιότητας Αντρών-Γυναικών .....	81
Σχήμα 34. Συχνότητες Απόδοσης .....	81
Σχήμα 35. Συχνότητες Απόδοσης Αντρών-Γυναικών.....	82

## Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες απασχολεί όλο και περισσότερο η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ της εργασίας και της υγείας των εργαζομένων, και ιδιαίτερα οι επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών χαρακτηριστικών της εργασίας στην ψυχολογική ευημερία και υγεία των ατόμων. Η τεχνολογική ανάπτυξη καθώς και αλλαγές που επήλθαν στο κοινωνικό, δημογραφικό και οργανωσιακό περιβάλλον, συνέβαλλαν τόσο στην αύξηση της πίεσης και των εργασιακών απαιτήσεων, όσο στην ευκολότερη πρόσβασή των τελευταίων στην ιδιωτική ζωή των ατόμων. Συνεπώς, παρατηρήθηκε πως εκτός από τα χαρακτηριστικά της εργασίας, εξίσου καίριας σημασίας παράγοντας για μια καλή ζωή αποτελεί η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής (Jones, Burke, & Westman, 2013; Bakker, Demerouti, Oerlemans, & Sonnentag, 2013). Σημαντικό λοιπόν κομμάτι ενός ήρεμου και υγιούς τρόπου ζωής αποτελεί η ανάρρωση και αποφόρτιση από τις καθημερινές απαιτήσεις και εντάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, ώστε να αποφευχθεί η εργασιακή κόπωση και εξουθένωση.

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον ως προς τις επιδράσεις των αγχωτικών καταστάσεων και τις πιέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, εστίασε στη διαδικασία που πραγματοποιείται προκειμένου να αποφορτιστούν τα άτομα από τις επιδράσεις αυτές. Επομένως αρκετές θεωρητικές και εμπειρικές έρευνες επικεντρώθηκαν στην διαδικασία της εργασιακής ανάρρωσης (work recovery), και πιο συγκεκριμένα στη σημαντικότητά της στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς και πως αυτή επιδρά στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων (Ganster & Schaubroeck, 1991; Sonnentag & Frese, 2003; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). Η διερεύνηση της ανάρρωσης περιλαμβάνει επιπλέον μελέτες γύρω από τις στρατηγικές που ακολουθούνται ώστε οι εργαζόμενοι να διαφυλάξουν τους προσωπικούς τους πόρους όπως και να διατηρήσουν σε φυσιολογικά επίπεδα τα ψυχοβιολογικά συστήματά τους. Κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές οι δραστηριότητες που ευνοούν την διαδικασία της ανάρρωσης και της ψυχολογικής αποσύνδεσης, όπως και τα αίτια και τους παράγοντες που προκαλούν την ανάγκη για ανάρρωση. Εξαιτίας του γεγονότος ότι η διαδικασία της ανάρρωσης συνδέεται άμεσα με την υγεία καθώς και με την ψυχολογική και τη συναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων, προκύπτει πως επηρεάζει την απόδοση των ατόμων στα πλαίσια του οργανισμού αλλά και της προσωπικής ζωής τους (Sonnentag & Fritz, 2007).

Άμεση συσχέτιση με την εργασιακή ανάρρωση λοιπόν, φαίνεται να έχει η απόδοση των εργαζομένων (job performance). Η εργασιακή απόδοση αποτελεί μία από τις πιο μελετημένες

έννοιες στα πλαίσια της οργανωσιακή συμπεριφοράς και αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες αποτελεσματικότητας των οργανισμών, καθώς αυτή βασίζεται στην πετυχημένη και υψηλή απόδοση των εργαζομένων (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Η απόδοση, και ειδικότερα η εργασιακή απόδοση, έχει αποτελέσει πόλος ερευνών που σε συνδυασμό με τη συσχέτιση της με την εργασιακή ανάρρωση, οδηγεί σε κρίσιμα υπεράσματα ως προς τη δυνατότητα αύξησης των επιπέδων της εργασιακής απόδοσης. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η πετυχημένη διαδικασία ανάρρωσης, έχει ως αποτέλεσμα την αναπλήρωση των προσωπικών πόρων των εργαζομένων, γεγονός το οποίο τους οδηγεί να επενδύσουν επιπλέον πόρους ώστε να αποδίδουν σε μεγαλύτερο βαθμό και να είναι αποτελεσματικοί (Fritz & Sonnentag, 2005).

Στα πλαίσια της εξέλιξης της τεχνολογίας και της νέας τάξης πραγμάτων που επικρατεί στις σύγχρονες κοινωνίες και αγορές, καθοριστικής σημασίας αποτελεί και η αλλαγή των κοινωνικών συνθηκών και συγκεκριμένα ο ρόλος των δύο φύλων (Diekman & Eagly, 2000; Wood & Eagly, 2002). Η παραδοσιακή θεωρία των δύο φύλων, που καθορίζει την θέση των ανθρώπων στην οικογένεια και την εργασία, παρατηρούμε πως έχει εξελιχθεί και έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τον σύγχρονο τρόπο ζωής. Παρά τις διακρίσεις και τις διαφορές με βάση το φύλο που ακόμα και σήμερα παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες πια εκτός από τον ρόλο της μητρότητας και της συζύγου, κατέχουν σημαντική θέση στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενη επηρεάζει σημαντικά και τον ρόλο των αντρών, καταρρίπτοντας τη θεωρία του άντρα «κουβαλητή» και δίνοντας έναυσμα για μια κοινωνία με εξισωμένες τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των δύο φύλων (Lewis, 2001). Καθώς λοιπόν δημιουργείται το νέο μοντέλο ρόλων, οι ρυθμοί ζωής μεταβάλλονται και το σκηνικό στην οικογένεια και την αγορά εργασίας διαμορφώνονται ανάλογα, είναι φανερό πως και τα δύο φύλα δαπανούν μεγάλο μέρος των προσωπικών τους πόρων σε εργασίες εντός και εκτός σπιτιού. Αποτελεί λοιπόν κοινή ανάγκη και για τα δύο φύλα, η ανάγκη για αποφόρτιση και ξεκούραση από τις καθημερινές απαιτήσεις της εργασίας (Sonnentag S. , 2001).

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, σκοπός αποτελεί η εξέταση της ανάρρωσης των εργαζομένων, σε ένα δείγμα εργαζομένων, αντρών και γυναικών, από τον δημόσιο τομέα. Παρά το γεγονός ότι έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες και μελέτες γύρω από την ανάρρωση των εργαζομένων, τις δραστηριότητες ανάρρωσης και τις επιπτώσεις της, η συγκεκριμένη μελέτη εστιάζει κυρίως στην σύγκριση των επιπέδων των τεσσάρων διαστάσεων της ανάρρωσης μεταξύ των δύο φύλων (Sonnentag & Fritz, 2007). Καθώς οι ρόλοι των δύο φύλων έχουν διαμορφωθεί σύμφωνα με την νέα πραγματικότητα, και τα καθήκοντα των αντρών και των γυναικών έχουν θεωρητικά εξισωθεί στην οικογένεια και την αγορά εργασίας, αποτελεί

ενδιαφέρουσα η σύγκριση των αποτελεσμάτων της ψυχολογικής αποσύνδεσης, της χαλάρωσης, της επιδεξιότητας και του ελέγχου. Οι έννοιες αυτές αποτελούν τις τέσσερις διαστάσεις της ανάρρωσης και αναλύονται παρακάτω στην εργασία. Σε συνέχεια της ανάλυσης της έννοιας της ανάρρωσης και των διαστάσεων της, αναλύονται οι τύποι ανάρρωσης, τα αίτια και οι παράγοντες που την προκαλούν καθώς και οι σχετικές θεωρίες. Σημαντική κρίνεται και η εξέταση της έννοιας της απόδοσης των εργαζομένων, και των τύπων της, εφόσον φαίνεται η απόδοση να επηρεάζεται ιδιαίτερα από την ανάρρωση των εργαζομένων εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος, σύμφωνα και με τη θεωρητική ανασκόπηση. Τέλος αναλύεται η θεωρία των ρόλων των δύο φύλων, και οι διαφορές στον ρόλο που κατέχουν οι άντρες και οι γυναίκες στην κοινωνία αλλά και στην εργασία στο πλαίσιο της οποίας βασίζεται η έρευνα μας. Μετά τη θεωρητική ανασκόπηση, προχωράμε στην επεξεργασία των δεδομένων μέσω του προγράμματος SPSS, ώστε να καταλήξουμε σε συμπεράσματα ως προς την ανάρρωση των εργαζομένων και την επίδρασή της στην απόδοσή τους, ξεχωριστά για κάθε φύλο.

# Κεφάλαιο 1: Εργασιακή Ανάρρωση

## 1.1. Η έννοια της εργασιακής ανάρρωσης

Ένα ευρέως διαδομένο φαινόμενο που έχει κατακλύσει τη ζωή μας δεν είναι άλλο από το άγχος, και ειδικότερα το εργασιακό άγχος, καθώς ο φόρτος εργασίας και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις αυξάνονται, συγκαταλέγεται μεταξύ των βασικότερων υπεύθυνων σε ότι αφορά ψυχολογικές διαταραχές, προβλήματα υγείας καθώς επίσης επιφέρει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στα πλαίσια του οργανωσιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με αρκετές έρευνες μάλιστα οι αγχωτικές καταστάσεις στον εργασιακό χώρο, είναι άμεσα συνδεδεμένες με ψυχολογικά προβλήματα, χαμηλή ευημερία, υψηλούς κινδύνους στην υγεία των εργαζομένων, ψυχική και σωματική, τα οποία οδηγούν σε επιπλοκές στον εργασιακό χώρο και συνεπώς αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις για τους οργανισμούς (Ganster & Schaubroeck, 1991; Sonnentag & Frese, 2003; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). Τα άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με υπερβάλλουσες εργασιακές απαιτήσεις και συνεπώς με το εργασιακό άγχος, αντιδρούν με ποικίλους τρόπους ανάλογης κόπωσης. Μια ανάπαυλα λοιπόν από τη κόπωση που προκαλείται από τους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες, και κυρίως τους χρόνιους, μπορεί να επιφέρει ανακούφιση στους εργαζόμενους (Eden, 1990). Η χρόνια και συνεχής έκθεση άλλωστε σε στρεσογόνους παράγοντες είναι δυνατόν να επιφέρει εξουθένωση. Επομένως κρίνεται ζωτικής σημασίας και έχει θετική επίδραση στους εργαζόμενους ο χρόνος που δαπανάται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος για την αποκατάσταση των πόρων τους καθώς συμβάλλουν στη διαδικασία της ανάρρωσης (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998).

Παρόλο που έχουν δοθεί ποικίλοι ορισμοί για την εργασιακή ανάρρωση, η πλειοψηφία τους την ορίζει ως τη διαδικασία που πραγματοποιείται, αφού σταματήσουν να υφίστανται οι στρεσογόνοι παράγοντες, προκειμένου να αποκατασταθούν οι αρνητικές επιδράσεις της καταπόνησης των εργαζομένων (Geurts & Sonnentag, 2006). Άλλος ένας ορισμός, αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία τα ψυχοβιολογικά συστήματα των ατόμων, που έχουν επικαλεστεί να αντιδράσουν κατά τη διάρκεια μιας αγχωτικής κατάστασης, επανέρχονται στην αρχική τους κατάσταση οπότε με αυτό τον τρόπο αποτρέπεται η επιδείνωση στην ψυχολογική κατάσταση και απόδοση των εργαζομένων βραχυπρόθεσμα αλλά και μακροπρόθεσμα (Meijman & Mulder, 1998; Craig & Cooper, 1992).

Πιο συγκεκριμένα η εργασιακή ανάρρωση αποτελεί μια διαδικασία κατά την οποία οι επιβλαβείς επιδράσεις που προκαλούνται από αγχωτικές καταστάσεις στον εργασιακό χώρο

απαλείφονται ή τουλάχιστον ελαττώνονται. Σε περιπτώσεις αυξανόμενων εργασιακών απαιτήσεων καταβάλλεται υπερβάλλουσα προσπάθεια και αντίστοιχα δαπανώνται προσωπικοί πόροι για την αντιμετώπισή τους, συνεπώς επέρχεται κόπωση και ψυχολογική αναταραχή καθώς έχει επηρεαστεί το ψυχοβιολογικό σύστημα των ατόμων. Κατά τη διαδικασία της ανάρρωσης το σύστημα αυτό θα πρέπει να μην ανακαλείται και να βρίσκεται σε κατάσταση ηρεμίας όπως επίσης οι προσωπικοί πόροι, όπως η ενέργεια και η θετική διάθεση, οφείλουν να αναπληρωθούν. Η ανάρρωση συνεπώς επέρχεται όταν παύουν να απασχολούν το νευρικό σύστημα των ατόμων απαιτήσεις, όπως αυτές που το απασχολούσαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και των αγχωτικών εργασιακών καταστάσεων (Meijman & Mulder, 1998).

Η υπερβολική έκθεση σε εργασιακές απαιτήσεις, έχει ως αποτέλεσμα καταβολή προσπάθειας και δαπάνη πόρων σε βαθμό που ενδέχεται να έχει αρνητικές προσωπικές συνέπειες και ακόμα να οδηγήσει στην εξάντλησή τους. Πρόκειται ουσιαστικά για τον αντίποδα της υπερφόρτωσης που στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς έχει ως αποτέλεσμα την ψυχοσωματική κόπωση ενώ σε πολύ μεγάλο βαθμό οδηγεί στην εργασιακή εξουθένωση. Με σκοπό να διαφυλάξουν τους πόρους και το ψυχοβιολογικό τους σύστημα, τα άτομα χρειάζονται να μετριάσουν και να κρατήσουν τις ισορροπίες στην προσπάθεια που καταβάλλουν ώστε να καταφέρουν τους εργασιακούς τους στόχους. Όσο πιο απαιτητικοί και αγχωτικοί είναι αυτοί, τόσο πιο έντονη η προσπάθεια που καταβάλλεται, όπως επίσης η ανάγκη για αποφόρτιση, η οποία χρειάζεται και περισσότερο χρόνο για να επέλθει. Σε αντίθεση με την υπερφόρτωση, η εργασιακή ανάρρωση καταφέρνει να συνεισφέρει σημαντικά στην αποκατάσταση των παραγόντων που είναι υπεύθυνοι για τη κόπωση, τη μειωμένη διάθεση και κινητικότητα στους εργαζόμενους καθώς επίσης συχνά ευθύνεται για τη μείωση του επιπέδου των δεικτών της ψυχολογικής καταπόνησης και έντασης (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Natter, 2004; Sonnentag & Fritz, 2007).

Η ανάγκη για εργασιακή ανάρρωση ξεκινά ουσιαστικά να υφίσταται από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι έχουν δαπανήσει τους προσωπικούς τους πόρους και το νευρικό τους σύστημα βρίσκεται σε εγρήγορση, από το οποίο επέρχεται και το αίσθημα της κόπωσης, καθώς καταβάλλουν επιπλέον προσπάθεια προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις και την πίεση της δουλειάς τους. Αν και η κόπωση με την έλλειψη ανάρρωσης είναι σχετικές έννοιες, η κόπωση ορίζεται ως μια κατάσταση που είναι αποτέλεσμα της καταβολής ενέργειας προκειμένου να ανταποκριθούν τα άτομα στις εργασιακές απαιτήσεις, και συνεπώς αποτελεί περισσότερο αποτέλεσμα ελλείψεως εργασιακής ανάρρωσης παρά μια εκδοχή της ανάρρωσης. Όπως αναφέρουν οι Craig και Cooper (1992), η ανάγκη για ανάρρωση ορίζεται ως μια

συνειδητή συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από απροθυμία των εργαζομένων να συνεχίσουν να ανταπεξέρχονται στις τρέχουσες απαιτήσεις ή να δεχτούν νέες και ταυτόχρονα συνδέεται με την επιθυμία μιας χαμηλής σε ένταση δραστηριότητα που θα βοηθήσει στην ανάκτηση της ενέργειας τους. Στην καθημερινότητα τους τα άτομα εκφράζουν την επιθυμία τους αυτή για αποφόρτιση ως μια κατάσταση κατά την οποία, στον ελεύθερο χρόνο κατά τον οποίο δεν απασχολούνται από τη δουλειά τους, «θέλουν να βρουν την ησυχία τους», «να χαλαρώσουν για λίγο» ή ακόμα «να φορτίσουν τις μπαταρίες τους» (Sonnentag & Natter, 2004; Sonnentag & Zijlstra, 2006; Sonnentag & Fritz, 2007; Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009).

Φαίνεται πως η ρύθμιση της διάθεσης αποτελεί από τις κύριες λειτουργίες της διαδικασίας της ανάρρωσης και έχει διαπιστωθεί πως προκειμένου να την επαναφέρουν σε φυσιολογικά επίπεδα, οι εργαζόμενοι επιστρατεύουν μια σειρά από διαφορετικές στρατηγικές διαρρύθμισης (Sonnentag & Fritz, 2007). Σύμφωνα με τους Parkinson και Totterdell (1999), υπάρχει διαχωρισμός των στρατηγικών ρύθμισης της διάθεσης και συνίστανται από τις στρατηγικές αντιπερισπασμού και τις στρατηγικές εμπλοκής. Οι στρατηγικές αντιπερισπασμού στοχεύουν στην αποφυγή αρνητικών και αγχωτικών καταστάσεων και στην επιδίωξη δραστηριοτήτων που αποσπών τη προσοχή. Αντίθετα οι στρατηγικές εμπλοκής χαρακτηρίζονται από την αντιμετώπιση και αποδοχή των αγχωτικών καταστάσεων.

Οι στρατηγικές αντιπερισπασμού λοιπόν είναι εμφανές πως σχετίζονται περισσότερο με τη διαδικασία της ανάρρωσης και αξίζει να αναφερθούμε σε αυτές καθώς ευνοούν την πραγματοποίησή της, σε αντίθεση με τις στρατηγικές εμπλοκής που δε προβλέπουν την απεμπλοκή από τις αγχωτικές καταστάσεις. Οι στρατηγικές αντιπερισπασμού, οι οποίες αποτελούν και συνιστώσες της διαδικασίας της ανάρρωσης, περιλαμβάνουν α) τη στρατηγική ψυχολογικής αποσύνδεσης από τη δουλειά, β) την προς τη χαλάρωση προσανατολισμένη στρατηγική (δραστηριότητες χαλάρωσης στον ελεύθερο χρόνο) και γ) τη στρατηγική που είναι προσανατολισμένη προς τη μάθηση και επιδεξιότητα (δραστηριότητες που προκαλούν τα άτομα διανοητικά στον ελεύθερο χρόνο). Σύμφωνα με έρευνα των Sonnentag και Fritz (2007), η στρατηγική αντιπερισπασμού που συσχετίζεται άμεσα με την ανάρρωση είναι αυτή της ψυχολογικής αποσύνδεσης.

Τελικά για να επιτευχθεί η ανάρρωση ακολουθώντας τη βέλτιστη στρατηγική και δραστηριότητα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απαλλαγθούν από τους στρεσογόνους παράγοντες και τις απαιτήσεις που επιβάλλονται από το εργασιακό τους περιβάλλον, και ο οργανισμός τους



να επανέλθει σε φυσιολογικά επίπεδα προ άγχους, γεγονός που αποτελεί βασική προϋπόθεση και επηρεάζει την κατάσταση των εργαζομένων και την απόδοσή τους σε καθημερινή βάση. Όταν επιτυγχάνεται το γεγονός αυτό, και επέρχεται επιτυχώς η αποφόρτιση, ανακτώνται οι χαμένοι πόροι και επανέρχονται σε ισορροπία τα επίπεδα της ευημερίας καθώς και της ψυχολογικής και σωματικής τους κατάστασης.

## *1.2. Διαστάσεις της εργασιακής ανάρρωσης*

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, προκειμένου να επιτευχθεί η διαδικασία της ανάρρωσης και οι εργαζόμενοι να ξεκουραστούν από το άγχος και την κόπωση, ψυχολογική και σωματική, που τους προκαλούν οι απαιτήσεις της εργασίας τους και οι αρμοδιότητές τους, είναι αναγκαίο να επιλέξουν μεταξύ των στρατηγικών αντιπερισπασμού την κατάλληλη που θα τους διασφαλίσει το επιθυμητό αποτέλεσμα ξεκούρασης και αποφόρτισης. Επομένως οι στρατηγικές αυτές μαζί με την δυνατότητα ελέγχου αποτελούν διαφορετικές διαστάσεις της εργασιακής ανάρρωσης καθώς σύμφωνα με τους Sonnentag και Fritz (2007), όλες αποτελούν διαδικασίες που συμβάλλουν στην αποφόρτιση και συνεπώς αποτελούν εργαλείο μέτρησης της ανάρρωσης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι όταν βρίσκονται εκτός εργασιακού χώρου. Οι διαστάσεις αυτές θα αναλυθούν παρακάτω και είναι οι εξής: Ψυχολογική Αποσύνδεση, Χαλάρωση, Επιδεξιότητα και Έλεγχος.

### **Ψυχολογική Αποσύνδεση**

Η ψυχολογική αποσύνδεση θεωρείται αρκετά σημαντική καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για οποιαδήποτε διαδικασία ανάρρωσης. Παρά το γεγονός ότι η φυσική απουσία από το εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει σημαντικά στην διαδικασία της ανάρρωσης, δεν θεωρείται πως είναι πάντα αρκετή για να αποφορτιστούν οι εργαζόμενοι και να αφήσουν πίσω τους τις σκέψεις που έχουν να κάνουν με επαγγελματικά ζητήματα. Οι επαγγελματικές υποχρεώσεις και τα ζητήματα που προκύπτουν στη δουλειά, πολλές φορές ακολουθούν τους εργαζόμενους, ειδικά εκείνους που είναι αρκετά προσκολλημένοι στην εργασία τους, και εκτός εργασιακού χώρου, πράγμα που δυσχεραίνει σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα να αναρρώσουν.

Οι Etzion, Eden και Lapidot (1998), ασχολήθηκαν με την παραπάνω κατάσταση και προχώρησαν στη σύσταση του όρου «αποσύνδεση» για να περιγράψουν την «αίσθηση της απουσίας από την εργασιακή κατάσταση». Η διαδικασία της ψυχολογικής αποσύνδεσης λοιπόν

περιγράφεται ως η διαδικασία απεμπλοκής των εργαζομένων από εργασιακές ασχολίες, όπως επαγγελματικά τηλεφωνήματα και ηλεκτρονική επικοινωνία από το σπίτι ή ακόμα και ενεργή συμμετοχή τους σε συσχετισμένες με την εργασία δραστηριότητες και εκτός εργασιακού ωραρίου. Υπό διαφορετική οπτική, ο όρος της ψυχολογικής αποσύνδεσης συνεπάγεται ουσιαστικά με την διανοητική αποδέσμευση των ατόμων, σε συνδυασμό με την φυσική τους απουσία από τον εργασιακό χώρο, σε σχετικά μεγάλες περιόδους. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει από την πλευρά των απασχολούμενων να σταματήσουν να σκέφτονται εργασιακά ζητήματα, όπως προβλήματα που προέκυψαν με πελάτες και επαγγελματικά εγχειρήματα, δυσκολίες στην αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους, διαφωνίες, ακόμα και εργασιακές ευκαιρίες που θα συμβάλλουν στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Όλα τα παραπάνω, είτε θετικά, είτε αρνητικά, συμβάλλουν στην δέσμευση πόρων και υπερφόρτιση των εργαζομένων, συνεπώς είναι αναγκαίο να σταματήσουν οι εργαζόμενοι να τα αναλύουν και να τους απασχολούν εκτός δουλειάς, ώστε να ξεκαθαρίσουν το μυαλό τους και να μεταβεί το νευρικό τους σύστημα σε κατάσταση ηρεμίας. Σε απλούς όρους σημαίνει πως τα άτομα αφήνουν πίσω τους τον εργασιακό χώρο και τα εργασιακά τους καθήκοντα μετά το ωράριο τους σε ψυχολογικό και διανοητικό επίπεδο, γεγονός που επιδρά θετικά στη διάθεσή τους και την ευημερία τους στο τέλος της ημέρας, η οποία θετική διάθεση αποτελεί παράγοντα επιτυχημένης διαδικασίας ανάρρωσης. (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Bayer, 2005).

Προχωρώντας προκειμένου να κατανοηθούν τα ευεργετικά αποτελέσματα της ψυχολογικής αποσύνδεσης, σύμφωνα με τη διαδικασία της ανάρρωσης στους εργαζόμενους, αυτή επέρχεται όταν δεν υφίστανται πια ζητήματα που απασχολούν το νευρικό σύστημα και συνεπώς παύει να βρίσκεται σε λειτουργία το ψυχοβιολογικό σύστημα των ατόμων (Meijman & Mulder, 1998). Στην περίπτωση λοιπόν που τα άτομα επιτυγχάνουν να αποσυνδεθούν από την εργασία τους όταν βρίσκονται εκτός εργασιακού χώρου, αυξάνονται οι πιθανότητες ώστε τα ζητήματα που απασχολούν το λειτουργικό νευρικό σύστημα των ατόμων τελικά να μειωθούν. Ωστόσο όταν η αποσύνδεση δεν επιτυγχάνεται και οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να ασχολούνται με ζητήματα της δουλειάς, τα ψυχοβιολογικά συστήματα δεν παύουν να προκαλούνται και να λειτουργούν, δαπανάται επιπλέον ενέργεια και για τον λόγο αυτό δεν επέρχεται ανάρρωση στους εργαζόμενους επιτυχώς.

Σύμφωνα με μελέτες που έχουν διεξαχθεί, η ψυχολογική αποσύνδεση συνδέεται με την αποφόρτιση του εργασιακού άγχους και συμβάλλει θετικά σε διάφορες πτυχές της εργασιακής ζωής των εργαζομένων. Σύμφωνα με έρευνα των Etzion, Eden και Lapidot (1998), αποτελεί

μετριαστικό παράγοντα στη σχέση μεταξύ εργασιακών παραγόντων και της εργασιακής εξουθένωσης, αφού έχει θετικές επιπτώσεις και στην ψυχολογική κατάστασή τους πίσω στη δουλειά, καθώς η αποσύνδεση ενισχύει την θετική εμπειρία εκτός δουλειάς και συμβάλλει στην αναπλήρωση των προσωπικών πόρων των εργαζομένων μέσω της διαδικασίας της ανάρρωσης, δίνει την δυνατότητα στους εργαζομένους να επιστρέψουν στη δουλειά με ενισχυμένο το αίσθημα της ξεκούρασης και ανακούφισης, παράγοντες που συμβάλουν σημαντικά στην εμπλοκή των εργαζομένων στη δουλειά τους και στην απόδοσή τους. Επιπλέον φαίνεται πως η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων, και συγκεκριμένα το ενδοκρινολογικό και καρδιαγγειακό σύστημα τους. Άλλος ένας τομέας που μπορεί να επηρεαστεί από την έλλειψη αποσύνδεσης, είναι η συμπεριφορά των ατόμων στο σπίτι, καθώς η απασχόληση τους με θέματα της δουλειάς προκαλεί το να γίνονται λιγότερο επικοινωνιακοί και να δημιουργούνται εντάσεις και διαφωνίες με τα υπόλοιπα μέλη της οικογενείας τους (Sonnentag S., 2003; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010).

### **Χαλάρωση**

Όσον αφορά τη διαδικασία της χαλάρωσης, πρόκειται για μια διαδικασία που συνδέεται κυρίως με δραστηριότητες που γίνονται στον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων (Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995). Πρόκειται ουσιαστικά για μια σειρά από δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από χαμηλή δραστηριότητα και αυξημένες θετικές επιδράσεις στην ψυχολογία των εργαζομένων. Η επιλογή των δραστηριοτήτων αυτών μπορεί να είναι συνειδητή, επιλέγοντας δραστηριότητες που χαλαρώνουν ταυτόχρονα το σώμα και τον νου όπως είναι η διαρκής χαλάρωση των μυών ή άλλες μέθοδοι ψυχικής ανακούφισης και χαλάρωσης, όπως ο διαλογισμός. Επιπλέον δραστηριότητες που έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν το βαθμό χαλάρωσης, μπορεί να αποτελέσουν μια χαλαρή βόλτα στην εξοχή ή το άκουσμα μουσικής. Οι περισσότεροι άνθρωποι αναμένουν να χαλαρώσουν λοιπόν κάνοντας δραστηριότητες, που απαιτούν την καταβολή ελάχιστων προσωπικών πόρων, που δεν απαιτούν ιδιαίτερη κοινωνική συναναστροφή όπως επίσης απαιτούν μικρή ψυχολογική και σωματική καταβολή προσπάθειας και δεν προκαλούν ιδιαίτερα τις δυνατότητες τους ούτε τα λειτουργικά τους συστήματα. Η χαλάρωση, όπως και η ψυχολογική αποσύνδεση, επιδρούν θετικά στον οργανισμό καθώς συμβάλλει στην αποφόρτιση των εργαζομένων από την ένταση και το άγχος της δουλειάς τους, εμπλέκοντας σε δραστηριότητες οι οποίες προάγουν την ψυχική και σωματική τους ηρεμία.

Η ενασχόληση των ατόμων με δραστηριότητες χαλάρωσης, θεωρείται σημαντική αφού η μείωση της φυσικής δραστηριότητας και η αύξηση των ευεργετικών επιδράσεων στον

οργανισμό και την ευημερία τους, συμβάλλουν στην αποφόρτισή τους. Η συμβολή της χαλάρωσης στην αποφόρτιση των εργαζομένων γίνεται με δύο τρόπους. Σύμφωνα με τους Brosschot, Pieper, και Thayer (2005), καθώς η παρατεταμένη λειτουργία των συστημάτων των εργαζομένων, που οφείλεται σε εργασιακό άγχος, αποτελεί μετριαστικό παράγοντα ώστε οι εργασιακοί αγχωτικοί παράγοντες να μετατραπούν σε κάποια μορφή σωματικής και ψυχολογικής ασθένειας, οι δραστηριότητες που επιφέρουν χαλάρωση και μειώνουν την παρατεταμένη δραστηριότητα των ψυχοβιολογικών συστημάτων, είναι καίριες στην διαδικασία της επαναφοράς του οργανισμού σε φυσιολογικά επίπεδα, πριν την εμφάνιση των αγχωτικών καταστάσεων. Έτσι οι δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με τη χαλάρωση λειτουργούν και ως μηχανισμός άμυνας έναντι των αγχωτικών καταστάσεων και απαιτήσεων της εργασίας. Επιπλέον τα θετικά συναισθήματα που προξενούνται από την ενασχόληση με χαλαρωτικές δραστηριότητες στον οργανισμό, συνεισφέρουν θετικά στη διάθεση και στην ανάρρωση των ατόμων, καθώς τα θετικά συναισθήματα συμβάλλουν στη μείωση των αρνητικών επιδράσεων που προκαλεί το εργασιακό άγχος. (Sonnentag & Fritz, 2007; Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995)

### **Επιδεξιότητα**

Προχωρώντας στη διάσταση της επιδεξιότητας, πρόκειται για κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι επιλέγουν να ασχοληθούν με δραστηριότητες στον ελεύθερο τους χρόνο εκτός δουλειάς, οι οποίες αποσπούν την προσοχή τους από την εργασία και συγχρόνως τους προκαλούν διανοητικά εντρυφώντας σε νέες γνώσεις ή δίνοντάς τους τη δυνατότητα να ζήσουν νέες εμπειρίες. Μέσω της ενασχόλησης με δραστηριότητες επιδεξιότητας, δίνεται επίσης στα άτομα η δυνατότητα εκπαίδευσης και σε άλλους τομείς ακόμα και να φτάσουν στο ανώτατο επίπεδο επιδεξιότητας και τεχνογνωσίας. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων αποτελούν τα μαθήματα ξένων γλωσσών, η αναρρίχηση, η ενασχόληση με ένα νέο χόμπι (Fritz & Sonnentag, 2006). Επίσης η εμπλοκή σε ότι έχει να κάνει με τον εθελοντισμό αποτελεί άλλη μια δραστηριότητα επιδεξιότητας (Sonnentag & Fritz, 2007).

Η επιδεξιότητα σαν εμπειρία προκαλεί τα άτομα να ξεπεράσουν τις δυνατότητες τους και να ασχοληθούν με νέες δραστηριότητες. Η συγκεκριμένη διάσταση της ανάρρωσης δεν είναι όσο χαλαρωτική όσο η χαλάρωση και η ψυχολογική αποσύνδεση, καθώς απαιτεί την δαπάνη ενέργειας και ορισμένων προσωπικών πόρων, όπως επίσης έως ένα βαθμό αυτοέλεγχο. Η διαδικασία δεν είναι τόσο απλή λοιπόν, αφού χρειάζεται καταβολή προσπάθειας και προσωπικός έλεγχος ώστε οι εργαζόμενοι να ασχοληθούν με μια δραστηριότητα επιδεξιότητας αντί να μείνουν αδρανείς στο σπίτι τους. Παρόλο λοιπόν που ενδέχεται να είναι αναγκαία η

επιπλέον καταβολή προσωπικών πόρων για αυτές τις δραστηριότητες, συμβάλλουν σημαντικά στην διαδικασία της ανάρρωσης, δημιουργώντας νέους προσωπικούς πόρους και προσφέροντάς τους νέες ικανότητες, τεχνογνωσία και αποτελεσματικότητα (Sonnentag & Fritz, 2007; Fritz & Sonnentag, 2006; Hobfoll & Wells, 1998). Επίσης θεωρείται πως επιδρούν θετικά στη διάθεση των εργαζομένων, γεγονός που επηρεάζει θετικά την ξεκούραση των εργαζομένων (Parkinson & Totterdell, 1999). Σύμφωνα με εμπειρικά αποτελέσματα, η επιδεξιότητα επιδρά θετικά στην ανάρρωση, και συγκεκριμένα η ενασχόληση με αθλήματα ή άλλες δραστηριότητες, κατά τη διάρκεια διακοπών ή γενικότερα εκτός εργασίας, οδηγούν σε θετικές επιδράσεις (Fritz & Sonnentag, 2006; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Natter, 2004).

### Έλεγχος

Άλλος ένας σημαντικό παράγοντας, που συμβάλει σημαντικά στη διαδικασία της ανάρρωσης, είναι ο έλεγχος. Οι άνθρωποι γενικότερα έχουν τη τάση να ελέγχουν τα γεγονότα που διαδραματίζονται στη ζωή τους και που τους επηρεάζουν άμεσα. Ο έλεγχος ξεκινάει από τις πιο μικρές προσωπικές αποφάσεις που θα πάρουν οι άνθρωποι κατά τη διάρκεια της ημέρας σε σχέση με τις προτεραιότητές τους και με ποιες δραστηριότητες θα ασχοληθούν, έως πολύ σοβαρές αποφάσεις σχετικά με τη ζωή τους.

Σύμφωνα με τον Burger (1989), ο προσωπικός έλεγχος μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα ενός ατόμου να επιλέξει μεταξύ δύο εναλλακτικών επιλογών. Πρόκειται ουσιαστικά για τον αντιληπτό έλεγχο των ατόμων και όχι των πραγματικό που έχουν πάνω σε καταστάσεις. Στην περίπτωση που εμφανίζονται αγχωτικές καταστάσεις, μέσω του αυτοέλεγχου τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να επαναπροσδιορίσουν τις συνθήκες, μειώνοντας τα ποσοστά του άγχους και της έντασης σε συνδυασμό με την αύξηση της ψυχολογικής ευημερίας. Η αίσθηση του ελέγχου σημαντικών καταστάσεων για τη ζωή τους, οδηγεί σε αύξηση των επιπέδων της ψυχολογικής ευημερία και των θετικών συναισθημάτων. Αντίθετα στην περίπτωση που τα άτομα αισθανθούν πως δεν έχουν τη δυνατότητα να αντιδράσουν και να επηρεάσουν τις καταστάσεις που διαδραματίζονται γύρω τους, αυτό τους προκαλεί άγχος και ένταση (Rosenfield, 1989).

Στην περίπτωση της ανάρρωσης, ο έλεγχος προσδιορίζεται ως η ικανότητα της επιλογής της καλύτερης εναλλακτικής όσον αφορά τις δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο χρόνο. Η διαδικασία του αυτοελέγχου, κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου μπορεί να ικανοποιήσει την επιθυμία των ατόμων για έλεγχο, αυξάνοντας την αποτελεσματικότητά τους

που προάγει σε δεύτερο επίπεδο την ευημερία τους. Σε αυτή την περίπτωση ο έλεγχος αποτελεί εξωτερικός παράγοντας που συμβάλει στην αποφόρτιση των εργαζομένων εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, ο αυτοέλεγχος συνδέεται με θετικές επιδράσεις στην ευημερία των ατόμων, καθώς η σωστή επιλογή δραστηριοτήτων εκτός εργασίας, που μένει ανεπηρέαστη από τη κοινωνική ζωή και άλλους παράγοντες, συμβάλλει στην ψυχολογική και σωματική αποφόρτιση (Sonnentag & Fritz, 2007).

### *1.3. Τύποι εργασιακής ανάρρωσης και δραστηριότητες*

Η επαρκής ανάρρωση σε καθημερινή βάση, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, είναι σημαντική για τη διατήρηση της ευημερίας και την απόδοση των εργαζομένων. Η ανάρρωση μπορεί να συμβεί στα πλαίσια της εργασίας και εκτός αυτής. Ο πρώτος τύπος εργασιακής ανάρρωσης ονομάζεται εσωτερική ανάρρωση και πραγματοποιείται μέσω μικρών διαλειμμάτων στο χώρο εργασίας. Η δεύτερη περίπτωση αναφέρεται στην εξωτερική ανάρρωση που πραγματοποιείται τις ώρες μετά τη δουλειά, όπως τα σαββατοκύριακα και κατά τη διάρκεια μεγαλύτερων περιόδων αποχής των εργαζομένων από την εργασία όπως είναι οι διακοπές (Geurts & Sonnentag, 2006).

Η διαδικασία της εσωτερικής ανάρρωσης περιλαμβάνει μικρά διαλείμματα από τη δουλειά, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι διακόπτουν τη δουλειά τους για καφέ ή κάποιο γεύμα προκειμένου να ξεκουραστούν και να αναπληρώσουν ενέργεια. Αυτός ο τύπος ανάρρωσης φαίνεται να είναι αποτελεσματικός ως προς τη διαχείριση της κόπωσης και της διατήρησης της απόδοσης των ατόμων. Εκτός από τα διαλείμματα, συνεισφέρουν επίσης αποτελεσματικά στην εσωτερική ανάρρωση των εργαζομένων, η ποικιλία που διαθέτουν και ο έλεγχος που τους επιτρέπεται να ασκούν πάνω στη λειτουργία της δουλειάς. Συνεπώς τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι εξίσου σημαντικά αφού δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να έχουν ευέλικτο πρόγραμμα με τα διαλείμματα, έτσι ώστε να μπορούν να κάνουν πολλά μικρά διαλείμματα όταν χρειάζονται, όπως και να διαμορφώνουν τη στρατηγική τους στη δουλειά σύμφωνα με τη τρέχουσα ανάγκη τους για ανάρρωση. Αυτό επιτυγχάνεται είτε με το να απασχοληθούν με λιγότερο απαιτητικές εργασίες όταν το επιθυμούν και είτε με το να χαλαρώσουν και να επιβραδύνουν την απόδοσή τους όταν αισθάνονται κούραση.

Από την άλλη πλευρά, η εξωτερική ανάρρωση, συμβαίνει κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου εκτός δουλειάς. Η εξωτερική ανάρρωση, σύμφωνα με μελέτες των Fritz και Sonnentag (2005, 2006), εστιάζεται κυρίως σε μεγαλύτερες περιόδους ανάρρωσης, όπως τα

σαββατοκύριακα και οι διακοπές όπου φαίνεται πως έχουν ευεργετικές επιδράσεις στην ευημερία και την ψυχοβιολογική κατάσταση των εργαζομένων. Παρόλα αυτά καθώς οι επιδράσεις αυτές δεν έχουν μεγάλη διάρκεια, οι μελετητές έχουν στραφεί στην καθημερινή διαδικασία της ανάρρωσης κατά τις απογευματινές και βραδινές ώρες, καθώς φαίνεται πως έχουν πιο κρίσιμες επιδράσεις στην υγεία και ψυχολογία των ατόμων. Ο χρόνος λοιπόν μακριά από τη δουλειά συμβάλλει στη διαδικασία της ανάρρωσης είτε από την άμεση απαλλαγή των εργαζομένων από την καθημερινή έκθεση στους εργασιακούς αγχωτικούς παράγοντες, είτε μέσω της εμπλοκής σε δραστηριότητες εκτός δουλειάς που τους βοηθούν στην ψυχολογική αποσύνδεση τους από αυτή. Άλλωστε όπως αναφέρθηκε, η ψυχολογική αποσύνδεση συντελεί σημαντικά στην επιτυχής ανάρρωση των εργαζομένων (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Ο χρόνος αυτός, εκτός από το διάστημα που δαπανάται στον ύπνο, μπορεί να κατηγοριοποιηθεί στις εξής κατηγορίες: α) ο σχετικός με τη δουλειά χρόνος που αφορά δραστηριότητες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι προετοιμάζονται για τη δουλειά ή τελειώνουν κάποια σχετική εργασία στο σπίτι, β) ο «ημι-ελεύθερος» χρόνος που περιλαμβάνει δραστηριότητες υποχρεωτικής φύσεως όπως είναι οι οικιακές δουλειές και γ) ο ελεύθερος χρόνος που μπορούν να δαπανήσουν με οποιονδήποτε τρόπο επιθυμούν. Ο ελεύθερος χρόνος που διαθέτουν μπορεί να είναι παθητικός κάνοντας δραστηριότητες που δεν απαιτούν μεγάλη καταβολή προσπάθειας, όπως είναι η παρακολούθηση τηλεόρασης, ή ενεργητικός κάνοντας δραστηριότητες που περιλαμβάνουν ενεργή δράση και δαπάνη πόρων, όπως τα αθλήματα (Sonnentag S., 2001; Derks & Bakker, 2014; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar, 2012).

Καθώς η διαδικασία της ανάρρωσης πραγματοποιείται κυρίως τις ώρες που τα άτομα βρίσκονται εκτός εργασιακού χώρου και επομένως μακριά από τις εργασιακές απαιτήσεις, η εξωτερική ανάρρωση είναι αυτή που απασχόλησε αρκετά τους ερευνητές και οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της αποτέλεσαν αντικείμενο πολλών ερευνών. Με βάση τις κατηγορίες της εξωτερικής ανάρρωσης, η πρώτη που αφορά σχετικές με τη δουλειά δραστηριότητες, αποτελεί και τη λιγότερο αποτελεσματική. Σύμφωνα με έρευνα της Sonnentag (2001), ο χρόνος που δαπανάται σε σχετικές με τη δουλειά δραστηριότητες επιφέρει χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας τις βραδινές ώρες. Τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας στήριξε μια νέα έρευνα το 2006 από τους Sonnentag και Zijlstra, καθώς ο χρόνος που οι εργαζόμενοι ήταν αφοσιωμένοι σε δραστηριότητες που αφορούσαν τη δουλειά, εκτός δουλειάς, σχετίζεται θετικά με ανάγκη για ανάρρωση και αρνητικά με την ευημερία τους. Συνεπώς, οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία επιβραδύνουν και επιδρούν

αρνητικά στην διαδικασία της ανάρρωσης. Αυτό συμβαίνει καθώς τα ψυχοβιολογικά συστήματα των ατόμων συνεχίζουν να απασχολούνται από τις εργασιακές απαιτήσεις και την ένταση της δουλειάς και δαπανούν συνεχώς προσωπικούς πόρους ακόμα και μετά τη λήξη του εργασιακού ωραρίου.

Επιπλέον με την εξέλιξη της τεχνολογίας, σύμφωνα με τους Derks και Bakker (2014), η εξάπλωση των κινητών τηλεφώνων, του ίντερνετ και η εκτεταμένη χρήση τους σε συνδυασμό με τις αυξημένες απαιτήσεις των οργανισμών που αποβλέπουν στην ενασχόληση των εργαζομένων με εργασιακά καθήκοντα ακόμα και εκτός εργασιακού προγράμματος, συμβάλλουν σημαντικά στην παρέμβαση της εργασίας στο σπίτι (work - home interference), και επομένως αυξάνει τα επίπεδα της καταπόνησης και της εξάντλησης των πόρων. Προφανώς, εφόσον δεν επιτυγχάνεται σωστά η διαδικασία της ανάρρωσης και υπάρχει συνεχής ενασχόληση με εργασιακά ζητήματα ακόμα και εκτός δουλειάς, δεν καταφέρνουν τα ψυχοβιολογικά συστήματα να επανέλθουν στα φυσιολογικά τους επίπεδα όπως επίσης να ανακτήσουν τη χαμένη ενέργεια και τους πόρους τους οι εργαζόμενοι. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούν συχνά άτομα που δουλεύουν εντατικά, επενδύοντας μεγάλο μέρος του ελεύθερου χρόνου τους στην εργασία και φτάνουν στα όρια της εργασιομανίας (Bakker A. B., Demerouti, Oerlemans, & Sonnentag, 2013).

Ο «ημι-ελεύθερος» χρόνος περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως είναι οι οικιακές δουλειές ή δραστηριότητες που σχετίζονται με την ανατροφή των παιδιών και χαρακτηρίζονται ως υποχρεωτικές από τη φύση τους. Οι δραστηριότητες αυτές, όπως και οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, είναι απαιτητικές και αντλούν μεγάλο μέρος των πόρων προκαλώντας κούραση. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η Sonnentag (2001), έδειξε πως δεν σχετίζονται σημαντικά με κάποιο τρόπο με την ευημερία του συνόλου του δείγματος που μελετήθηκε. Κατά συνέπεια, οι δραστηριότητες αυτές για το σύνολο του δείγματος, δεν επιδρούν θετικά στη διαδικασία της ανάρρωσης αλλά ούτε συμβάλλουν αρνητικά σε αυτή. Παρόλα αυτά, καθώς στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνεται μεγάλο πλήθος διαφορετικών δραστηριοτήτων, η επίδραση της κάθε μιας δραστηριότητας ξεχωριστά θεωρείται υποκειμενική αφού ο βαθμός που συντελεί στη διαδικασία της ανάρρωσης κάθε ατόμου είναι διαφορετικός ανάλογα με τις προτιμήσεις και την ψυχολογική του κατάσταση.

Ως προς τις δραστηριότητες με τις οποίες απασχολούνται οι εργαζόμενοι κατά τον ελεύθερο χρόνο τους ώστε να χαλαρώσουν και να αναπληρώσουν τους χαμένους προσωπικούς τους πόρους, υπάρχει ο διαχωρισμός των δραστηριοτήτων σε παθητικές και ενεργητικές.



Παθητικές ονομάζονται οι δραστηριότητες που δεν απαιτούν μεγάλης καταβολής προσπάθεια και συνεπώς δεν επιβάλουν υψηλές απαιτήσεις στο ψυχοβιολογικό σύστημα των ατόμων. Στις δραστηριότητες αυτές συμπεριλαμβάνονται, εκτός από τον ύπνο που πρόκειται για την κατεξοχήν παθητική δραστηριότητα ανάρρωσης του οργανισμού, η παρακολούθηση τηλεόρασης, το άκουσμα μουσικής, η χρήση κινητών τηλεφώνων, τάμπλετ ή υπολογιστών και η ενασχόληση με το διαδίκτυο, ή ακόμα και η χαλάρωση και ανάπαυση στον καναπέ. Η ενασχόληση με παθητικές δραστηριότητες δρα θετικά ως προς τη διαδικασία της ανάρρωσης, καθώς δεν απαιτείται μεγάλη καταβολή προσπάθειας και πόρων και έτσι τα λειτουργικά συστήματα των εργαζομένων καταφέρνουν να επανέλθουν στα φυσιολογικά επίπεδά τους (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009). Παρόλα αυτά δεν είναι ξεκάθαρη η επίδρασή των χαμηλών σε ένταση δραστηριοτήτων, στη διάθεση των ατόμων, αν και σύμφωνα με έρευνα της Sonnentag (2001), και οι χαμηλές σε προσπάθεια δραστηριότητες σχετίζονται θετικά με την ευημερία του δείγματος των δασκάλων, μεταγενέστερη έρευνα των Sonnentag και Natter (2004), δείχνει πως μεταξύ των αεροσυνοδών που ερωτήθηκαν, οι χαμηλές σε ένταση δραστηριότητες δεν είχαν κάποια επίδραση στην ευημερία, τη ψυχολογική καθώς και συναισθηματική κατάστασή τους. Άλλες παθητικές δραστηριότητες είναι αυτές που σχετίζονται με τη χαλάρωση, και περιλαμβάνουν δραστηριότητες όπως ο διαλογισμός, το χαλαρωτικό ζεστό μπάνιο, οι ασκήσεις yoga, οι ασκήσεις αναπνοών αλλά και ένας απλός περίπατος στην εξοχή. Σύμφωνα με έρευνα των Sonnentag και Fritz (2007), οι χαλαρωτικές δραστηριότητες επιφέρουν ευχάριστα συναισθήματα και επιδρούν θετικά στην ανάκτηση των χαμένων πόρων, ενώ σχετίζονται αρνητικά με την κόπωση και την ανάγκη για ανάρρωση.

Στον αντίποδα των παθητικών δραστηριοτήτων βρίσκονται οι ενεργητικές δραστηριότητες, κατά τις οποίες τα άτομα αναζητούν πιο δραστήριους τρόπους προκειμένου να αποσυνδεθούν από το εργασιακό τους περιβάλλον και τις αγχωτικές εργασιακές απαιτήσεις. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν τις φυσικές και τις κοινωνικές δραστηριότητες. Οι φυσικές δραστηριότητες αναφέρονται κυρίως στα αθλήματα τα οποία είναι υπεύθυνα για την αύξηση ορμονών όπως η αδρεναλίνη, σεροτονίνη και ντοπαμίνη που επιδρούν θετικά στη μείωση του άγχους, και συνεπώς στην υγεία των εργαζομένων, καθώς επιτρέπουν την αποδέσμευση από αγχωτικές σκέψεις. Από την άλλη, οι κοινωνικές δραστηριότητες αφορούν την κοινωνική συναναστροφή όπως κοινωνικές εκδηλώσεις, τα γεύματα ή ακόμα και η επικοινωνία από το τηλέφωνο με φίλους, γνωστούς και μέλη της οικογένειας. Αυτού του είδους δραστηριότητες ενισχύουν το αίσθημα της κοινωνικής υποστήριξης και αποφορτίζουν τα άτομα από αγχωτικές σκέψεις, τα οποία μειώνουν τα επίπεδα του άγχους και συντελούν στο να

επέρθει ανάρρωση. Επιπλέον, σύμφωνα με αποτελέσματα των ερευνών που διεξάχθηκαν από τη Sonnentag (2001) και ύστερα από τους Sonnentag and Zijlstra (2006), οι κοινωνικές δραστηριότητες είναι θετικά συσχετισμένες με την ευημερία και αρνητικά με την ανάγκη των ατόμων για ανάρρωση.

#### *1.4. Αίτια και παράγοντες που προκαλούν την ανάγκη για εργασιακή ανάρρωση*

Εκτός από τις δραστηριότητες που ευνοούν τη διαδικασία της εργασιακής ανάρρωσης, υπάρχουν δραστηριότητες και καταστάσεις οι οποίες επιδρούν αρνητικά στη διαδικασία αναπλήρωσης των προσωπικών πόρων και συνεπώς επιταχύνουν την ανάγκη για ανάρρωση. Όπως αναφέρθηκε, το άγχος και ειδικότερα το εργασιακό άγχος συντελεί σημαντικά στην ψυχολογική και σωματική κόπωση των εργαζομένων σε τέτοιο βαθμό ώστε να επιζητούν την ανάρρωση και τη χαλάρωση. Άλλωστε στην καθημερινότητά τους οι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι σε ένα μεγάλο εύρος από αγχωτικούς παράγοντες, που περιλαμβάνουν εργασιακές απαιτήσεις και εργασιακούς πόρους, που κάνουν τη διαδικασία της ανάρρωσης ζωτικής σημασίας ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα εργασιακά τους καθήκοντα.

Βασικοί παράγοντες λοιπόν που εντείνουν την ανάγκη για ανάρρωση, δεν είναι άλλοι από τις εργασιακές απαιτήσεις. Η συνεχής έκθεση σε εργασιακές απαιτήσεις, επιφέρει τη μείωση του διαθέσιμου χρόνου για ανάρρωση και ταυτόχρονα επιβαρύνει επιπλέον το ήδη επιβαρυνόμενο ψυχοβιολογικό σύστημα των εργαζομένων που σύμφωνα με τους Meijman και Mulder (1998), είναι αναγκαίο να επανέλθει σε φυσιολογικά επίπεδα ώστε να μην φτάσουν οι εργαζόμενοι σε κατάσταση εξουθένωσης. Όσον αφορά τις εργασιακές απαιτήσεις, αναφέρονται κυρίως στον αυξημένο εργασιακό φόρτο, ο οποίος σύμφωνα με έρευνα των Sonnentag και Bayer (2005) συνδέεται αρνητικά με την ξεκούραση αλλά και με την ψυχολογική αποσύνδεση από τη δουλειά τις ώρες που οι εργαζόμενοι βρίσκονται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργαζόμενοι που έρχονται συνεχώς αντιμέτωποι με αυτό, εμφανίζουν συμπτώματα αλλοστατικού φόρτους, μέσω αυξημένων παλμών και πίεσης και μετά τη δουλειά το οποίο τους εμποδίζει να χαλαρώσουν εκτός εργασιακού χώρου. Οι αγχωτικές καταστάσεις στον εργασιακό χώρο κατά τους Sparks, Cooper, Fried, και Shirom, 1997, και ιδιαίτερα ο υψηλός φόρτος εργασίας, είναι άμεσα συνδεδεμένες με ψυχολογικά προβλήματα, χαμηλή ευημερία και υψηλούς κινδύνους στην υγεία των ατόμων.

Άλλο ένα εργασιακό χαρακτηριστικό που επηρεάζει την εργασιακή ανάρρωση είναι οι υπερωρίες που είναι υποχρεωμένοι να υποστούν οι εργαζόμενοι ώστε να ανταπεξέρθουν στις απαιτήσεις των οργανισμών. Οι υπερωρίες είναι άλλη μια μορφή αγχωτικού παράγοντα καθώς αυξάνουν τις εργασιακές απαιτήσεις και τα άτομα σε μια προσπάθεια τους να κρατήσουν τις αποδόσεις τους σε φυσιολογικά επίπεδα, έρχονται αντιμέτωπα με την υπερκόπωση. Επιπλέον οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια των υπερωριών βρίσκονται περισσότερο χρόνο στο εργασιακό περιβάλλον οπότε αντικειμενικά εκτίθενται περισσότερη ώρα στο εργασιακό άγχος, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την ανάγκη για ξεκούραση και αποφόρτιση. Εκτός των άλλων, οι υπερωρίες έχουν ως αποτέλεσμα την παραμονή των εργαζομένων περισσότερες ώρες στο εργασιακό περιβάλλον που σημαίνει λιγότερος ελεύθερος χρόνος εκτός εργασίας διαθέσιμος για να πραγματοποιηθεί επιτυχώς η διαδικασία της ανάρρωσης. Σε συνδυασμό με τις εργασιακές απαιτήσεις, οι εργασιακοί πόροι όπως ο εργασιακός έλεγχος και η κοινωνική υποστήριξη σχετίζονται άμεσα και επιδρούν στην ανάγκη για ανάρρωση. Οι εργασιακοί πόροι πρόκειται για ψυχολογικές, οργανωσιακές και κοινωνικές πτυχές της εργασίας που επιτρέπουν στους εργαζομένους να είναι λειτουργικοί καταφέροντας τις εργασιακές απαιτήσεις χωρίς επιπλέον ψυχολογικό κόστος. Πράγματι σύμφωνα με σχετικές έρευνες, η υποστήριξη μέσω εργασιακών πόρων επηρεάζει την κόπωση και την ανάγκη των εργαζομένων για ανάρρωση. Όταν αυτοί παρέχονται από τους οργανισμούς, και οι εργαζόμενοι κατέχουν τον έλεγχο στη δουλειά τους, η ανάγκη για ανάρρωση ελαττώνεται ενώ αντίθετα όταν δεν παρέχεται η σχετική υποστήριξη η ανάγκη για αποφόρτιση αυξάνεται (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Zijlstra, 2006; Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009).

Πέρα από τα εργασιακά χαρακτηριστικά, επιπλέον παράγοντες που ενισχύουν την ανάγκη για ανάρρωση σχετίζονται με την προσωπική ζωή των ατόμων καθώς αυτή επηρεάζει ή επηρεάζεται από τα εργασιακά καθήκοντά τους. Αρχικά οι δραστηριότητες που επιλέγονται από τα άτομα στον ελεύθερο χρόνο τους όπως αναφέρθηκαν παραπάνω συμβάλλουν άμεσα στην αναπλήρωση των προσωπικών πόρων και συνεπώς στην ανάγκη για ανάρρωση. Σύμφωνα με έρευνα των Trougakos, Beal, Green και Weiss (2008), δεν ευνοούν όλες οι δραστηριότητες τη διαδικασία της ανάρρωσης και της ηρεμίας, συνεπώς η ανάγκη για ανάρρωση γίνεται όλο και μεγαλύτερη. Πέρα από αυτές, οι απρόβλεπτες καταστάσεις, διάφοροι αγχωτικοί παράγοντες και οι ταλαιπωρίες που προκύπτουν κατά τις ώρες εκτός εργασιακού χώρου επιδεινώνουν την κατάσταση των εργαζομένων και την ανάγκη τους να μπορέσουν να αναρρώσουν και να ανακτήσουν την ενέργεια και τους πόρους που δαπάνησαν. Τέτοιες περιπτώσεις περιλαμβάνουν έκτακτες ζημιές, έλλειψη ύπνου, προσωπικές υποχρεώσεις,

συγκρούσεις με άλλα μέλη της οικογένειας ή ακόμα και αυξημένα οικιακά καθήκοντα. Οι καταστάσεις αυτές αναγκαστικά αναστέλλουν τη διαδικασία της ανάρρωσης και επιπρόσθετα την κάνουν ακόμα πιο αναγκαία, αφού με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι επιβαρύνονται με επιπλέον απαιτήσεις και οφείλουν να καταβάλουν πρόσθετη προσπάθεια και να επενδύσουν επιπλέον προσωπικούς πόρους ώστε να ανταπεξέρθουν. Επιπλέον καθώς οι καταστάσεις αυτές συμβαίνουν συνήθως αναπάντεχα, οι εργαζόμενοι αδυνατούν να τις αντιμετωπίσουν χωρίς να διαταραχτεί ο προσωπικός τους χρόνος για ανάρρωση και χαλάρωση και έτσι δαπανούνται και οι υπολειπόμενοι πόροι που διέθεταν, επομένως, η ανάγκη για ανάρρωση γίνεται ακόμα πιο επιτακτική. Από την άλλη πλευρά, η ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων και η ανάγκη τους για ανάρρωση επηρεάζεται σημαντικά από την ισορροπία που διατηρείται μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Καθώς αυξάνονται οι εργασιακές απαιτήσεις σε συνδυασμό με την εξέλιξη της τεχνολογίας, όλο και περισσότερο επιβαρύνεται η προσωπική ζωή και ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων από τη διαρροή εργασιακών απαιτήσεων και τις ώρες που οι εργαζόμενοι βρίσκονται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Ως αποτέλεσμα της μη διατήρησης των ισορροπιών, υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη για ψυχολογική αποσύνδεση από την εργασία αφού ο χρόνος εκτός εργασιακού ωραρίου παραβιάζεται από εργασιακές απαιτήσεις (Sonnentag & Fritz, 2007, Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Derks & Bakker, 2014).

### *1.5. Σχετικές Θεωρίες*

Η εργασιακή ανάρρωση κατέχει ζωτικής σημασίας ρόλο στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς καθώς συντελεί στην διατήρηση των ισορροπιών των πόρων των εργαζομένων σε ψυχολογικό αλλά και σε επίπεδο υγείας. Σχετικές θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί γύρω από την έννοια της ανάρρωσης, όπως το Μοντέλο αποκατάστασης της προσπάθειας (Effort-Recovery Model), η Θεωρία διατήρησης των πόρων (Conservation of Resources Theory) καθώς και το μοντέλου Αλλοστατικού Φορτίου (Allostatic Load Model) υποστηρίζουν και ενισχύουν την παραπάνω θέση, πως οι διαδικασίες της ανάρρωσης και της αποφόρτισης συντελούν ουσιαστικά στην πρόβλεψη της υγείας και της ευημερίας των ατόμων (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006; Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009).

## **Μοντέλο αποκατάστασης της προσπάθειας (Effort-Recovery Model)**

Σύμφωνα με τους Meijman και Mulder (1998) μελετώντας από τη σκοπιά της εργασιακής ψυχολογίας το μικρόκοσμο των επιχειρήσεων, αναλύουν το φαινόμενο του φόρτου εργασίας, ψυχολογικού και φυσικού, που ανατίθεται στους εργαζόμενους, καθώς και στον βαθμό που τους επηρεάζει στην απόδοσή τους, στην υγεία τους και τη ψυχολογική τους κατάσταση. Στη μελέτη τους αναπτύσσουν το Μοντέλο Αποκατάστασης της Προσπάθειας, το οποίο περιγράφει τη διαδικασία εργασίας που ακολουθείται από τους εργαζόμενους σε κάθε περίπτωση εργασιακής απαίτησης. Η διαδικασία που θα ακολουθηθεί επηρεάζεται από τρεις καθοριστικούς παράγοντες: 1) τις «εργασιακές απαιτήσεις» (το πραγματικό επίπεδο δυσκολίας των απαιτήσεων σε συνδυασμό με τους περιβαλλοντικούς παράγοντες), 2) την «εργασιακή ευκαιρία» (η τρέχουσα κινητοποίηση και κατάσταση των εργασιακών ικανοτήτων και προσπάθειας) και 3) το περιθώριο απόφασης. Η διαδικασία που ακολουθείται λαμβάνοντας υπόψη τους τρεις αυτούς παράγοντες αναλύεται στα παρακάτω αποτελέσματα: 1) στο φυσικό (απτό) αποτέλεσμα (προϊόν) της εργασίας και 2) στο βραχυπρόθεσμο ψυχολογικό αποτέλεσμα της προσπάθειας των εργαζομένων και οι αντιδράσεις τους. Επίσης εξαρτάται από τα εξής χαρακτηριστικά: 1) το χαρακτήρα και το βαθμό δυσκολίας της απαίτησης, 2) το περιθώριο απόφασης, 3) το επίπεδο των γνώσεων, των ικανοτήτων και της θέλησης να φέρουν εις πέρας το απαιτούμενο αποτέλεσμα και 4) τη τρέχουσα ψυχολογική κατάσταση του εργαζόμενου.

Ως προς τα ψυχολογικά αποτελέσματα, το Μοντέλο Αποκατάστασης της Προσπάθειας περιγράφει τη διαδικασία κατά την οποία η δαπάνη ενέργειας στον εργασιακό χώρο, λόγω φόρτου εργασίας, οδηγεί σε αντιδράσεις υπερφόρτωσης των εργαζομένων, οι οποίες περιλαμβάνουν ψυχολογικές, συμπεριφορικές και υποκειμενικές αποκρίσεις. Κάτω από φυσιολογικές συνθήκες, οι αντιδράσεις αυτές είναι αναστρέψιμες. Αυτό συμβαίνει όταν το άτομο δεν αντιμετωπίζει πια εργασιακές απαιτήσεις, οπότε τα ψυχοβιολογικά συστήματα του είναι σε θέση να επανέλθουν στην αρχική τους κατάσταση πριν τις απαιτήσεις της εργασίας του. Με αυτό τον τρόπο πραγματοποιείται η εργασιακή ανάρρωση. Ως αποτέλεσμα της διαδικασίας της ανάρρωσης, τα επίπεδα της κόπωσης και των υπόλοιπων επιδράσεων των αγχωτικών εμπειριών από το εργασιακό περιβάλλον, μειώνονται. Παρόλα αυτά όταν οι εργασιακές απαιτήσεις και ο φόρτος εργασίας δεν ελαττώνονται αλλά αντίθετα αυξάνονται συνεχόμενα, δεν είναι δυνατό να επέλθει εργασιακή ανάρρωση. Συνεπώς, οι αντιδράσεις υπερφόρτωσης συσσωρεύονται και οδηγούν σε μακροπρόθεσμες αρνητικές επιδράσεις, όπως επιβαρυμένη ψυχολογική κατάσταση και προβλήματα υγείας (Meijman & Mulder, 1998). Επομένως σύμφωνα με τη θεωρία, για να πραγματοποιηθεί η εργασιακή αποφόρτιση και ο

εργαζόμενος να αναρρώσει, είναι αναγκαίο τα ψυχοβιολογικά συστήματα του εργαζομένου που απασχολούνται ήδη από εργασιακές απαιτήσεις, να απαλλαχθούν πλήρως από αυτές και ο εργαζόμενος να εμπλακεί σε μια δραστηριότητα αρκετά χαμηλότερης έντασης και απαίτησης σε σχέση τις πρώτες (Sonnentag S. , 2001).

Η διαδικασία της εργασιακής ανάρρωσης, με σκοπό την αντιμετώπιση των βραχυπρόθεσμων αρνητικών ψυχολογικών αποτελεσμάτων του φόρτου εργασίας, και ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνεται κρίνονται λοιπόν ιδιαίτερα σημαντικά και σε επίπεδο οργανισμού, καθώς συμβάλλουν επίσης στον επαναπροσδιορισμό των δυνατοτήτων και προσπάθειας που θα καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε μελλοντικές απαιτήσεις στον εργασιακό χώρο και στο βαθμό που θα μπορούν να ανταπεξέλθουν σε αυτές. Στις περιπτώσεις που είναι μεγάλος ο όγκος του εργασιακού φόρτου που ανατίθεται ή ακόμα όταν ο εργαζόμενος έρχεται συνεχώς αντιμέτωπος με απαιτήσεις και ζητήματα που τον υπερφορτώνουν στη δουλειά του, είναι πιθανό να εμφανιστούν μακροπρόθεσμα αρνητικά αποτελέσματα στα ψυχοβιολογικά συστήματα του και να αδυνατεί να αποδώσει επιτυχώς στις καθημερινές απαιτήσεις της εργασίας του.

### **Θεωρία διατήρησης των πόρων (Conservation of Resources Theory)**

Άλλη μια θεωρία που συμβάλει στην κατανόηση του άγχους και των τρόπων αντιμετώπισης του μέσω της ανάρρωσης, αποτελεί η θεωρία της διατήρησης των πόρων (Conservation of Resources Theory). Η θεωρία στηρίζεται στο γεγονός πως τα άτομα μοχθούν για να αποκτήσουν, διατηρήσουν και να διαφυλάξουν τους πόρους τους. Ως πόροι ορίζονται τα κοινώς αποδεκτά πράγματα που αποτελούν ζωτικής σημασίας για τα άτομα και χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες: 1) αντικείμενα, 2) καταστάσεις, 3) προσωπικά χαρακτηριστικά και 4) ενέργειες που είτε χρησιμοποιούνται για επιβίωση, άμεσα ή έμμεσα, είτε συντελούν σαν μέσο για να αποκτηθούν νέοι. Σύμφωνα με τη θεωρία, το άγχος προκύπτει όταν οι πόροι του ατόμου έχουν χαθεί, απειλούνται να χαθούν ή όταν δεν αποκτούνται νέοι παρά το γεγονός πως έχει γίνει επένδυση ώστε να αποκτηθούν. Η ένταση των αγχωτικών καταστάσεων και παραγόντων καθώς και το χρονικό διάστημα στο οποίο εκτίθενται τα άτομα σε αυτά καθορίζουν το πόσο γρήγορα χάνονται ή απειλούνται οι πόροι (Hobfoll & Wells, 1998).

Στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος, οι δυσάρεστες καταστάσεις στη δουλειά και το εργασιακό άγχος αποτελούν βασικούς παράγοντες που απειλούν και βλάπτουν τους πόρους των εργαζομένων, όπως την ευημερία τους, την υγεία τους και άλλες ζωτικής σημασίας

λειτουργίες. Κύρια συνέπεια του εργασιακού άγχους είναι η εργασιακή εξουθένωση. Μερικές από τις πιο συνηθισμένες μορφές της εργασιακής εξουθένωσης αποτελούν η ψυχολογική και συναισθηματική κόπωση, το αίσθημα αλλοτρίωσης της προσωπικότητας, ο χαμηλός ενθουσιασμός και η απελπισία. Στις περιπτώσεις εργασιακής εξουθένωσης ή άλλων αγχωτικών καταστάσεων, οι πόροι των εργαζομένων, που τους δίνουν ενέργεια να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις, χάνονται ή απειλούνται σοβαρά με αποτέλεσμα να αδυνατούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια υψηλής έντασης εργασιακών απαιτήσεων, το επίπεδο της ζωντάνιας μειώνεται ενώ τα επίπεδα του άγχους και της κόπωσης αυξάνονται. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι θα προσπαθήσουν να ανακτήσουν τους πόρους τους. Για να επιτευχθεί αυτό, οφείλουν να επενδύσουν επιπλέον πόρους. Το χρονικό περιθώριο που χρειάζονται, εκτός εργασίας για να αναρρώσουν και να αντλήσουν νέους πόρους, τους δίνει τη δυνατότητα να ανακτήσουν τους πόρους που ήδη επένδυσαν (Hobfoll & Shirom , 2001).

Συνδυαστικά, το Μοντέλο αποκατάστασης της προσπάθειας και η Θεωρία διατήρησης των πόρων, συνιστούν ουσιαστικά δύο συμπληρωματικές διαδικασίες κατά τις οποίες, ο χρόνος που δαπανούν οι εργαζόμενοι εκτός εργασιακού χώρου συντελεί στη βελτίωση της ευημερίας και της υγείας τους. Από τη σκοπιά του Μοντέλου αποκατάστασης της προσπάθειας, η αποσύνδεση από τις απαιτήσεις της εργασίας επιτρέπει να πραγματοποιηθούν οι διεργασίες της εργασιακής ανάρρωσης. Σύμφωνα με τη Θεωρία διατήρησης των πόρων, η δαπάνη χρόνου εκτός δουλειάς συνεισφέρει στην αποκατάσταση χαμένων ή απειλούμενων πόρων, επενδύοντας σε νέους πόρους. Επίσης και στις δύο θεωρίες, κρίνεται σημαντικό οι πόροι που επικαλούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας να μην χρησιμοποιούνται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο πραγματοποιείται η ανάρρωση, όπως στα ενδιάμεσα διαλείμματα στη δουλειά, τα απογεύματα, τα σαββατοκύριακα και στις διακοπές (Sonnentag S. , 2001).

### **Μοντέλο του Αλλοστατικού Φορτίου (Allostatic Load Model)**

Μία ακόμα θεωρία που αξίζει να σημειωθεί είναι το μοντέλο του Αλλοστατικού Φορτίου (Allostatic Load Model). Στα πλαίσια του εργασιακού σχεδιασμού, η χρήση καρδιαγγειακών παραμέτρων συμβάλλει σημαντικά στην εκτίμηση των συνεπειών της έκθεσης σε εργασιακό φόρτος και στην πίεση. Επομένως οι παράμετροι αυτοί μπορούν να θεωρηθούν ως δείκτες της κατάστασης υγείας των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη και την έκθεσή τους στο εργασιακό φόρτος αλλά και τη διαδικασία της ανάρρωσης που συμβαίνει ύστερα, η οποία προβάλλεται ως δείκτης καλής υγείας. Μια ένδειξη καλής υγείας είναι και όταν τα άτομα

μπορούν να αναρρώσουν πλήρως από το εργασιακό φόρτος στο χρονικό διάστημα μεταξύ δύο εργάσιμων ημερών.

Η κατάσταση αυτή υποστηρίζεται από το μοντέλο της αλλόστασης και του αλλοστατικού φόρτους, το οποίο περιγράφει τη διαδικασία κατά την οποία το ψυχολογικό σύστημα των ατόμων προσαρμόζεται από το ένα επίπεδο δραστηριότητας στο άλλο, συμπεριλαμβάνοντας την αλλαγή από την κατάσταση ενεργητικότητας στην ξεκούραση. Το ψυχολογικό σύστημα βρίσκεται συνεχώς σε κατάσταση αλλαγής ώστε να προσαρμοστεί στις διαφορετικές καταστάσεις. Μέσω της συνεχούς αλλαγής, το σύστημα προσπαθεί να πετύχει ένα επίπεδο σταθερότητας. Μια υγιής αντίδραση του αλλοστατικού συστήματος (όπως το ενδοκρινικό, το ανοσοποιητικό σύστημα ή το καρδιαγγειακό σύστημα κ.α.) στην έκθεση σε φόρτος εργασίας περιλαμβάνει τρία βήματα: α) απόκριση με μια αρχική αντίδραση ώστε να προσαρμοστεί στην τρέχουσα κατάσταση απαιτήσεων, β) διατήρηση αυτής της αντίδρασης μέχρις ότου η απαιτητική κατάσταση να φτάσει στο τέλος της και συνεπώς και ο φόρτος εργασίας, και γ) παύση της αντίδρασης εφόσον πια η απαίτηση δεν επιβάλλεται στο σύστημα. Το σύστημα τότε καθίσταται σε κατάσταση ηρεμίας. Άρα σε μια κατάσταση αυξημένου εργασιακού όγκου και απαιτήσεων, η αρχική αντίδραση μπορεί να περιλαμβάνει αυξημένους παλμούς ή υψηλή πίεση αίματος, και να διαρκέσει μέχρι τη λήξη της κατάστασης αυτής. Μόλις οι απαιτήσεις παύσουν να υπάρχουν, δεν υπάρχει εργασιακό φόρτος και υπό κανονικές συνθήκες το σύστημα που ενεργοποιείται θα πρέπει να επανέρχεται στην αρχική κατάσταση ηρεμίας. Ωστόσο, οι καταστάσεις αλλοστατικού φόρτους πραγματοποιούνται όταν η αρχική αντίδραση απόκρισης αποτυγχάνει να σταματήσει παρόλο που το φόρτος της εργασίας δεν υφίσταται πια, δηλαδή οι παλμοί ή η πίεση του αίματος να συνεχίσουν να βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα και ύστερα από τη δουλειά μέχρι το βράδυ. Το αλλοστατικό φόρτος λοιπόν θεωρείται ως ένα ψυχοπαθολογικό αποτέλεσμα (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Geurts & Sonnentag, 2006).

### *1.6. Αποτελέσματα της εργασιακής ανάρρωσης*

Στα πλαίσια της μελέτης της διαδικασίας της ανάρρωσης, αξίζουν να αναφερθούν τα αποτελέσματα και οι συνέπειες που απορρέουν από την διαδικασία αυτή καθώς υποδεικνύουν και κατά πόσο η διαδικασία πραγματοποιήθηκε επιτυχώς. Γενικά μπορούμε να διαχωρίσουμε τα αποτελέσματα αυτά σε τρεις κατηγορίες: α) ψυχολογικά, β) φυσιολογικά-οργανικά και γ) συμπεριφορικά. Στις μελέτες που έχουν διεξαχθεί, το χρονικό περιθώριο που μελετάται συνήθως η διαδικασία της ανάρρωσης αφορά ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα ώστε να



φανούν τα αποτελέσματά της μακροπρόθεσμα. Ωστόσο η μελέτη της διαδικασίας διεξάγεται και σε μικρότερα χρονικά διαστήματα, όπως οι διακοπές και τα σαββατοκύριακα, που πρόκειται για «στιγμιαίες» μετρήσεις της ανάρρωσης από όπου και αντλούμε τις συνέπειες της εργασιακής ανάρρωσης σε επίπεδο ημέρας (Sonnentag & Geurts, 2009).

### **Ψυχολογικά Αποτελέσματα**

Αρκετοί ερευνητές έχουν επικεντρωθεί στην ψυχολογία των ατόμων και τον βαθμό που έχουν αναρρώσει ύστερα από μια αγχωτική περίοδο στον εργασιακό χώρο και την διαδικασία ανάρρωσης. Οι συνηθέστερες συνέπειες των εργαζομένων ως προς την ψυχολογία τους αφορούν την κατάσταση ανάρρωσής τους, τον βαθμό κόπωσης, συναισθηματικές καταστάσεις και τον επηρεασμό της ποιότητας του ύπνου τους. Αρχικά η κατάσταση ανάρρωσης υποδηλώνει τον βαθμό στον οποίο έχουν καταφέρει να αναρρώσουν οι εργαζόμενοι και κατά πόσο έχουν πια την ανάγκη για ανάρρωση. Ουσιαστικά πρόκειται για τον βαθμό κατά τον οποίο τα άτομα είναι ανακουφισμένα από υποχρεώσεις και έχουν καταφέρει να αναπληρώσουν τους προσωπικούς τους πόρους (Hobfoll & Wells, 1998). Σύμφωνα μάλιστα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί πάνω στην ψυχολογική υγεία των εργαζομένων, διαφορές μεταξύ των επιδράσεων παρατηρήθηκαν ακόμα και μεταξύ των δύο φύλων (Saxbe, Repetti, & Graesch, 2011). Το αίσθημα της κόπωσης από την άλλη, είναι μια έννοια διαφορετική και αντίστροφη της ανάρρωσης, η οποία είναι μάλιστα απόρροια της μη επιτυχημένης διαδικασίας ανάρρωσης και πρόκειται για την κατάσταση κατά την οποία τα άτομα έχουν δαπανήσει τους πόρους τους και νιώθουν αδυναμία να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές υποχρεώσεις τους. Άλλες συναισθηματικές καταστάσεις αφορούν στην διάθεση των εργαζομένων καθώς αυτοί έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά με τις απαιτήσεις και τις αγχωτικές καταστάσεις στον εργασιακό χώρο. Τα επίπεδα της διάθεσης και της συναισθηματικής κατάστασης των εργαζομένων αποτυπώνουν τον βαθμό στον οποίο έχει επιτευχθεί η ανάρρωση. Τέλος η ανάρρωση έχει επιδράσεις στην ποιότητα του ύπνου, η οποία αποτελεί και μέσο ανάρρωσης αλλά και αποτέλεσμα της διαδικασίας. Επομένως η επιτυχημένη διαδικασία ανάρρωσης κατά τις ώρες εκτός δουλειάς συμβάλει στην καλή ποιότητα ύπνου και αντίστροφα (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Natter, 2004).

### **Φυσιολογικά Αποτελέσματα**

Ως προς τα φυσιολογικά-οργανικά αποτελέσματα, η κατάσταση της υγείας των εργαζομένων είναι από τα πιο σημαντικά και σοβαρά αποτελέσματα που προκύπτουν από τη διαδικασία της ανάρρωσης. Οι επιδράσεις στην υγεία των εργαζομένων, σχετίζονται τόσο με την ψυχολογική όσο με την φυσική κατάσταση των ατόμων. Ως προς την ψυχολογική υγεία,

τα αποτελέσματα αφορούν κυρίως τα επίπεδα του άγχους που κατακλύζουν τους εργαζόμενους, ύστερα από τη συνεχή επαφή με αγχωτικές καταστάσεις, και κατά πόσο αυτά μειώνονται από τη διαδικασία της ανάρρωσης. Η μέτρηση της κορτιζόλης, της αδρεναλίνης και άλλων ουσιών αποκαλύπτουν τον βαθμό στον οποίο τα ψυχοβιολογικά συστήματα επανέρχονται στα φυσιολογικά τους επίπεδα ύστερα από τη διαδικασία που ακολουθείται για την ανάρρωση. από τα αποτελέσματα στην ψυχολογική υγεία, επιδράσεις της ανάρρωσης παρατηρούνται και σωματικά. Σε περιπτώσεις μη πετυχημένης διαδικασίας ανάρρωσης, προβλήματα παρατηρούνται κυρίως στα λειτουργικά συστήματα των ατόμων, όπως το καρδιαγγειακό και το νευρικό, καθώς επίσης εμφανίζονται διάφορα ψυχοσωματικά προβλήματα σε όλο τον οργανισμό (Sparks, Cooper, Fried, & Shirom, 1997).

### **Συμπεριφορικά Αποτελέσματα**

Όσον αφορά τα συμπεριφορικά αποτελέσματα, ύστερα από μελέτες παρατηρήθηκε πως η διαδικασία της ανάρρωσης επιδρά σημαντικά σε ποικίλες μορφές της συμπεριφοράς των εργαζομένων στα πλαίσια των οργανισμών και της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Η εργασιακή απόδοση είναι από τις βασικότερες πτυχές της συμπεριφοράς των εργαζομένων που επηρεάζονται από την διαδικασία της ανάρρωσης. Η απόδοσης των εργαζομένων ευνοείται ιδιαίτερα από την ψυχολογική αποφόρτιση και την αναπλήρωση των χαμένων πόρων που προκαλείται από τις εργασιακές απαιτήσεις και το αυξημένο εργασιακό άγχος, μέσω της διαδικασίας της ανάρρωσης. Επιπλέον σύμφωνα με έρευνες, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό η εμπλοκή των εργαζομένων στην εργασία (Fritz & Sonnentag, 2005; Fritz & Sonnentag, 2006; Sonnentag & Frese, 2003).

## **Κεφάλαιο 2: Εργασιακή Απόδοση**

### *2.1. Η έννοια της εργασιακής απόδοσης*

Η εργασιακή απόδοση αποτελεί μία από τις πιο ευρέως μελετημένες έννοιες στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς, καθώς αποτελεί έναν από τους κρισιμότερους παράγοντες επιτυχίας και αποτελεσματικότητας των οργανισμών. Η επιτυχία των οργανισμών άλλωστε βασίζεται στην υψηλή απόδοση των υπαλλήλων τους ώστε να πετύχουν τους στόχους

τους και να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Ως εργασιακή απόδοση ορίζεται ουσιαστικά μια σειρά από πράξεις και συμπεριφορές που ακολουθούν οι εργαζόμενοι προκειμένου να συνεισφέρουν στους στόχους του οργανισμού (Campbell, McHenry, & Wise, 1990). Οι συμπεριφορές λοιπόν που συνθέτουν την απόδοση των εργαζομένων μπορούν να κλιμακωθούν όσο αυξάνεται το επίπεδο της απόδοσης που αντιπροσωπεύουν. Επιπλέον, οι μεμονωμένες συμπεριφορές απόδοσης προσδίδουν επαρκείς παράγοντες ώστε να αποδώσουν τις αρμόζουσες λογικές λύσεις σε κάθε περίπτωση. Συνεπώς, η εργασιακή απόδοση αποτελεί ένα πολυδιάστατο μοντέλο το οποίο φαίνεται να έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους μελετητές, σύμφωνα με το οποίο η απόδοση δεν μπορεί να οριστεί ως ένα μοναδικό αποτέλεσμα, παράγοντας ή συνέπεια μιας συμπεριφοράς ή μιας πράξης, αλλά αντίθετα αποτελεί η ίδια την πράξη. Για να εξηγήσει καλύτερα την έννοια της εργασιακής απόδοσης, ο Campbell (1990), πραγματοποίησε μια έρευνα με δείγμα τους εργαζόμενους στο κατώτατο επίπεδο στον αμερικάνικο στρατό, με βάση το οποίο ανέπτυξε ένα μοντέλο απόδοσης. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο η απόδοση σε κάθε εργασιακό περιβάλλον επηρεάζεται από μια σειρά από συγκεκριμένες ικανότητες σχετικά με τα καθήκοντα, μη συγκεκριμένες ικανότητες σχετικά με τα καθήκοντα, τη γραπτή και προφορική επικοινωνία, επίδειξη προσπάθειας, την διατήρηση προσωπικού ελέγχου, την διευκόλυνση της ομαδικής και ατομικής απόδοσης, την επίβλεψη και ηγεσία και τέλος από την διοίκηση και διαχείριση.

Επιπλέον με σκοπό να αναλύσουν περαιτέρω την έννοια της απόδοσης, οι McCloy, Campbell και Cudeck (1994), προσπάθησαν να παρουσιάσουν ένα μοντέλο απόδοσης σύμφωνα με το οποίο η πρώτη είναι συνιστώσα της α) επίγνωσης των κανονισμών, των αρχών και του θεωρητικού μέρους των διαδικασιών, β) της δεξιότητας πραγματοποίησης μιας εργασίας επιτυχώς που προκύπτει από την κατανόηση του θεωρητικού και πρακτικού μέρους της καθώς και γ) του κινήτρου. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό δηλαδή, ο εργαζόμενος για να φέρει εις πέρας αποτελεσματικά μια εργασία και να αποδώσει σωστά, θα πρέπει να κατέχει τις κατάλληλες γνώσεις, να διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες, και τέλος να έχει ισχυρή θέληση ώστε να επιλέξει να ασχοληθεί και να δαπανήσει τη μέγιστη δυνατή ενέργεια για ένα συγκεκριμένο διάστημα. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω υπάρχουν ποικίλοι άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση και μπορεί να είναι εξωτερικοί, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται σε διαφορετικό βαθμό η απόδοση του κάθε ατόμου. Η απόδοση του κάθε ατόμου μεμονωμένα βέβαια διαφέρει όταν αλλάζουν οι ισορροπίες στην γνώση, τις δεξιότητες και στα κίνητρα.

Το 2005 ο Beal με τους συνεργάτες του, υποστήριξε ένα διαφορετικό μοντέλο δυναμικής απόδοσης, κατά την οποία μελετώνται οι διάφορες αλλαγές στην απόδοση των ατόμων σε βάθος χρόνου, καθώς αντίθετα με τις παραδοσιακές θεωρίες, ισχυρίζεται πως υπάρχει σημαντική και ουσιαστική διαφορά της απόδοσης των εργαζομένων ακόμα και κατά τη διάρκεια της ημέρας. Η διαφορά αυτή βασίζεται αρκετά στις συνθήκες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και στις συναισθηματικές καταστάσεις τους που μεταβάλλονται κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου. Επιπλέον δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στους διαθέσιμους πόρους και πως αυτοί χρησιμοποιούνται ως προς τα καθήκοντα που ανατίθενται στους εργαζομένους, αλλά και κατά πόσο αναπληρώνονται μέσα στην ημέρα με σκοπό να διατηρηθεί ή ακόμα να αυξηθεί η απόδοση των εργαζομένων από μέρα σε μέρα. Ωστόσο η θεωρία αυτή είναι πιο συγκεκριμένη και περιορισμένης χρησιμότητας, αφού αφορά την εργασιακή απόδοση στα πλαίσια μικρών χρονικών διαστημάτων.

## 2.2. Τύποι εργασιακής απόδοσης

Όπως αναφέρθηκε η έννοια της απόδοσης, έχοντας υπόψη ότι αποτελεί ένα πολυδιάστατο μοντέλο, είναι αποτέλεσμα συμπεριφορών διάφορων εκτός των προβλεπόμενων που διαφοροποιούνται ανάλογα με τη διάσταση της απόδοσης. Ο πρώτος θεωρητικός διαχωρισμός της εργασιακής απόδοσης έγινε από τους Katz και Kahn (1978), όπου η απόδοση χωρίστηκε στις εξής κατηγορίες: α) την είσοδο και παραμονή στον οργανισμό, β) την σταθερή επίτευξη στόχων και υπέρβαση αυτών όσον αφορά την απόδοση όπως αυτές ορίζονται από τους οργανωσιακούς ρόλους και γ) την αυθόρμητη συμπεριφορά πέρα του καθορισμένου ρόλου κάνοντας ενέργειες όπως η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους, η προστασία του οργανισμού από απειλές, η ενεργή συμμετοχή στον οργανισμό και η προσπάθεια για αναβάθμισή της και βελτίωση. Ιδιαίτερα η τρίτη κατηγορία έχει ενδιαφέρον καθώς συμπεριλαμβάνει συμπεριφορές και ενέργειες που δεν είναι υποχρεωτικές και προαπαιτούμενες από τον οργανισμό, όμως παρόλα αυτά θεωρούνται εξίσου σημαντικές και συνήθως προσμετρούνται θετικά στις αξιολογήσεις απόδοσης από τους προϊσταμένους.

Σε συνέχεια του παραπάνω διαχωρισμού θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας πως η οργανωσιακή συμπεριφορά του πολίτη (OCB), η αλτρουιστική συμπεριφορά και ο αυθορμητισμός στον οργανισμό, αποτελούν έννοιες που σχετίζονται εξίσου με τις προκαθορισμένες και προαιρετικές συμπεριφορές απόδοσης σε έναν οργανισμό, όπως αναφέρθηκαν προηγουμένως, και λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της συνολικής

απόδοσης. Παρόλο που διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους, παραπέμπουν και οι τρεις σε θετικές συμπεριφορές συνεργασίας, αίσθημα βοήθειας και βελτίωσης των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων οι οποίες θεωρούνται πως επηρεάζονται από συναισθηματικούς παράγοντες όπως η διάθεση, το άγχος και η ικανοποίηση (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Ο Campbell (1990), από την άλλη ανέπτυξε ένα διαφορετικό μοντέλο απόδοσης κατά το οποίο διαχώρισε την απόδοση σε δύο συμπεριφορές που συνεισφέρουν στην οργανωσιακή αποτελεσματικότητα καθώς περιλαμβάνουν συμπεριφορές που σχετίζονται με τα καθήκοντα και σε άλλες που έχουν να κάνουν με συμπεριφορές εκτός του ρόλου του εργαζόμενου και συνεισφέρουν στην αποτελεσματικότητα με άλλους τρόπους. Οι συμπεριφορές που σχετίζονται με τα καθήκοντα φαίνεται να είναι περισσότερο συνυφασμένες με τις συμπεριφορές που καθορίζονται από τον οργανισμό και δεν έχουν να κάνουν οποιαδήποτε άλλη εργασία. Ενώ σε αντίθεση η δεύτερη κατηγορία απόδοσης, περιλαμβάνει χαρακτηριστικά που ισχύουν για κάθε εργασία και οργανισμό και σχετίζεται με την οργανωσιακή συμπεριφορά του πολίτη, την αλτρουιστική προσωπική συμπεριφορά και τον αυθορμητισμό.

Καθώς όλοι οι παραπάνω διαχωρισμοί σχετίζονται μεταξύ τους, έγινε μια συνολική προσπάθεια συνδυασμού όλων των παραπάνω ώστε να κατηγοριοποιηθεί πιο σωστά η απόδοση. Συγκεκριμένα, ο πρώτος διαχωρισμός αφορά το γεγονός ότι η συμπεριφορά των ατόμων στα πλαίσια του ρόλου που κατέχει στη εργασία του χωρίζεται σε καθορισμένη και προαιρετική. Ο δεύτερος αναφέρεται στο σύνολο των βοηθητικών και πιο συναισθηματικών συμπεριφορών που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς του πολίτη, και τέλος ο τρίτος διαχωρισμός γίνεται μεταξύ των συμπεριφορών που σχετίζονται με τα καθήκοντα και αυτών που δεν σχετίζονται με αυτά. Συνολικά λοιπόν, εργασιακή απόδοση γενικότερα μπορεί να διαχωριστεί σε δύο κατηγορίες: α) Απόδοση σχετική με τα καθήκοντα και β) Απόδοση σχετική με το περιβάλλον (πέραν του ρόλου) (Campbell, McHenry, & Wise, 1990; Motowidlo & Scotter, 1994; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009).

### **Απόδοση σχετική με τα καθήκοντα**

Ως προς τη σχετική με τα καθήκοντα απόδοση, αναφέρεται στη συνεισφορά των εργαζομένων στην απόδοση του οργανισμού και ορίζονται ως συμπεριφορές που αναγνωρίζονται από τυπικά συστήματα επιβραβεύσεων και αποτελούν αναπόσπαστα μέρη των απαιτήσεων που καθορίζονται από τις εργασιακές περιγραφές των προαπαιτούμενων για την εκάστοτε θέση εργασίας (Williams & Anderson, 1991). Η διάσταση αυτής της απόδοσης περιλαμβάνει δύο ειδών συμπεριφορές. Η πρώτη αποτελείται από δραστηριότητες κατά τις

οποίες οι εργαζόμενοι μετατρέπουν τις εισροές της επιχείρησης, στα αγαθά ή τις υπηρεσίες που προσφέρει. Η δεύτερη αποτελείται από δραστηριότητες που συντελούν στη διατήρηση του τεχνικού πυρήνα του οργανισμού μέσω περιφερειακών λειτουργικών δραστηριοτήτων, έτσι ώστε να διατηρηθεί η αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των οργανισμών. Συνεπώς, η σχετική με τα καθήκοντα απόδοση συνδέεται άμεσα με το παραγωγικό κομμάτι του οργανισμού και την εκπλήρωση των τεχνικών και λειτουργικών του απαιτήσεων, που αφορούν τα απαιτούμενα καθήκοντα του εργαζόμενου για την εκάστοτε θέση (Motowildo & Scotter, 1994; Borman & Motowidlo, 1997).

### **Απόδοση σχετική με το περιβάλλον (πέραν του ρόλου)**

Η σχετική με το περιβάλλον της εργασιακής θέσης απόδοση, σε αντίθεση με την σχετική με τα καθήκοντα, περιγράφεται ως συμπεριφορά που δεν σχετίζεται με την άμεση συνεισφορά στον οργανισμό αλλά αφορά κυρίως το οργανωσιακό, κοινωνικό και ψυχολογικό περιβάλλον της επιχείρησης, το οποίο υποστηρίζει και μέσα στο οποίο αναπτύσσεται και λειτουργεί ο τεχνικός της πυρήνας. Σύμφωνα με σχετικές μελέτες, η σχετική με το περιβάλλον απόδοση προσδιορίστηκε πρώτη φορά ως η εργασιακή απόδοση η οποία έχει έντονη διαπροσωπική, συμβουλευτική και παρακινητική διάσταση, υποστηρίζει την κοινωνική πλευρά ενός οργανισμού και οδηγεί την επιχείρηση στη βέλτιστη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα (Campbell, McHenry, & Wise, 1990; Motowildo & Scotter, 1994; Goodman & Svyantek, 1999). Σύμφωνα με έρευνα των Borman και Motowildo (1997), παρατηρήθηκαν πέντε κατηγορίες σχετικής με το περιβάλλον απόδοσης. Οι κατηγορίες είναι οι εξής: α) η προθυμία διεκπεραίωσης καθηκόντων που δεν σχετίζονται με τις τυπικές εργασιακές τους υποχρεώσεις και καθήκοντα β) η ενασχόληση με επιπλέον ενθουσιασμό με τα σχετικά με τη θέση καθήκοντα ώστε να ολοκληρωθούν αποτελεσματικά, γ) η παροχή βοήθειας και η συνεργασία με συναδέλφους, δ) η τήρηση των οργανωσιακών κανόνων και διαδικασιών ακόμα και σε περιπτώσεις προσωπικής δυσαρέσκειας και ε) η ενθάρρυνση, υποστήριξη και υπεράσπιση των στόχων του οργανισμού.

### ***2.3. Επιδράσεις της εργασιακής ανάπτυξης στην εργασιακή απόδοση***

Ένας από τους στόχους της ανάπτυξης των εργαζομένων από τις εργασιακές απαιτήσεις αποτελεί η διασφάλιση του επιπέδου της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο. Άλλωστε, οι θετικές επιδράσεις της ανάπτυξης εκτός εργασιακού χώρου, εκτός από τους

εργαζομένους είναι ευεργετικές και για τους οργανισμούς αφού καθώς διατηρείται η απόδοση των εργαζομένων, διατηρείται και η απόδοση και η πετυχημένη πορεία της επιχείρησης. Η αναπλήρωση των προσωπικών πόρων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του χρόνου που δαπανούν εκτός εργασίας, σύμφωνα με μελέτες που έχουν διεξαχθεί, συντελεί σε αυξημένη διαθεσιμότητα πόρων όταν οι εργαζόμενοι επιστρέφουν πίσω στον εργασιακό χώρο και τα καθήκοντά τους και συνεπώς δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να επενδύσουν επιπλέον πόρους ώστε να έχουν ως αποτέλεσμα πετυχημένες αποδόσεις και γνώσεις πάνω στο αντικείμενό τους (Fritz & Sonnentag, 2005; Bakker, Van Emmerik, Geurts, & Demerouti, 2008; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009).

Σύμφωνα με έρευνα των Fritz και Sonnentag (2005), όσον αφορά την εργασιακή απόδοση και συγκεκριμένα σχετικά με τα καθήκοντα, φαίνεται πως η διαδικασία της ανάρρωσης επηρεάζει την εργασιακή απόδοση έως ενός σημείου. Συγκεκριμένα ύστερα από περιόδους ανάρρωσης όπως τα Σαββατοκύριακα, παρατηρήθηκε πως τα άτομα που απασχολήθηκαν με δραστηριότητες που ευνοούν την ανάρρωση, παρουσίασαν καλύτερη απόδοση τις επόμενες ημέρες, ενώ αντίθετα η ενασχόληση με διάφορα οικιακά καθήκοντα και άλλες υποχρεώσεις εκτός εργασιακού χώρου, σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση. Σε αρκετές μελέτες, όπως αναφέρει η Sonnentag (2003), οι γυναίκες αναλαμβάνουν την ανατροφή και την φροντίδα των παιδιών τα οποία σχετίζονται αρνητικά με την διαδικασία της ανάρρωσης, όπως και τα οικιακά καθήκοντα, συνεπώς έχουν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας το οποίο δεν τους επιτρέπει να αναρρώσουν επαρκώς για να αποδώσουν στον μέγιστο βαθμό. Από την άλλη οι άντρες εργαζόμενοι δείχνουν μεγαλύτερη εμπλοκή σε σχέση με την εργασία τους ακόμα και όταν βρίσκονται εκτός ωραρίου, το οποίο σύμφωνα με τα παραπάνω σχετίζεται επίσης αρνητικά με την απόδοσή τους. Γενικότερα οι εργαζόμενες γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν περισσότερες υποχρεώσεις οι οποίες επηρεάζουν την απόδοσή τους, γεγονός όμως που δεν αποδεικνύει πως αποδίδουν χειρότερα ή καλύτερα από τους άντρες συναδέλφους τους. Σε έρευνα των Green, Jegadeesh και Tang (2009), όσον αφορά εργαζόμενους στη Wall Street, υποστήριξε την παραπάνω πρόταση πως οι γυναίκες μπορεί να μην αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες συναδέλφους τους σε ορισμένους τομείς, όμως υπερισχύουν σε άλλους και τους ξεπερνάνε. Επιπλέον η κοινωνική υποστήριξη μέσω αγαπημένων τους προσώπων, συμβάλλει σημαντικά στην αναπλήρωση των προσωπικών πόρων και ενισχύουν την απόδοσή τους ώστε να ολοκληρώσουν τις καθημερινές εργασιακές απαιτήσεις και να ανταπεξέλθουν επαρκώς στα καθήκοντά τους.

Η συμβολή της ανάρρωσης στην απόδοση των εργαζομένων κατά τα Σαββατοκύριακα, εμφανίζεται και από το γεγονός ότι υπάρχει μεγαλύτερη επιθυμία και προσέγγιση ως προς τη μάθηση και συνεπώς την εξέλιξη των δεξιοτήτων στην εργασία. Ωστόσο έναν χρόνο αργότερα το 2006, οι Fritz και Sonnentag, ασχολήθηκαν με την επίδραση των διακοπών στην απόδοση των εργαζομένων καθώς οι διακοπές αποτελούν άλλο ένα σημαντικό χρονικό διάστημα που περνούν τα άτομα μακριά από τον εργασιακό χώρο. Ενώ υπήρχαν διαφορές μεταξύ των επιπέδων απόδοσης πριν και μετά από αυτές, τα αποτελέσματα δεν έχουν ιδιαίτερη διαφορά. Παρόλα αυτά η διαδικασία της ανάρρωσης και η αναπλήρωσης των πόρων φαίνεται να πραγματοποιείται και επομένως τα θετικά αποτελέσματα ως προς την απόδοση ισχύουν αλλά σε μικρότερο βαθμό.

Λίγα χρόνια αργότερα σε έρευνά τους, οι Binnewies, Sonnentag και Mojza (2009), μελετώντας τις επιδράσεις της ανάρρωσης από την εργασία, κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, στην απόδοσή τους στην εργασία, κατέληξαν σε μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στις δύο έννοιες. Συγκεκριμένα, η έρευνά τους έδειξε πως η αποτελεσματική ανάρρωση των εργαζομένων κατά τον ελεύθερο χρόνο τους είχε ως αποτέλεσμα αύξηση στα επίπεδα της σχετικής με τα καθήκοντα απόδοσή τους, αλλά όχι και ως προς τη σχετική με το περιβάλλον απόδοσή τους. Η θετική σχέση αυτή, οφείλεται κυρίως στο γεγονός πως η ανάρρωση σχετίζεται σημαντικά με την αναπλήρωση των προσωπικών πόρων των εργαζομένων, και συνεπώς των δυνατοτήτων τους να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στις εργασιακές υποχρεώσεις τους, η οποία ωφελεί την σχετική με τα καθήκοντα απόδοση.

Προχωρώντας με τους παράγοντες της ανάρρωσης, συνολικά γνωρίζουμε πως η σχέση της ψυχολογικής αποσύνδεσης, της χαλάρωσης, του ελέγχου και της επιδεξιότητας με την ανάρρωση είναι θετική. Οι Binnewies, Sonnentag και Mojza (2010), με έρευνά τους κατά την περίοδο του Σαββατοκύριακου επιβεβαίωσαν την σχέση αυτή και μάλιστα μέσω ελέγχων έδειξαν πως υπάρχει έμμεση θετική σχέση των υποπαραγόντων, αφού συμβάλλουν στην διαδικασία της ανάρρωσης, με την γενικότερη έννοια της απόδοσης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα όμως τα αποτελέσματα έδειξαν πως η ψυχολογική αποσύνδεση και η χαλάρωση, όντας βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάρρωση των εργαζομένων, σχετίζονται ιδιαίτερα με την προσωπική πρωτοβουλία των εργαζομένων και την αντιληπτή καταβολή προσωπικής προσπάθειας. Η παραπάνω έρευνα έδειξε πως εργαζόμενοι που είχαν αποσυνδεθεί από την εργασία τους μέσα στο Σαββατοκύριακο, ήταν πιο ανανεωμένοι στην αρχή της εβδομάδας και έδειξαν μεγαλύτερη προθυμία και ενεργητική εργασιακή συμπεριφορά καθ' όλη



τη διάρκεια της εβδομάδας. Ωστόσο, άλλες έρευνες δείχνουν πως οι επιδράσεις της ψυχολογικής αποσύνδεσης είναι πιθανόν να είναι θετικές έως ένα σημείο. Συγκεκριμένα, υψηλά και χαμηλά επίπεδα ψυχολογικής αποσύνδεσης σχετίζονται με χαμηλά επίπεδα απόδοσης, ενώ μέτρια επίπεδα αποσύνδεσης με συγκριτικά υψηλότερη απόδοση. Τα αποτελέσματα αυτά υποδεικνύουν πως η υψηλή ψυχολογική αποσύνδεση από την εργασία, συνδέεται αρνητικά με την απόδοση των εργαζομένων, γεγονός που προκύπτει από το ότι οι εργαζόμενοι που αποσυνδέονται σε μεγάλο βαθμό κατά τις ώρες εκτός εργασίας, χρειάζονται περισσότερο χρόνο και προσπάθεια ώστε να επανέλθουν και να είναι αποδοτικοί (Sonnentag S. , 2012). Επιπλέον, προχωρώντας στον έλεγχο, θετική φαίνεται να είναι η επίδραση του ελέγχου πάνω στην απόδοση των εργαζομένων, και ιδιαίτερα ο εσωτερικός προσωπικός έλεγχος. Γενικότερα όσο πιο ενσυνείδητοι είναι οι εργαζόμενοι, τόσο πιο υψηλά είναι τα επίπεδα της απόδοσής τους (Judge & Bono, 2001).

Στην παρούσα έρευνα θα αναλυθεί περαιτέρω η θετική επίδραση της ανάρρωσης στην εργασιακή απόδοση, καθώς και η σχέση των συνιστωσών της ανάρρωσης με την απόδοση των εργαζομένων, υποθέτοντας πως είναι εξίσου θετική η σχέση της ψυχολογικής αποσύνδεσης, της χαλάρωσης, του ελέγχου και της επιδεξιότητας με την απόδοση. Επιπλέον ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαφορά στην επίδραση της ανάρρωσης στην απόδοση μεταξύ αντρών και γυναικών όπως και θα εξετάσουμε παρακάτω.

H1: Η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

H1α: Η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

H1β: Η χαλάρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

H1γ: Ο έλεγχος επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

H1δ: Η επιδεξιότητα επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

H2: Η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

H2α: Η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

H2β: Η χαλάρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

H2γ: Ο έλεγχος επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

H2δ: Η επιδεξιότητα επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

## **Κεφάλαιο 3: Θεωρία του ρόλου των φύλων**

### *3.1. Η θεωρία του ρόλου των φύλων*

Ένα ενδιαφέρον θέμα το οποίο αποτέλεσε θέμα μελέτης για πολλούς ερευνητές, στον τομέα της ψυχολογίας, της ανθρωπολογίας αλλά και όχι μόνο, είναι αυτό της συμπεριφοράς των ατόμων που διαφοροποιείται με βάση το φύλο το οποίο συνεχίζει να απασχολεί τον επιστημονικό κόσμο στην προσπάθεια διερεύνησης της σχέσης μεταξύ αντρών και γυναικών αλλά και τη θέση και τον ρόλο που κατέχουν στην κοινωνία, την οικογένεια αλλά και το εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με την εξελικτική ψυχολογία, η οποία είναι και η πιο ανεπτυγμένη στον τομέα των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων και πάνω σε αυτήν βασίζονται οι περισσότερες μελέτες, ο κύριος παράγοντας που ευθύνεται για τις διαφορές στην κοινωνική συμπεριφορά των αντρών και των γυναικών είναι η φυσική ψυχολογική προδιάθεση που διακατέχει τους ανθρώπους από την γενετική τους προσαρμογή στις πρωτόγονες συνθήκες. Πιο συγκεκριμένα, η διαφοροποίηση αυτή στη συμπεριφορά των δύο φύλων, πηγάζει άμεσα από υποθέσεις που γίνονται σχετικά με την πίεση που ασκείται στα δύο φύλα για την αναπαραγωγική διαδικασία και την επιλογή συντρόφου από τα προϊστορικά χρόνια που ισχύουν έως και σήμερα. Οι γυναίκες, όντας το φύλο που συνδέεται άμεσα με την αναπαραγωγική διαδικασία και επένδυε περισσότερο στην ανατροφή των απογόνων, μέσω της κύησης και του θηλασμού, έγιναν πιο επιλεκτικές στην επιλογή συντρόφου που θα τους παρέχει τους πόρους και την στήριξη που χρειάζονται, έχοντας μια παθητική στάση ως το αδύναμο φύλο. Σε αντίθεση με τους άντρες, οι οποίοι με αφορμή τον συναγωνισμό τους για την κατάκτηση των γυναικών, ανέπτυξαν πιο επιθετικές συμπεριφορές, ανταγωνισμό και την ανάληψη κινδύνων (Wood & Eagly, 2002).

Εκτός της εξελικτικής ψυχολογίας, άλλες κοινωνικές επιστημονικές θεωρίες αναφέρονται στις συμπεριφορικές διαφορές των δύο φύλων ως κατασκευασμένη κοινωνική δομή. Σύμφωνα με την Mead (1935), το κοινωνικά καθορισμένο φύλο είναι μια «αυθαίρετη τεχνητή διάκριση», καθώς σε έρευνά της σε διαφορετικές κοινωνίες, παρατήρησε πως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων που θεωρούνται θηλυκά και αρσενικά συνδέονται στον ίδιο βαθμό με το φύλο όσο και τα ρούχα και οι τρόποι, με άλλα λόγια η

συσχέτισή τους είναι μικρή. Τα μοτίβα και οι συμπεριφορές είναι διαπολιτισμικά και προσαρμόζονται ανάλογα με αυτά που υποδεικνύει η εκάστοτε εποχή και κοινωνία. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία λοιπόν τα δύο φύλα ακολουθούν συγκεκριμένες συμπεριφορές και ενεργούν σύμφωνα με αυτές, όπως αυτές τους διδάσκονται στην εκάστοτε κοινωνία, στα πλαίσια της κοινωνικής αλληλεπίδρασής τους (Wood & Eagly, 2002).

Προχωρώντας την ανάλυση της συμπεριφοράς των δύο φύλων, αναπτύχθηκε μια βιοκοινωνική θεωρία η οποία συνδυάζει τις δύο παραπάνω και επικεντρώνεται στα φυσικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων αλλά και το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ζουν. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία των ρόλων των φύλων, που είναι η επικρατέστερη για την κοινωνική ταυτότητα του φύλου, οι συμπεριφορικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα πηγάζουν από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που παρατηρείται να υιοθετούν οι άντρες και οι γυναίκες αντίστοιχα (Eagly & Kite, 1987). Πρόκειται λοιπόν για μια θεωρία που σκοπό έχει να διασαφηνίσει τα αίτια και τα αποτελέσματα της διαφοροποίησης των αντρών και γυναικών κατά την κοινωνικοποίησή τους και τοποθέτησή τους σε ανάλογους ρόλους μέσα στην κοινωνία. Ύστερα από τη βιομηχανική και μεταβιομηχανική περίοδο, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναλάβουν οικιακούς ρόλους και να ασχοληθούν με την ανατροφή και φροντίδα των παιδιών, ενώ οι άντρες να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην οικονομία ως εργαζόμενοι και να εξελιχθούν σε βασικό πάροχο των υλικών αναγκών της οικογένειας. Οι ρόλοι των φύλων φαίνεται να προσαρμόζονται στις κοινωνικά και μη εργασίες που συνηθίζονται να γίνονται από το κάθε φύλο. Με αυτό τον τρόπο, τα άτομα του κάθε φύλου αναμένεται να διαθέτουν συγκεκριμένα ψυχολογικά χαρακτηριστικά ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε καθήκοντα όπως ορίζει παραδοσιακά το φύλο τους.

Ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης τέτοιων διαφορετικών ρόλων μεταξύ των δυο φύλων, που βασίστηκε στον διαχωρισμό των εργασιών, οι ρόλοι των δύο φύλων αναπτύχθηκαν με τα χρόνια και καθιερώθηκαν και δημιουργήθηκαν κάποιες γενικεύσεις με βάση τις προσδοκίες που είχε η κοινωνία από τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές τους. Με βάση αυτούς τους κανόνες και τα χαρακτηριστικά δημιουργήθηκαν τα στερεότυπα, τα οποία προκύπτουν από ασχολίες που τα οποία υποδεικνύουν συμπεριφορές και ξεχωριστά ψυχολογικά στοιχεία τα οποία χαρακτηρίζουν είτε τους άντρες είτε τις γυναίκες σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Τα στερεότυπα είναι σημαντικά καθώς είναι βοηθητικά ώστε να κατανοήσουμε τις προτιμήσεις των ατόμων, καθώς αυτοί κατηγοριοποιούνται με βάση το φύλο (Bellou, 2011). Γενικότερα, τα στερεότυπα προκύπτουν από δραστηριότητες οι οποίες έχουν συνδεθεί με συγκεκριμένους ρόλους, τα χαρακτηριστικά των οποίων ρόλων υποδεικνύουν ποιο φύλο διαθέτει τα κατάλληλα

χαρακτηριστικά ώστε να ανταπεξέλθει στις δραστηριότητες αυτές αποτελεσματικά (Diekman & Eagly, 2000). Οι άντρες λοιπόν, αναμένεται να κατέχουν τον ρόλο του αρσενικού που διαθέτει χαρακτηριστικά ικανότητας, έμφασης στην επίτευξη στόχων, εγωισμού και επιθετικότητας (agentic qualities), όπως ορίζει ο Bakan (1966), ώστε να επιτύχουν με κάθε τρόπο το σκοπό τους και να υπερισχύσουν. Για τους άντρες η πατρότητα και ο γάμος δεν φαίνεται να αποτελεί πρωταρχικό στόχο για την κοινωνική τους ολοκλήρωση, αλλά αντίθετα προετοιμάζονται από μικρή ηλικία για τον ρόλο του διεκδικητή αναδεικνύοντας τον ανδρισμό τους και κυνηγώντας τις φιλοδοξίες τους στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι γυναίκες κατέχουν τον ρόλο του παραδοσιακού θηλυκού με πιο θερμά, συναισθηματικά, φιλικά χαρακτηριστικά, να είναι ανιδιοτελείς (communal qualities) και να είναι δεκτικές στην εξάρτησή τους από το «δυνατό» φύλο. Με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά, οι γυναίκες προετοιμάζονται από μικρή ηλικία να ολοκληρωθούν κοινωνικά αναλαμβάνοντας το ρόλο της μητέρας και της συζύγου (Eagly & Kite, 1987; Harrison & Lynch, 2005; Bellou, Rigoroulou, & Kehagias, 2015).

Όσον αφορά τα στερεότυπα και τα χαρακτηριστικά των ατόμων σύμφωνα με τα οποία ορίζονται οι ρόλοι τους στην κοινωνία, οι Diekman και Eagly (2000), ανέπτυξαν μια θεωρία η οποία υποστήριξε πως τα χαρακτηριστικά μιας κοινωνικής ομάδας, είναι δυνατόν να μεταβληθούν σε μια διαφοροποίηση της θέσης που κατέχουν στην κοινωνία. Γενικά τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά είναι σύμφωνα με τις δραστηριότητες που απαιτούνται από τους τυπικούς κοινωνικούς ρόλους. Ως αποτέλεσμα της θεωρίας αυτής τα χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές των ατόμων δεν είναι στατικά και δεν καθορίζονται αποκλειστικά από το φύλο, αλλά διαφοροποιούνται με βάση τον κοινωνικό ρόλο που κατέχουν. Προχωρώντας, σύμφωνα με έρευνα των Eagly και Steffen (1984) σχετικά με τον ρόλο των ατόμων που δεν εργάζονται, και ασχολούνται με το νοικοκυριό, και των εργαζομένων, τα αποτελέσματα έδειξαν πως, ανεξαρτήτου φύλου, άτομα που ασχολούνται με τα οικιακά τείνουν να συμπεριφέρονται πιο φιλικά και συναισθηματικά, σύμφωνα με τον παραδοσιακό ρόλο του θηλυκού όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και λιγότερα επιθετικά και με εγωισμό, όπως πιστεύεται για τους άντρες, σε σχέση με άτομα που εργάζονται. Συνεπώς η αντίληψη πως οι γυναίκες έχουν πιο αγνά συναισθήματα και είναι πιο ευαίσθητες σχετίζεται με το γεγονός πως οι γυναίκες έχοντας γενικότερα αυξημένη την ανάγκη για να αναθρέψουν τα παιδιά τους, επικεντρώνονται ιδιαίτερα στο σπίτι και την οικογένειά τους σε σχέση με τους άντρες που επικεντρώνονται περισσότερο στην εργασία και την οικονομική υποστήριξη του σπιτιού, σύμφωνα με τον τυπικό ρόλο του κάθε φύλου (Eagly & Kite, 1987). Επιπλέον σχετική έρευνα των Eagly και

Wood (1982), έδειξε πως τα χαρακτηριστικά ικανότητας και ισχυρής θέλησης σχετίζονται με τη δύναμη και την κοινωνική επιρροή θεωρούνται πως επηρεάζονται από την θέση εξουσίας που κατέχουν τα άτομα στους οργανισμούς. Καθώς λοιπόν όσο το ποσοστό των αντρών που κατέχουν υψηλότερης ιεραρχίας και ηγετικές θέσεις είναι μεγαλύτερο σε σχέση με τις γυναίκες, θεωρείται πως οι άντρες υπερέχουν σε σχέση με τις γυναίκες και επηρεάζουν σε υψηλότερο βαθμό κοινωνικά.

Ωστόσο, στη σημερινή εποχή, με την εξέλιξη της κοινωνίας, αντίθετα με ότι προτείνει η παραδοσιακή θεωρία των ρόλων, όλο και περισσότερες γυναίκες και άντρες αναλαμβάνουν κοινωνικούς ρόλους που παραδοσιακά κατείχε το αντίθετο φύλο. Τα δύο φύλα συμμετέχουν εξίσου στην εργασία και στην οικονομική συνεισφορά στο νοικοκυριό, όπως επίσης στην ανατροφή των παιδιών. Με βάση στοιχεία της Eurostat για το 2016, όσον αφορά την ανατροφή και μόρφωση των παιδιών, το ποσοστό των γυναικών είναι συγκριτικά αρκετά μεγαλύτερο με 92%, έναντι των αντρών με 68% που όμως θεωρείται εξίσου σεβαστό και δείχνει πως σε αρκετές εξελιγμένες κοινωνίες η υποχρέωση της ανατροφής των παιδιών δεν ανήκει αποκλειστικά στις γυναίκες αλλά μοιράζεται εξίσου από τους δύο γονείς ανεξαρτήτου φύλου. Αντίθετα με την ασχολία με το νοικοκυριό και το μαγείρεμα, τα ποσοστά δεν είναι τόσο ενθαρρυντικά για την ισότητα των ρόλων, αφού το ποσοστό των αντρών είναι αρκετά μικρότερο σε σχέση με των γυναικών (34% των αντρών έναντι 79% των γυναικών). Βέβαια η εικόνα αυτή δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα στην Ελλάδα, όπου τα ποσοστά και στις δύο περιπτώσεις εμφανίζουν τεράστια διαφορά, με τις γυναίκες να φτάνουν το 95% και 85% αντίστοιχα στην ανατροφή και τις οικιακές εργασίες, ενώ οι άντρες μόλις το 53% και 16%. Η παραδοσιακή θεωρία λοιπόν που ισχυρίζεται πως οι άνθρωποι κατέχουν ρόλους σύμφωνα με το φύλο τους, αναπτύσσεται και αλλάζει. Στη θέση της έρχεται ο ισχυρισμός πως δεν είναι το φύλο που χαρακτηρίζει τον ρόλο των αντρών και γυναικών στην σημερινή κοινωνία, αλλά ο κοινωνικός ρόλος που κατέχουν αντίστοιχα τα άτομα. Ο συλλογισμός αυτός λοιπόν προκρίνει πως και τα δύο φύλα μπορούν να διαθέτουν χαρακτηριστικά που σύμφωνα με την παραδοσιακή θεωρία θεωρούνταν πως υιοθετούνται μόνο από τα αρσενικά και μόνο από τα θηλυκά. Επιπλέον παρατηρούνται να διαθέτουν διαφορετικά συμπεριφορικά χαρακτηριστικά άτομα του ίδιου φύλου με βάση την κοινωνική θέση που κατέχουν (Harrison & Lynch, 2005). Συγκεκριμένα σύμφωνα με έρευνες των Etaugh και Poertner (1991, 1992) παρατηρήθηκε πως παντρεμένες γυναίκες είχαν περισσότερα θερμά και θηλυκά χαρακτηριστικά σε σχέση με ανύπαντρες, όπως επίσης αντίστοιχα γυναίκες που είχαν παιδιά σε σχέση με γυναίκες που δεν είχαν. Σύμφωνα άλλωστε με τους Diekman και Eagly (2000), όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα

χαρακτηριστικά των δύο φύλων δεν είναι στατικά και διαχρονικά οι γυναίκες εξελίσσονται κοινωνικά και επαγγελματικά και αποκτούν περισσότερο χαρακτηριστικά επιθετικότητας και ικανότητας στα ίδια επίπεδα με τους άντρες.

### 3.2. Ο ρόλος των φύλων στην εργασία

Ιστορικά, όπως αναφέρθηκε λόγω των κοινωνικών, οικονομικών και τεχνολογικών πιέσεων, οι άντρες και οι γυναίκες αναλάμβαναν να ασχοληθούν με εργασίες οι οποίες σχετίζονταν με τις φυσικές και ανατομικές τους δυνατότητες αντίστοιχα, όπως χαρακτηριστικά τη δύναμη και την αντοχή τους. Συνεπώς οι άντρες λόγω των ανατομικών χαρακτηριστικών τους και της σωματικής τους διάπλασης ήταν πιο πιθανό να ασχοληθούν και να ολοκληρώσουν εργασίες οι οποίες απαιτούσαν υψηλότερη ταχύτητα, δύναμη και την δυνατότητα να βρίσκονται εκτός σπιτιού για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αντίθετα, οι γυναίκες, λόγω του αναπαραγωγικού τους ρόλου και την ιδιότητά τους ως μητέρες, ότι ήταν αυτές κυρίως υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών και την ενασχόληση με το νοικοκυριό στην οικογένεια, ήταν λογικό επακόλουθο να ασχοληθούν κυρίως με εργασίες που είχαν να κάνουν με τη φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού. Οι ρόλοι αυτοί των δύο φύλων φαίνεται να εισχωρούν και στον τομέα της εργασίας και των οργανισμών στηριζόμενοι από οργανωσιακές διαδικασίες και πρακτικές που ακολουθούνται, όπως διαχωρισμοί και ανεπίσημες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που προκαλούν ανισορροπία και ανισότητα στους οργανισμούς. Γι' αυτό και η ανάλυση του φύλου κρίνεται λοιπόν σημαντική καθώς θεωρείται θεμελιώδες στοιχείο στην οργανωσιακή υποδομή και την εργασιακή ζωή (Bellou, Rigoroulou, & Kehagias, 2015).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, πλέον στις περισσότερες αναπτυγμένες τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά κοινωνίες, οι γυναίκες έχουν καταφέρει να εξελιχθούν και να αφήσουν πίσω τον κλασικό ρόλο της μητέρας και συζύγου. Οι γυναίκες πια, ύστερα από πολλούς αγώνες, έχουν αποκτήσει ισάξια δικαιώματα με τους άντρες και αυτό φαίνεται να αντικατοπτρίζεται στη θέση που κατέχουν είτε στην οικογένεια, είτε στη δουλειά αλλά και στις περισσότερες πτυχές της ζωής. Σύμφωνα με την Lewis (2001), είναι φανερό πως το μοντέλο σύμφωνα με το οποίο ο άντρας είναι ο «κουβαλητής» και υπεύθυνος να φροντίζει οικονομικά την οικογένεια του γι' αυτό και είναι αυτός που εργάζεται, με τις γυναίκες να εξαρτώνται από τους πρώτους με μοναδική τους ευθύνη την ανατροφή των παιδιών και την ασχολία με το νοικοκυριό τους, έχει καταρρεύσει και δεν υφίσταται πια στις περισσότερες αναπτυγμένες κοινωνίες. Οι ρόλοι

των γυναικών και των αντρών έχουν αρχίσει να εξισορροπούνται με την αυξανόμενη είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η μετάβαση αυτή των γυναικών, από την αποκλειστική ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες στο συνδυασμό οικιακών καθηκόντων και εργασιακών, φαίνεται να διαμορφώνει μια νέα κατάσταση όπου οι γυναίκες αναπτύσσουν χαρακτηριστικά τα οποία εμφανίζονται στον κάθε εργαζόμενο (Diekman & Eagly, 2000). Καθώς η κοινωνία αλλάζει και οι θεσμοί της οικογένειας και του γάμου έχουν διαφοροποιηθεί λοιπόν, το μοντέλο του άντρα «κουβαλητή» και της «νοικοκυράς» γυναίκας έχει εξελιχθεί επιτυχώς στο μοντέλο των δύο εργαζομένων γονέων στην οικογένεια. Οι γυναίκες σημειώνουν αξιόλογη πρόοδο σχετικά με την ισχυροποίηση τη θέσης τους στην αγορά εργασίας, γίνονται όλο και περισσότερο οικονομικά ανεξάρτητες, με τον αριθμό των εργαζόμενων γυναικών να είναι πολύ μεγαλύτερος συγκριτικά με προηγούμενες δεκαετίες (Parcheta, Kaifi, & Khanfar, 2013; Oláh & Gähler, 2014).

Η σχέση μεταξύ εργασίας και των ρόλων στην οικογένεια διαφοροποιήθηκε αρκετά, με τις γυναίκες να τους απασχολεί κυρίως το άγχος της διατήρησης των ισορροπιών μεταξύ εργασίας και οικογένειας, εφόσον σύμφωνα με τη θεωρία των ρόλων αυτές είχαν την εποπτεία των οικιακών ζητημάτων και την ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Ο διπλός της ρόλος λοιπόν ως μητέρα και εργαζόμενη προκάλεσε την αναταραχή των ισορροπιών, η οποία με την εξέλιξη των ρόλων των δύο φύλων, και το νέο μοντέλο των δύο εργαζόμενων γονέων που συμμετέχουν ενεργά στις οικογενειακές υποχρεώσεις, οδήγησε σε νέες περιπτώσεις ισορροπιών μεταξύ εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής, με την πιο πρόσφατη, που περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της ζωής των εργαζομένων, να είναι αυτή της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Συγκεκριμένα η θεωρία αυτή περιγράφει το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι, άντρες και γυναίκες, εμπλέκονται και νιώθουν ικανοποιημένοι και από τους ρόλους που κατέχουν επαγγελματικά αλλά και στην προσωπική ζωή τους, ως γονείς, αλλά και όσοι δεν έχουν παιδιά γενικότερα από τους ρόλους που κατέχουν ως μέλη μιας οικογένειας και στην κοινωνία. Πρόκειται για τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να φτάσουν τις προσδοκίες τους τόσο σε προσωπικό, όσο σε επαγγελματικό επίπεδο. Άλλωστε η ισορροπία των δύο αυτών πτυχών της ζωής των εργαζομένων, θεωρούνται καθοριστικής σημασίας, από την αγορά εργασίας η οποία σε κάθε περίπτωση ακολουθεί τακτικές ώστε να ενισχύσει την αυτονομία και ευελιξία των ατόμων με σκοπό να διαπραγματευτούν το χρόνο, την παρουσία και την ανάλογη προσοχή που θα αφιερώσουν στην εργασία τους (Gregory & Milner, 2009).

Οι εργαζόμενοι με βάση τις συνθήκες που επικρατούν στη ζωή τους, εκφράζουν και διαφορετική ανάγκη ως προς τα εργασιακά ωράρια και τις προτιμήσεις τους πάνω στις εργασιακές συνθήκες που επιθυμούν να απασχοληθούν. Συνήθως οι εργαζόμενοι γονείς εκφράζουν διαφορετικές επιθυμίες ως προς τις συνθήκες εργασίας τους με βάση το στάδιο ανάπτυξης των παιδιών τους. Με βάση έρευνα των Sullivan και Mainiero (2007), υπάρχουν δύο είδη επαγγελματικής καριέρας που ακολουθούν οι εργαζόμενοι. Η πρώτη κατηγορία αφορά σε μεγαλύτερο βαθμό τους άντρες, οι οποίοι βάζουν σε προτεραιότητα την καριέρα τους και τις προσωπικές τους φιλοδοξίες. Ακολουθεί η δεύτερη κατηγορία, που ακολουθούν κατά το πλείστον, γυναίκες εργαζόμενες, οι οποίες βάζουν σε δεύτερη μοίρα, τις φιλοδοξίες, την επαγγελματική πρόοδο και τις προκλήσεις που τους απασχολούσαν στα πρώιμα χρόνια της επαγγελματικής τους ζωής. Με την ωρίμανση τους και τον γάμο, πρωταρχικό ρόλο παίζουν πια η οικογένεια και η ανατροφή των παιδιών. Κυρίως οι γυναίκες, ως εργαζόμενες μητέρες με παιδιά σε μικρή ηλικία, με σκοπό να ισορροπήσουν μεταξύ της εργασίας και του ρόλου στην οικογένειά τους, συνήθως επιλέγουν επαγγέλματα μερικής απασχόλησης ή προχωράνε σε διακανονισμούς μειωμένου ωραρίου και συνεπώς μειωμένων αποδοχών. Οι παραδοσιακή θεωρία του ρόλου των φύλων φαίνεται λοιπόν να επικρατεί μεταξύ των οργανισμών και της αγοράς εργασίας, και να δίνονται περισσότερες ελευθερίες και δικαιώματα ως προς την προσωπική τους ζωή στις γυναίκες, σε αντίθεση με του άντρες, από τους οποίους αναμένεται να έχουν ως προτεραιότητά τους την καριέρα τους, και γι' αυτόν τον λόγο προσπαθούν εμμέσως να διατηρήσουν τις ισορροπίες της ζωής τους με αυτήν. (Gregory & Milner, 2009; Thornthwaite, 2004)

Παρά τις ενστάσεις, υπάρχουν και δεν παύουν να υφίστανται ακόμα και σήμερα, διαφορές και διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Ενώ οι γυναίκες έχουν σημειώσει μεγάλη πρόοδο στον εργασιακό τομέα, υπάρχουν ακόμα στερεότυπα σε σχέση με τους ρόλους των δύο φύλων, τα οποία έχουν οδηγήσει στην πρόκληση προκαταλήψεων εις βάρος των γυναικών, με αποτέλεσμα, σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες να θεωρούνται υποδεέστερες σε σχέση με το άλλο φύλο και κατά επέκταση, να εντοπίζονται διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες μπορεί να σχετίζονται είτε με την αμοιβή που αυτές λαμβάνουν είτε με τη θέση την οποία κατέχουν σε έναν οργανισμό (Eagly & Wood, 1982; Parcheta, Kaifi, & Khanfar, 2013). Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το 2018, υπάρχει ακόμα διαφορά γενικά στο ποσοστό απασχόλησης των αντρών και των γυναικών, με των πρώτων να βρίσκεται στο 74% έναντι 63% για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, τα ποσοστά έχουν εξίσου μεγάλη διαφορά με τους



άντρες να απασχολούνται με ποσοστό 64,7% ενώ οι γυναίκες στο 45,3%. Με βάση όσα έχει διατυπώσει η Acker (2012), η σημασία του φύλου στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στους οργανισμούς ξεκίνησε να ερευνάται στις αρχές του 1970, όπου τα φεμινιστικά κινήματα ξεσηκώθηκαν ως προς την ανεπαρκή έρευνα πάνω στη σημασία του φύλου στους οργανισμούς. Από τότε οι ερευνητές έχουν κάνει μεγάλη πρόοδο στην ανάλυση της έννοιας του φύλου στους οργανισμούς και τον τρόπο που οι δημιουργούνται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, σε σχέση με την αμοιβή και τη θέση εργασίας ή εξουσίας που κατέχουν, και ενώ δεν συμβαίνει σε κάθε περίπτωση, τον διαχωρισμό των θέσεων εργασίας με βάση το φύλο. Ο διαχωρισμός εργασίας γίνεται με βάση τα τεχνικά χαρακτηριστικά, δηλαδή ιδιότητες και δυνατότητες των δύο φύλων σύμφωνα και με την παραδοσιακή θεωρία των ρόλων. Συνεπώς, μέσω του διαχωρισμού αυτού οι γυναίκες και οι άντρες λαμβάνουν διαφορετικές θέσεις εργασίας ανάλογα με τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται πως απαιτούνται για την κάθε θέση, ή ακόμα παρατηρείται ανισοκατανομή μεταξύ των δύο φύλων και σε επίπεδο ιεραρχίας (Bielby & Baron , 1986).

Στην έρευνα της Acker (1989), απεικονίζει τις διακρίσεις που γίνονται με βάση το φύλο και τις οργανωσιακές τακτικές που ακολουθούνται, συγκεκριμένα την ομαδοποίηση των εργασιών που γίνονται με βάση το φύλο. Σύμφωνα με αυτή οι γυναίκες αναλάμβαναν πιο απλά καθήκοντα με χαμηλότερο μισθό συγκριτικά με τους άντρες που κατείχαν θέσεις σε όλες τις βαθμίδες έχοντας υψηλότερο μισθό. Επιπλέον, η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζει ιδιαίτερα και προκαλεί τις διακρίσεις μεταξύ των αντρών και γυναικών, επιτρέποντας πρακτικές και παραβλέποντας όλες τις διακρίσεις με βάση το φύλο, όπως αναφέρθηκε σε σχέση με τα καθήκοντα και την ανισοκατανομή του μισθού. Στην ανισορροπία αυτή συμβάλλει καθοριστικά και η σεξουαλικότητα καθώς περιπλέκει τις προσπάθειες για ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Ακόμα και στις μέρες μας, αν και έχουν εξαλειφθεί οι πιο ακραίες σεξιστικές συμπεριφορές, υπάρχουν ακόμα απόψεις που ισχυρίζονται πως οι γυναίκες είναι πιο προνομιούχες σε ορισμένες περιπτώσεις και άλλες που υποτιμούν τις δυνατότητες των γυναικών να ανταπεξέλθουν στα εργασιακά τους καθήκοντα. Τέλος, υπάρχουν οι φυλετικές ταυτότητες οι οποίες είτε δημιουργούνται μέσα στον οργανισμό είτε μεταφέρονται από τους εργαζόμενους σε αυτό. Η φυλετική ταυτότητα, δημιουργείται και διαφοροποιείται με τη συμμετοχή των εργαζομένων στις εργασιακές διαδικασίες και με την απόκτηση εμπειρίας. Χαρακτηριστικά, γυναίκες που κατέχουν υψηλές ηγετικές και διοικητικές θέσεις είναι πολύ πιθανό να πιέζονται να διοικήσουν όπως θα έκαναν οι άντρες με βάση τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν με βάση το φύλο. Με αυτό τον τρόπο, είτε θα θεωρηθεί υπερβολικά δυναμική σε αρνητικό βαθμό, σε περίπτωση που η συμπεριφορά της χαρακτηρίζεται από

στερεοτυπικά αρσενικά χαρακτηριστικά, όπως η επιθετικότητα και η ανταγωνιστικότητα, είτε αντίθετα θα θεωρηθεί ήπια και ανεπαρκής, στην περίπτωση που η συμπεριφορά της είναι θηλυκή και συνεργατική (Acker, Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities., 2012).

Πάνω στις διακρίσεις των εργαζομένων με βάση το φύλο, η Acker (1990,1998) που ασχολήθηκε με την οργανωσιακή δομή και τους κανόνες του ουδέτερου φύλου στους οργανισμούς, ισχυρίστηκε πως ενώ οι οργανισμοί αναζητούν εργαζόμενους με βάση τα αντικειμενικά τους προσόντα που απαιτούνται για την κάθε θέση εργασίας και όχι με βάση το φύλο, αυτό στην πραγματικότητα δεν ισχύει. Ο τυπικός εργαζόμενος που θα διαθέτει τα κατάλληλα προσόντα και θα είναι αποτελεσματικός και διαθέσιμος να ανταπεξέλθει σε όλα τα εργασιακά του καθήκοντα χωρίς επιπλέον υποχρεώσεις να τον αποσυγκεντρώνουν, ουσιαστικά υποστηρίζεται από άντρες. Καθώς οι γυναίκες εμπλέκονται περισσότερο με τις οικιακές εργασίες, και την ανατροφή των παιδιών έχοντας τον ρόλο της μητέρας, αυτόματα έχουν περισσότερες υποχρεώσεις που θεωρείται ότι δεν τους επιτρέπει να είναι τόσο χαλαρές και ανεπηρέαστες ώστε να ασχοληθούν αποκλειστικά με τα εργασιακά τους καθήκοντα. Σύμφωνα με τα παραπάνω, το γυναικείο φύλο αντιμετωπίζει περισσότερα προβλήματα στην αγορά εργασίας, και σε περιπτώσεις που γίνονται διακρίσεις εις βάρος τους από οργανισμούς, οι γυναίκες που καταφέρνουν να αντιστρέψουν το τοπίο αυτό, υπερισχύουν και ξεπερνούν τους συναδέλφους τους του αντίθετου φύλου. Όμως η γενική εικόνα μας δείχνει πως ελάχιστες είναι οι εξαιρέσεις, καθώς η Eurostat για το 2018 δείχνει πως στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόλις το 1/3 των μάνατζερ είναι γυναίκες, ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό είναι ακόμα μικρότερο με τις γυναίκες που κατέχουν θέση μάνατζερ να αποτελούν μόλις το 27%. Υπάρχουν βέβαια και οργανισμοί οι οποίοι προάγουν την ισότητα των φύλων, και ακολουθούν πιο φιλικές τακτικές ως προς τις γυναίκες, δίνοντας ίσα δικαιώματα και ελευθερίες στις εργαζόμενες γυναίκες (Green , Jegadeesh , & Tang , 2009). Γενικότερα, όμως αυτές οι διακρίσεις και οι διαφορές που βασίζονται στους ρόλους που κατέχουν τα δύο φύλα, φαίνεται πως οδηγούν τις γυναίκες, οι οποίες θεωρούνται ακόμα και στην σημερινή εποχή υποδεέστερες και πιο ευάλωτες στην αγορά εργασίας, να κατέχουν μικρότερο ποσοστό ηγετικών θέσεων και σε ανώτερο βαθμό ιεραρχικά, γεγονός που σχετίζεται και μισθολογικά με λιγότερα χρήματα αλλά και καθήκοντα και εργασιακές υποχρεώσεις (Parcheta, Kaifi, & Khanfar, 2013).

### 3.3. Ο ρόλος των φύλων και εργασιακή ανάρρωση

Η διατήρηση των ισορροπιών μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής δεν είναι εύκολη, όσο οι εργασιακές απαιτήσεις και ο φόρτος εργασίας κατακλύζουν την ζωή των εργαζομένων. Όσο τα εργασιακά ζητήματα εισβάλλουν στην προσωπική ζωή των εργαζομένων τόσο δυσκολότερη να πραγματοποιηθεί γίνεται η διαδικασία της ανάρρωσης. Επίσης οι υποχρεώσεις εκτός εργασίας και οι δραστηριότητες που επιλέγονται στον ελεύθερο χρόνο των ατόμων, όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενα κεφάλαια, συμβάλλουν σημαντικά στην διαδικασία της αποφόρτισης και τελικά της ανάρρωσης. Αν και υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα αποτελέσματα της ανάρρωσης στα δύο φύλα, στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται κάποιες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί ώστε να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό ο ρόλος των δύο φύλων, ως εργαζόμενοι και στην προσωπική τους ζωή, ως σύζυγοι, γονείς ή απλά μέλη μιας οικογένειας, επηρεάζει την διαδικασία της ανάρρωσής τους.

Σύμφωνα με τον Lundberg, (2005), τα επίπεδα του άγχους, που προκαλούνται σε ένα μεγάλο βαθμό από εργασιακές απαιτήσεις, φαίνεται να εμφανίζονται σε υψηλότερα επίπεδα στις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες, όταν βρίσκονται εκτός εργασιακού χώρου, που σημαίνει πως η διαδικασία της εργασιακής ανάρρωσης δεν συμβαίνει επιτυχώς. Το γεγονός αυτό δεν οφείλεται όμως τόσο σε βιολογικούς παράγοντες όσο σε ψυχολογικούς και ότι έχει να κάνει με τους ρόλους που κατέχουν τα δύο φύλα στην προσωπική τους ζωή. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως οι εργαζόμενες γυναίκες που έχουν αυξημένες υποχρεώσεις εκτός εργασιακού χώρου, όπως την επιμέλεια και τη φροντίδα των οικιακών εργασιών και την ανατροφή των παιδιών, δεν έχουν αρκετό χρόνο για προσωπικές δραστηριότητες χαλάρωσης και επιδεξιότητας, και συνεπώς δεν καταφέρνουν να αποφορτιστούν πλήρως. Στα πλαίσια ερευνών, οι γυναίκες με παιδιά εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα κορτιζόλης τις ώρες εκτός εργασίας, σε αντίθεση με τις γυναίκες που δεν έχουν παιδιά. Αντίθετα στους άντρες εργαζόμενους παρατηρήθηκε πως υπάρχει επαρκής χρόνος ώστε να χαλαρώσουν και να ασχοληθούν με δραστηριότητες που τους επιτρέπουν να αποφορτιστούν από το άγχος και τα επαγγελματικά ζητήματα που τους απασχολούν. Συγκεκριμένα σε παντρεμένα ζευγάρια παρατηρήθηκε πως οι δραστηριότητες που επιλέγονται από τους συντρόφους τους επηρεάζουν τις γυναίκες συζύγους στη ψυχολογική τους αποσύνδεση και συνεπώς στην τελική ανάρρωσή τους από τις εργασιακές απαιτήσεις. Συνεπώς δεν πρόκειται κυρίως για τις οικιακές δραστηριότητες με τις οποίες ασχολούνται οι γυναίκες επιπλέον στον ελεύθερο χρόνο τους που τους αποτρέπουν από το αναρρώσουν, αλλά οι κοινωνικές συνθήκες και το γεγονός ότι το αντίθετο φύλο δαπανά περισσότερο χρόνο στη χαλάρωση (Saxbe, Repetti, & Graesch, 2011;

Sonnentag, S., 2001). Θα πρέπει άλλωστε να σημειωθεί, πως δεν έχει αποδειχθεί το γεγονός πως οι οικιακές εργασίες επηρεάζουν αρνητικά ή θετικά την διαδικασία της ανάρρωσης, καθώς ενδέχεται τα άτομα να απολαμβάνουν μερικές από αυτές τις δραστηριότητες ή ακόμα να απασχολούνται με αυτές ώστε να ξεχνιούνται από τις καθημερινές υποχρεώσεις της εργασίας τους, με αποτέλεσμα η ενασχόληση με το νοικοκυριό να συμβάλλει στην επανάκτηση των προσωπικών τους πόρων (Oerlemans, Bakker, & Demerouti, 2014).

Γενικότερα, αρκετές έρευνες έχουν μελετήσει την σχέση της εργασίας με την οικογένεια σε συσχέτιση με το άγχος και τα επίπεδα της κορτιζόλης στον οργανισμό. Σε έρευνες έχει παρατηρηθεί πως μεταξύ εργαζόμενων ζευγαριών, καθώς τα επίπεδα της κορτιζόλης αυξάνονται με κάθε αύξηση μιας ώρας εργασίας ή οικιακών εργασιών, ενώ όταν ο χρόνος που δαπανά ο/η σύζυγος στην εργασία του, αυτό συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα, ενώ όταν αυξάνεται αντίστοιχα η ώρα που αφιερώνει στις οικιακές εργασίες μειώνεται η κορτιζόλη. Επιπλέον, έχει μελετηθεί πως ο χρόνος που αφιερώνουν τα άτομα σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τους προσωπικούς στόχους, τα επίπεδα της κορτιζόλης μειώνονται, ιδιαίτερα όταν υπάρχει συζυγική κατανόηση. Ωστόσο παρατηρείται πως το εργασιακό άγχος των γυναικών επηρεάζει μόνο εκείνες, ενώ αντίθετα, των αντρών επηρεάζει εξίσου τους άντρες και τις γυναίκες συζύγους τους (Saxbe, Repetti, & Graesch, 2011). Σύμφωνα με τις Saxbe, Repetti και Nishina (2008), στην έρευνά τους ως προς την συζυγική ικανοποίηση και τα επίπεδα κορτιζόλης μεταξύ των δύο φύλων, παρατηρήθηκε πως σε μέρες υψηλού φόρτου εργασίας, οι ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας, εξίσου άντρες και γυναίκες, προτιμούν την απομόνωση από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, μειώνοντας την επικοινωνία και επαφή με τους συζύγους και τα παιδιά τους ώστε να αναρρώσουν. Ωστόσο, τα επίπεδα κορτιζόλης τις απογευματινές ώρες ήταν συγκριτικά χαμηλότερα, σε γυναίκες εργαζόμενες με υψηλά επίπεδα συζυγικής ικανοποίησης, καθώς λαμβάνουν μεγαλύτερη ψυχολογική και συναισθηματική υποστήριξη από τους συζύγους τους. Το φαινόμενο αυτό είναι εμφανές στις γυναίκες, καθώς φαίνεται πως μέσω της συζυγικής υποστήριξης, είναι πιθανό να μοιράζονται ισάξια της οικιακές εργασίες με τους συζύγους τους και καθίσταται τον χρόνο, τον χώρο και τρόπο ώστε να αναπληρώσουν τους πόρους τους και να χαλαρώσουν.

Σε περαιτέρω μελέτες της Sonnentag (2001, 2003), σε σχέση με τους άντρες εργαζόμενους παρατηρείται πως η ανάγκη για ανάρρωση είναι μεγαλύτερη, πράγμα που οφείλεται πιθανώς στην μεγαλύτερη εμπλοκή τους με την εργασία και ενώ επικεντρώνονται εκεί περισσότερο είναι πιθανό να μην αναρρώνουν το ίδιο αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους. Οι γυναίκες φαίνεται να είναι και εκείνες που θα παρατηρήσουν

και θα εξωτερικεύσουν πρώτες τα προβλήματα που προκαλεί η ανεπαρκής ανάρρωσή τους. Το διπλό «βάρος» της ενασχόλησης πολλών γυναικών ακόμα και σήμερα, όπως αναφέρθηκε, με την φροντίδα των παιδιών και τις οικιακές εργασίες σε συνδυασμό με την εργασία τους, οδηγεί τις γυναίκες να έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για αναπλήρωση των πόρων τους σε αντίθεση με τους άντρες. Η ενασχόληση των γυναικών με εκτός από εργασιακά ζητήματα και με οικιακές εργασίες χωρίς επιπλέον βοήθεια από τους συντρόφους τους, προκαλεί χαμηλά επίπεδα κορτιζόλης που συνδέονται με την ανάγκη για ανάρρωση, όπως επίσης η έλλειψη ύπνου και η παρατήρηση προβλημάτων υγείας (Eek, Karlson, Garde, Hansen, & Ørbæk, 2012).

Η δυσκολία διαχείρισης των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων εξίσου αποτελεσματικά και από τα δύο φύλα, με αποτέλεσμα να διοχετεύονται προβληματισμοί από τη μια πτυχή στην άλλη και να δημιουργούνται εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ των δύο φύλων, οδηγεί σε χαμηλή ευημερία και ισχυροποιείται η θέση του εργασιακού φόρτου που κατακλύζει την προσωπική ζωή και εμποδίζει την ανάρρωσή τους (Geurts & Demerouti, 2003). Σύμφωνα και με τη Θεωρία διατήρησης των πόρων, οι ανισορροπίες μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, οδηγεί σε συσσωρευμένο άγχος και υπερφόρτιση λόγω του γεγονότος ότι τα άτομα προσπαθώντας να διατηρήσουν τις ισορροπίες στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, δαπανούν σημαντικό μέρος των προσωπικών του πόρων (Hobfoll & Wells, 1998). Οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ορίζεται ως μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα εσωτερικά στο άτομο διοχετεύοντας απαιτήσεις και αντίστοιχες πιέσεις από τον ένα τομέα της ζωής τους στον άλλον (Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008). Η σύγκρουση που συνήθως έχει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους είναι αυτή που μεταφέρει προβλήματα από την εργασία στην οικογένεια. Η σύγκρουση εργασιακής και προσωπικής ζωής προκαλεί μια σειρά από αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους, καθώς αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των δύο ρόλων που κατέχουν στην εργασία και το σπίτι (Mikelsen & Burke, 2004). Με βάση το φύλο και τη θεωρία των ρόλων, αναμένεται πως οι γυναίκες έχοντας μεγαλύτερες ευθύνες σε σχέση με την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα της οικογένειας, συνεπώς θα απασχολούνται περισσότερο από τις συγκρούσεις από την οικογένεια προς την εργασία, προκαλώντας το γεγονός αυτό αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοσή τους στον επαγγελματικό τομέα. Σε συνέχεια της θεωρίας αυτής, οι άντρες λόγω του ρόλου τους να εμπλέκονται περισσότερο με το εργασιακό κομμάτι της ζωής τους, η προσωπική τους ζωή επηρεάζεται περισσότερο από την εργασιακή. Οι περιπτώσεις όμως αυτές εξαρτώνται σημαντικά από την περίοδο της ζωής που βιώνουν τα άτομα, με συνέπεια να υφίστανται και τα αντίθετα σενάρια. Παρόλα αυτά ως προς τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων με βάση τις

συγκρούσεις που βιώνουν, έδειξαν πως και τα δύο φύλα διατηρούν τις ισορροπίες σε παρόμοια επίπεδα μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής (Geurts & Demerouti, 2003). Ωστόσο οι (Grzywacz & Marks, 2000), έδειξαν με αποτελέσματα της έρευνάς τους πως ως προς τις γυναίκες υπάρχει ελαφρώς μεγαλύτερη πίεση της εργασιακής ζωής τους στην οικογενειακή, σε σύγκριση με τους άντρες, και συνεπώς μεγαλύτερη ανάγκη για ανάρρωση.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη Rosenfield (1989), ο υπερβολικός φόρτος εργασίας που καταλαμβάνει τις γυναίκες σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άντρες και η θέση τους στην οικογένεια, επηρεάζει σημαντικά την ψυχολογική τους κατάσταση και την αίσθηση του προσωπικού ελέγχου τους. Η αίσθηση της ανικανότητας που διακατέχει τα άτομα να ελέγξουν τον περιβάλλον τους και τις δραστηριότητες τους, οδηγεί στο να αισθάνονται ότι οι επιλογές του είναι περιορισμένες και ότι χάνουν τον έλεγχο. Αυτό είναι πιθανό να οδηγήσει σε χαμηλά επίπεδα ευημερίας και πολύ σοβαρές ψυχολογικές διαταραχές. Φαίνεται πως υπάρχει μια κοινωνική και πολιτισμική προσδοκία για τις γυναίκες, η οποία συνδέει τις οικιακές εργασίες με το γυναικείο φύλο, μη δίνοντας την απαραίτητη αυτονομία και την επιλογή του τρόπου με τον οποίο θα απασχοληθούν στον ελεύθερο χρόνο τους. Το φύλο λοιπόν, ακόμα και σήμερα, αποτελεί καθοριστικός παράγοντας στην κατανομή των οικιακών εργασιών, και οι γυναίκες επωμίζονται σε μεγάλο βαθμό τις οικιακές υποχρεώσεις ακόμα και όταν οι δύο σύζυγοι είναι εργαζόμενοι (Saxbe, Repetti, & Graesch, 2011). Συνεπώς όσο οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν μοιράζονται σε ίδια επίπεδα μεταξύ αντρών και γυναικών, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το βάρος για τις γυναίκες όπως και η ανάγκη τους για ανάρρωση και προσωπικό έλεγχο.

H3: Η εργασιακή ανάρρωση διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

H3α: Η ψυχολογική αποσύνδεση διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

H3β: Η χαλάρωση διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

H3γ: Ο έλεγχος διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

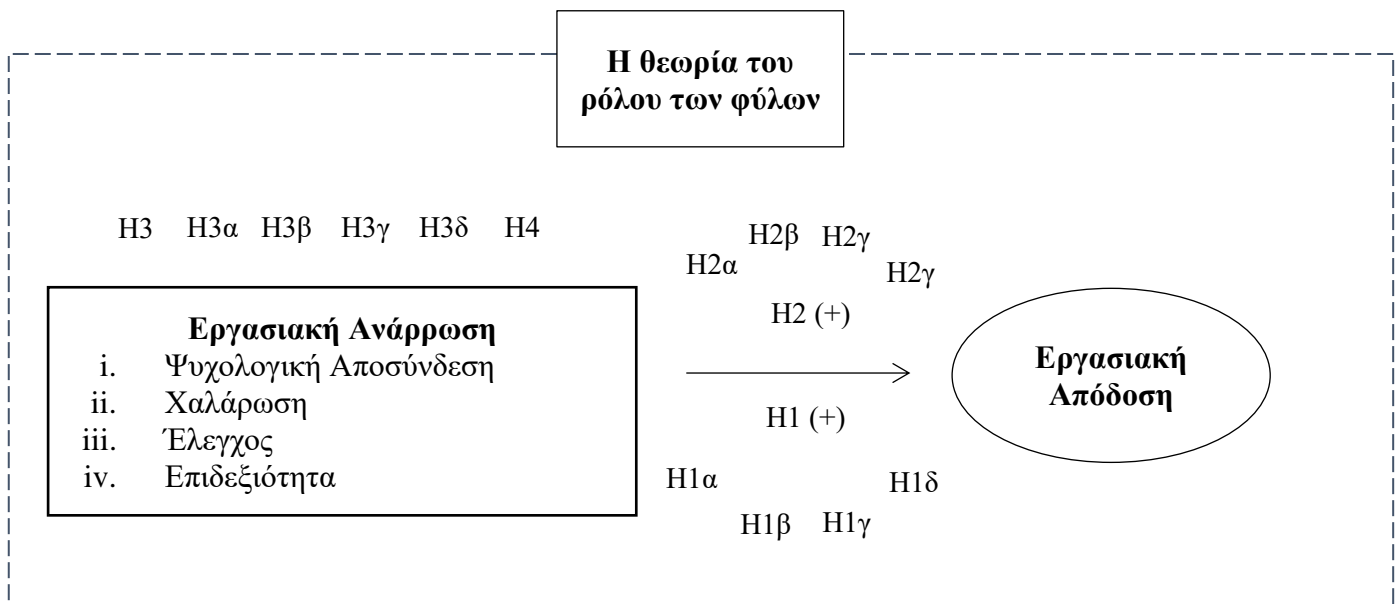
H3δ: Η επιδεξιότητα διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

H4: Η απόδοση διαφέρει μεταξύ αντρών και γυναικών.

## Κεφάλαιο 4: Μοντέλο προς διερεύνηση

Βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η μελέτη και περαιτέρω διερεύνηση της έννοιας της εργασιακής ανάρρωσης, καθώς και των επιδράσεων της στους εργαζομένους στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Η μελέτη αυτή είχε ως αντικείμενο τις αλληλεπιδράσεις της εργασιακής ανάρρωσης, ως ανεξάρτητη μεταβλητή, σε σχέση με την απόδοση των εργαζομένων αλλά και τον διαφορετικό βαθμό στον οποίο επηρεάζει η πρώτη την απόδοση μεταξύ των αντρών και γυναικών. Επιπλέον, προχωρώντας στην ανάλυση έχει ενδιαφέρον να διερευνηθεί κατά πόσο διαφέρουν τα επίπεδα της κύριας έννοιας, της εργασιακής ανάρρωσης, μεταξύ των δύο φύλων. Σε συνέχεια της προηγούμενης υπόθεσης αξίζει να μελετηθεί η διαφορά των επιπέδων των τεσσάρων συνιστωσών της διαδικασίας της εργασιακής ανάρρωσης, α) ψυχολογική αποσύνδεση, β) χαλάρωση, γ) έλεγχος και δ) επιδεξιότητα μεταξύ αντρών και γυναικών και τελικά να αποφανθούμε αν υπάρχει σημαντικά στατιστική σχέση μεταξύ τους. Με βάση τη στατιστική μελέτη και τα αποτελέσματα των σχέσεων, της κύριας διερευνηθείσας έννοιας με την απόδοση και τις διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ των δύο φύλων, στόχος αποτελεί τελικά η παρουσίαση αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων ξεχωριστά καθώς και σύγκριση μεταξύ αυτών ώστε να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει τους άντρες και τις γυναίκες και πόσο διαφέρουν τα αποτελέσματα τους αντίστοιχα στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Η διεξαγωγή της έρευνας βασίζεται στη θεωρητική ανασκόπηση των προηγούμενων ενοτήτων, σύμφωνα με την οποία προκύπτουν οι παραπάνω υποθέσεις για τις εξεταζόμενες έννοιες όπως παρατηρούμε και στο παρακάτω μοντέλο.

**Μοντέλο προς διερεύνηση**



## Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία Έρευνας

### 5.1. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Η μεθοδολογία αποτελεί την πορεία που ακολουθεί η επιστημονική σκέψη, προκειμένου να προσεγγίσει το ειδικό της αντικείμενο. Με άλλα λόγια, ως μεθοδολογία θα μπορούσε να οριστεί «το σύστημα διαδικασιών, ενεργειών, μεθόδων και τεχνικών που υλοποιούνται με λογική σειρά και στοχεύουν στη διερεύνηση ενός προβλήματος» (Κυριαζής, 2002).

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε αρχικά στην αναζήτηση βιβλιογραφίας ως προς τις έννοιες προς διερεύνηση και τις μεταξύ τους σχέσεις. Μελετήθηκαν κυρίως ξενόγλωσσα επιστημονικά άρθρα και βιβλία στα οποία υπήρξε πρόσβαση μέσω διαδικτύου. Η συλλογή των πληροφοριών αυτών μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης είχε ως στόχο την περαιτέρω εμβάθυνση στις υπό διερεύνηση έννοιες του μοντέλου της παρούσα εργασίας, τους ορισμούς τους, τους τύπους, τα αποτελέσματά τους αλλά και τις σχέσεις μεταξύ τους που έχουν μελετηθεί και ερευνηθεί ως τώρα και στις οποίες στηρίζεται το παρών μοντέλο προς διερεύνηση. Συνεπώς η βιβλιογραφική αυτή ανασκόπηση αποτέλεσε τη βάση για την διεξαγωγή της παρακάτω



εμπειρικής έρευνας με σκοπό την εξέταση των παραπάνω υποθέσεων και του μοντέλου προς διερεύνηση.

Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993), οι έρευνες από τις οποίες συλλέγονται εμπειρικά δεδομένα μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε μέσω της συλλογής ποιοτικών δεδομένων, μέσω της παράθεσης μη αριθμητικών στοιχείων, όπως ελεύθερες συνεντεύξεις και εικόνες, είτε μέσω της συλλογής ποσοτικών δεδομένων, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, τα δεδομένα των οποίων μπορούν να επεξεργαστούν μέσω της στατιστικής ανάλυσης. Συγκεκριμένα αν η διάκριση γίνεται ως προς τον αριθμό των εξεταζόμενων ατόμων, πρόκειται για δειγματοληπτική, δημοσκόπηση, ατομική περίπτωση ή μελέτη περίπτωσης. Συνεπώς, προκειμένου να εξεταστούν τα επίπεδα της εργασιακής ανάρρωσης και η σχέση της με την απόδοση των εργαζομένων, καθώς και ξεχωριστά για τα δύο φύλα, επιλέγεται η ποσοτική δειγματοληπτική έρευνα μέσω της χρήσης ερωτηματολογίων.

## *5.2. Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων*

Τα δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν μέσω εμπειρικής έρευνας, κυρίως από την περιοχή του Βόλου, κατά τον μήνα Οκτώβριο του 2018. Για τον σκοπό της συλλογής των δεδομένων αναπτύχθηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο μοιράστηκε σε έντυπη μορφή αλλά και ηλεκτρονικά μέσω της διαμόρφωσής του στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της Google, Google Forms. Συγκεκριμένα μοιράστηκαν έντυπα ερωτηματολόγια σε δημόσιους οργανισμούς όπως στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, στην Επιτροπή Ερευνών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας στις εγκαταστάσεις του παραλιακού κτηρίου του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας στον Βόλο, στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Βόλου, στο Δημαρχείο Ν. Ιωνίας και στο 2ο Δημοτικό Σχολείο Ν. Ιωνίας Βόλου, οι οποίοι επιλέχθηκαν με σκοπό να απαντήσουν γυναίκες και άντρες εργαζόμενοι ανεξαρτήτου ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, εκπαίδευσης και καθεστώτος εργασίας, και ώστε να εξασφαλιστεί η ζητούμενη αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Ηλεκτρονικά τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν σε δημόσιους υπαλλήλους του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και απαντήθηκαν τα περισσότερα εν ώρα εργασίας. Συνολικά, ο αριθμός των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που συλλέχθηκαν, ανήλθε στα 243, από τα οποία 168 ήταν έντυπα, προερχόμενα από όλους του παραπάνω οργανισμούς, και 75 ηλεκτρονικά από τους εργαζομένους του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

### 5.3. Εργαλεία μέτρησης για το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίηση της έρευνας χωρίζεται στις δημογραφικές ερωτήσεις καθώς και τις ερωτήσεις που αφορούν τις έννοιες που διερευνώνται. Ο κύριος κορμός του ερωτηματολογίου αποτελείται από 19 ερωτήσεις, οι οποίες όλες μαζί συναθροίζουν τις κλίμακες μέτρησης τύπου Likert που χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της έρευνας. Στη συνέχεια, ακολουθεί αναλυτική περιγραφή των δημογραφικών ερωτήσεων και των κλιμάκων μέτρησης που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση κάθε έννοιας για το σκοπό της παρούσας έρευνας.

Αρχικά η πρώτη ομάδα ερωτήσεων αφορά τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων. Στα προσωπικά στοιχεία περιλαμβάνονται το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα παιδιά και τέλος το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Στο εργασιακό καθεστώς έχουμε το καθεστώς εργασίας σύμφωνα με το οποίο εργάζονται στον οργανισμό, τα χρόνια προϋπηρεσίας στη θέση που κατέχουν στον οργανισμό και τα χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα.

#### **Εργασιακή Ανάρρωση**

Για την μέτρηση της ανάρρωσης των εργαζομένων όταν αυτοί βρίσκονται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Sonnentag και Fritz (2007). Για την μέτρηση χρησιμοποιούνται 16 ερωτήσεις οι οποίες διαβαθμίζονται σε μια κλίμακα από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) έως το 5 (Συμφωνώ Απόλυτα). Οι ερωτήσεις αυτές μετράνε τον βαθμό στον οποίο οι ερωτηθέντες καταφέρνουν να αναρρώσουν στον ελεύθερο χρόνο τους από τις αγχωτικές καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Συγκεκριμένα οι ερωτήσεις χωρίζονται σε 4 κατηγορίες, σύμφωνα με τις 4 διαφορετικές συνιστώσες που συντελούν στην διαδικασία της ανάρρωσης οι οποίες είναι οι εξής: Ψυχολογική Αποσύνδεση, Χαλάρωση, Επιδεξιότητα και Έλεγχος. Συγκεκριμένα οι πρώτες 4 ερωτήσεις μετράνε τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αποσυνδέονται και ψυχολογικά εκτός από σωματικά από την εργασία τους όταν δεν βρίσκονται στο εργασιακό περιβάλλον. Οι επόμενες 4 μετράνε την χαλάρωση που αισθάνονται κατά τον ελεύθερο χρόνο τους μέσω των δραστηριοτήτων που επιλέγουν ώστε να χαλαρώσουν οι οποίες συντελούν σημαντικά στην αποφόρτιση από τις εργασιακές απαιτήσεις. Ακολουθούν 4 ερωτήσεις σχετικά με την επιδεξιότητα, σύμφωνα με τις οποίες δίνεται η δυνατότητα να μετρηθεί η συμβολή της ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και η μάθηση νέων γνώσεων στην ανάρρωση των εργαζομένων. Οι 4 τελευταίες ερωτήσεις αφορούν τον έλεγχο των εργαζομένων, ως προς την διαχείριση του

ελευθέρου χρόνου και την επιλογή των κατάλληλων δραστηριοτήτων που θα τους οδηγήσουν τελικά στην ανάρρωση και την απαλλαγή από τις έγνοιες τις εργασίας.

### **Εργασιακή Απόδοση**

Προκειμένου να μετρηθεί η έννοια της εργασιακής απόδοσης χρησιμοποιήθηκαν 3 ερωτήσεις σε μια 5-βάθμια κλίμακα Likert από το 1 (Διαφωνώ Απόλυτα) μέχρι το 5 (Συμφωνώ Απόλυτα). Οι ερωτήσεις αυτές από το ερωτηματολόγιο των O'Reilly και Chatman (1986) σύμφωνα με το οποίο γίνεται η μέτρηση μέσω της αυτό-αξιολόγησης της απόδοσης από τους εργαζομένους, ως προς τα καθήκοντά τους, στα πλαίσια της μελέτης της οργανωσιακής συμπεριφοράς και το οποίο εμφανίστηκε αργότερα το 1991 ως βάση για το ερωτηματολόγιο που διαμόρφωσαν για την έρευνά τους οι Williams και Anderson, και μετέπειτα το 1998 στην έρευνα των Van Dyne και LePine ως προς τη σχετική με το περιβάλλον απόδοση σε σύγκριση με την σχετική με τα καθήκοντα απόδοση η οποία μελετάται στην παρούσα έρευνα.

## **Κεφάλαιο 6: Αποτελέσματα έρευνας**

Στα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics (Version 25 και 26). Η ανάλυση των απαντήσεων του δείγματος ξεκινάει με την παραγοντική ανάλυση των δεδομένων για την επιβεβαίωση της διάκρισης των εξεταζόμενων εννοιών και στη συνέχεια υπολογίζεται ο συντελεστής Cronbach's alpha για να ελέγξουμε τη στατιστική σημαντικότητα των εννοιών που εξετάζονται. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων με τους πίνακες μέσων όρων, τυπικών αποκλίσεων, τα σχετικά γραφήματα και τους πίνακες συχνοτήτων. Προχωρώντας στην ανάλυση, παρουσιάζονται και αναλύονται οι συχνότητες των υπό διερεύνηση εννοιών καθώς και τα σχετικά τους γραφήματα. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι πίνακες συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών που αποτελούν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων με τις μεταβλητές των εννοιών που διερευνώνται και ξεχωριστά για τις τελευταίες. Επίσης, διενεργούνται αναλύσεις παλινδρόμησης για τον έλεγχο των υποθέσεων της συγκεκριμένης έρευνας. Τέλος, πραγματοποιείται ανάλυση παλινδρόμησης ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα της έρευνας μας μεταξύ των δύο φύλων. Όλοι οι σχετικοί πίνακες των αποτελεσμάτων παρατίθενται στο Παράρτημα.

## 6.1. Παραγοντική Ανάλυση

Σε αρχικό στάδιο, πριν την ανάλυση των αποτελεσμάτων, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας των μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, για τον έλεγχο εγκυρότητας των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε η μέθοδος της παραγοντικής ανάλυσης (Factor Analysis). Σκοπός της ανάλυσης παραγόντων είναι να συνοψίσει τις σχέσεις ανάμεσα σε ένα μεγάλο αριθμό μεταβλητών με έναν περιεκτικό και ακριβή τρόπο, ώστε να βοηθήσει να γίνει αντιληπτή μία έννοια ή ιδιότητα. Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης αποτυπώνονται παρακάτω.

Προχωρώντας στην παραγοντική ανάλυση παρατηρούμε πως με βάση το KMO and Bartlett's test το  $KMO = 0,81$ , τιμή αρκετά καλή με βάση τη θεωρία και η συμμετοχικότητα των 19 μεταβλητών των εννοιών που μελετώνται είναι πολύ ικανοποιητική,  $H_j > 0,5$ .

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα εργαλεία μέτρησης, οι 19 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου απαρτίζουν τις 5 ομάδες εννοιών που διερευνώνται στην έρευνα αυτή σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, την εργασιακή ανάρρωση που περιλαμβάνει α) την ψυχολογική αποσύνδεση, β) τη χαλάρωση, γ) την επιδεξιότητα και δ) τον έλεγχο και τέλος την εργασιακή απόδοση. Όπως παρατηρείται, οι ερωτήσεις κάθε κλίμακας μέτρησης ερμηνεύτηκαν και αυτό που διαφαίνεται είναι ότι συσχετίζονται επαρκώς ( $r > 0.20$ ) και μάλιστα οι περισσότερες από αυτές πολύ υψηλά ( $r > 0,7$ ). Αυτό σημαίνει ότι πρόκειται για σχέσεις ευθύγραμμες, οι κλίμακες μέτρησης που χρησιμοποιήθηκαν είναι έγκυρες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να μετρήσουν τις συγκεκριμένες μεταβλητές, χωρίς να απαιτείται κάποια αλλαγή. Τελικά προκύπτει πως με  $p = 19$  αρχικές μεταβλητές, προκύπτουν οι 5 αρχικές συνιστώσες οι οποίες αντανακλούν το 74,9 % της συνολικής διακύμανσης, που είναι πολύ ικανοποιητικό επίπεδο.

## 6.2. Έλεγχος αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής τόσο σε μια υπο-κλίμακα, όσο και σε ολόκληρη κλίμακα εκτιμάται με το συντελεστή Cronbach's alpha που δείχνει την ομοιογένεια μιας κλίμακας. Για να θεωρείται αποδεκτή η τιμή του Cronbach's alpha θα πρέπει να είναι  $> 0.7$ . Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του συντελεστή Cronbach's alpha τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής της υπό εξέταση κλίμακας μέτρησης. Στη συγκεκριμένη έρευνα, με βάση τα αποτελέσματα ελέγχου παρατηρήθηκε υψηλή αξιοπιστία όλων των

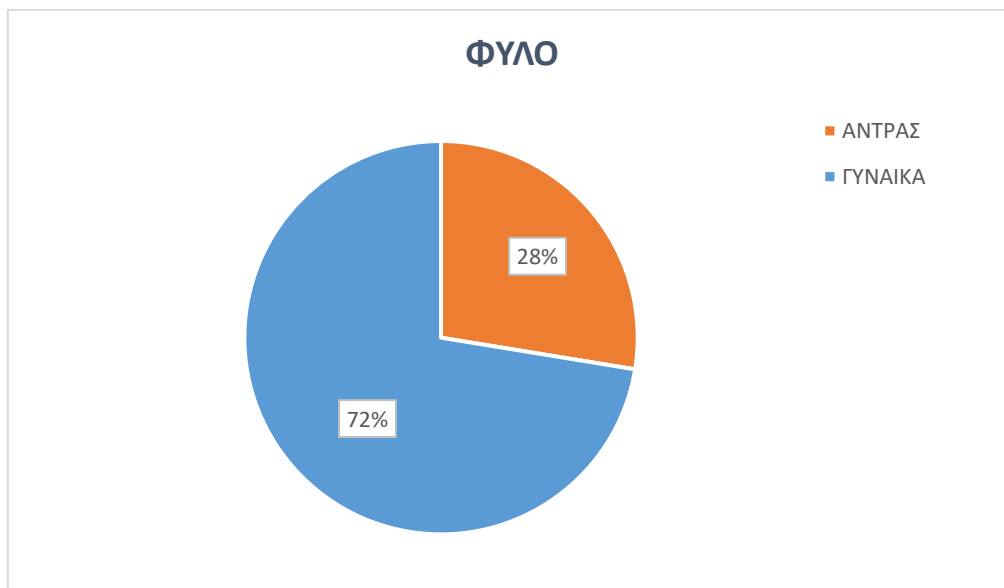
μεταβλητών και πιο συγκεκριμένα ο δείκτης εσωτερικής συνοχής κάθε μίας από τις μεταβλητές διαμορφώθηκε ως εξής: Εργ. Ανάρρωση:  $a= 0,87$ , Εργ. Απόδοση:  $a= 0,77$ , Ψυχολογική Αποσύνδεση:  $a=0,87$ , Χαλάρωση:  $a=0,87$ , Επιδεξιότητα:  $a=0,86$ , Έλεγχος:  $a=0,90$ .

### 6.3. Παρουσίαση Δημογραφικών Στοιχείων

#### **ΦΥΛΟ**

Στην ενότητα αυτή διερευνώνται τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος του ερωτηματολογίου. Το δείγμα αποτελείται από 67 άνδρες (27,6%) και 176 γυναίκες (72,4%) που αποτελούν την πλειοψηφία των ερωτηθέντων.

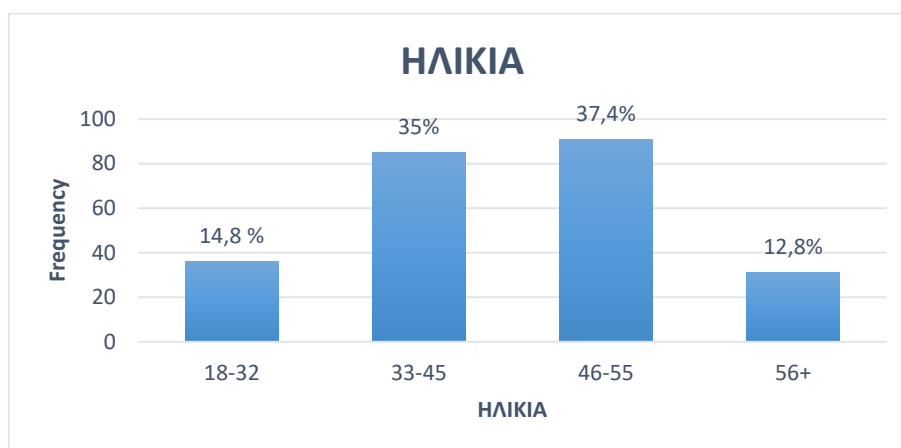
Σχήμα 2. Δημογραφικά Φύλο



#### **ΗΛΙΚΙΑ**

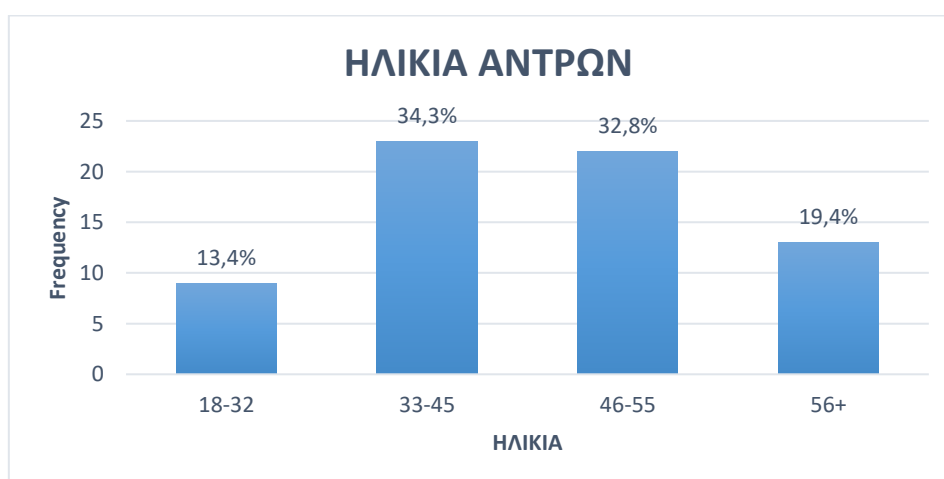
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων στο σύνολό τους (37,4%) είναι μεταξύ 46-55 ετών. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι ηλικίας 33-45 ετών (35%), ενώ μικρότερα ποσοστά κατέχουν οι ηλικίες 18-32 (14,8%) και άνω των 56 ετών (12,8%).

Σχήμα 3. Δημογραφικά Ηλικία



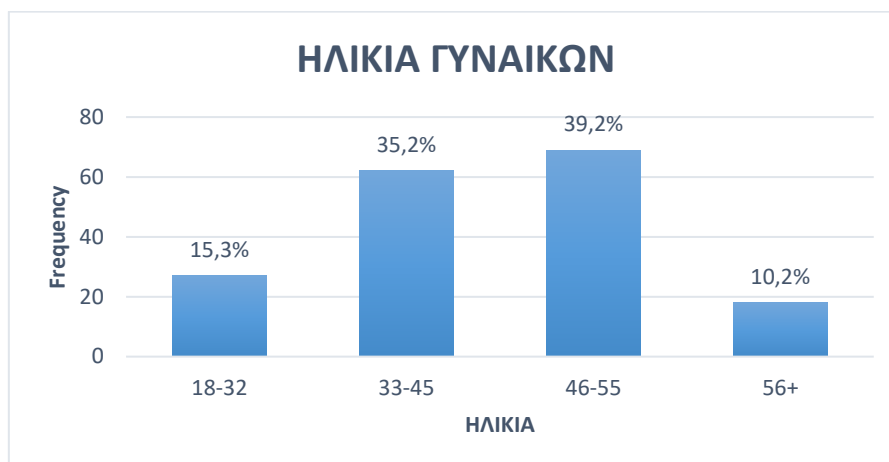
Όσον αφορά του άντρες, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (34,3%) είναι μεταξύ 33-45 ετών. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι ηλικίας 46-55 ετών (32,8%), ενώ μικρότερα ποσοστά κατέχουν οι ηλικίες άνω των 56 ετών (19,4%) και τελικά από 18-32 ετών (13,4%).

Σχήμα 4. Δημογραφικά Ηλικία Αντρών



Αντίθετα σε σχέση με τις γυναίκες η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (39,2%) είναι μεταξύ 46-55 ετών. Ακολουθούν οι εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 33-45 ετών (35,2%), ενώ μικρότερα ποσοστά κατέχουν οι ηλικίες 18-32 (15,3%) και τελικά άνω των 56 ετών (10,2%).

Σχήμα 5. Δημογραφικά Ηλικία Γυναικών

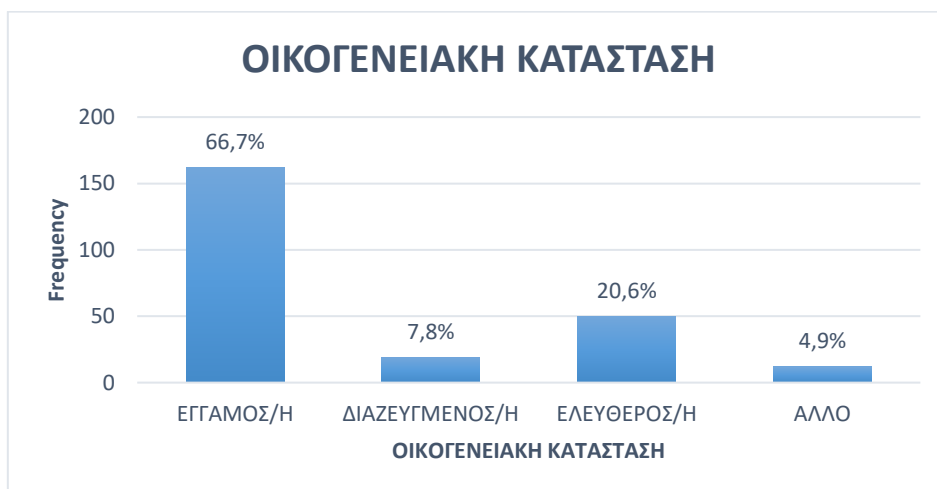


Τα αποτελέσματα των γυναικών φαίνεται να πλησιάζουν τα συνολικά αποτελέσματα ηλικιακά. Επίσης παρατηρείται πως σε σχέση με τους ερωτηθέντες, η πλειοψηφία των γυναικών είναι ηλικιακά μεγαλύτερες, 46-55 ετών, σε σχέση με την πλειοψηφία των αντρών που βρίσκονται μεταξύ 33-45 ετών. Παρόλα αυτά περισσότεροι άντρες (19,2%) φαίνεται να είναι άνω των 56 ετών σε σχέση με τις γυναίκες με ποσοστό μόλις 10%.

### **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

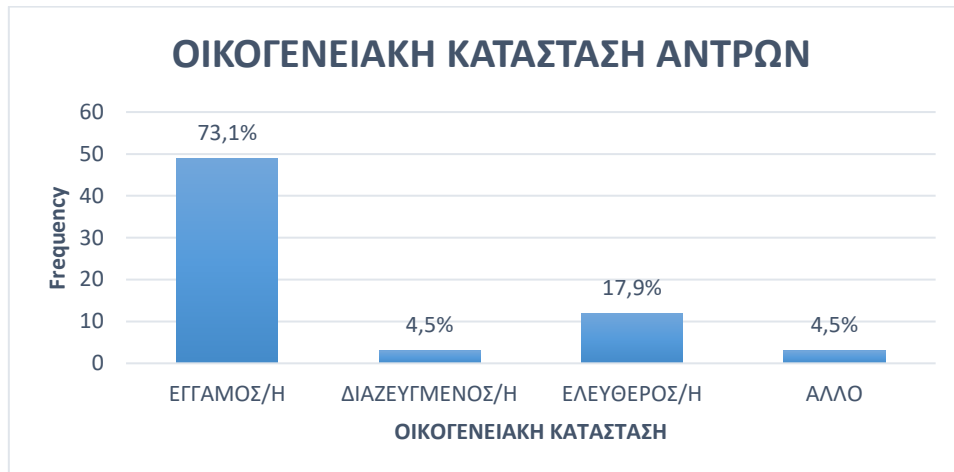
Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, η πλειοψηφία των ερωτώμενων 162 άτομα (66,7%) είναι έγγαμοι, έπονται οι ελεύθεροι με 50 άτομα (20,6%) και οι διαζευγμένοι με 19 απαντήσεις (7,8%) ενώ ένα μικρό ποσοστό της τάξης 4,9% απάντησε «Άλλο».

Σχήμα 6. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση



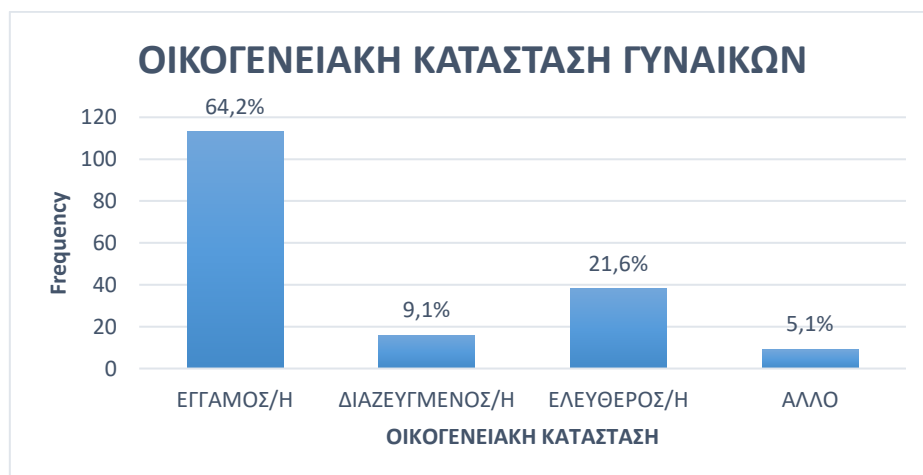
Με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση των αντρών, η πλειοψηφία των ερωτώμενων 73,1% είναι έγγαμοι, έπονται οι ελεύθεροι 17,8%, ενώ οι διαζευγμένοι και όσοι απάντησαν «Άλλο» αποτελούν εξίσου ένα μικρό ποσοστό της τάξης 4,5%.

Σχήμα 7. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση Αντρών



Ός προς την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, η πλειοψηφία των ερωτώμενων γυναικών 64,2% είναι έγγαμες, έπονται οι ελεύθερες με ποσοστό 21,6%, ενώ ακολουθούν οι διαζευγμένες 9,1% και ύστερα όσες απάντησαν «Άλλο» με ποσοστό της τάξης 5,1%.

Σχήμα 8. Δημογραφικά Οικογενειακή Κατάσταση Γυναικών



Παρατηρείται λοιπόν, πως σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση, τα αποτελέσματα των δύο φύλων δεν διαφέρουν πολύ μεταξύ τους με την πλειοψηφία και των δύο φύλων με διαφορά να αποτελείται από έγγαμους/ες ενώ ακολουθούν με σχετικά μέτριο ποσοστό οι

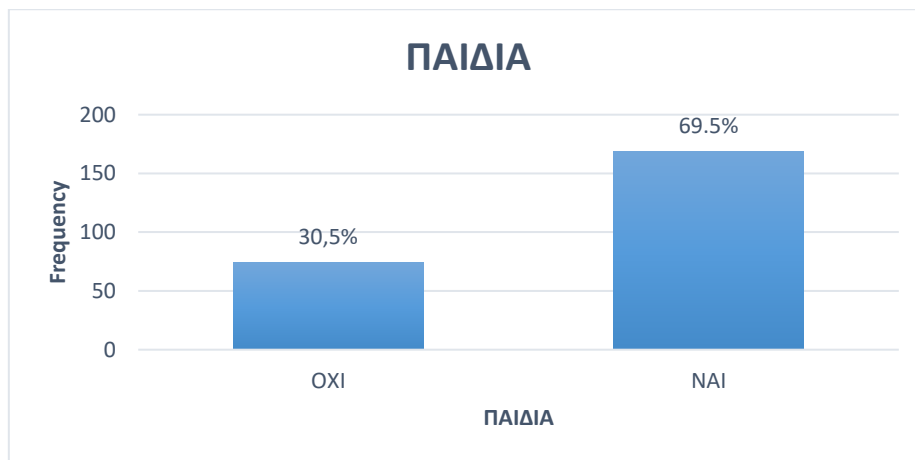


ελεύθεροι/ες. Η μόνη διαφορά φαίνεται στο γεγονός πως οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό στα διαζύγια έναντι των αντρών με ποσοστό 9,1%.

## ΠΑΙΔΙΑ

Σχετικά με το ερώτημα αν έχουν παιδιά, η πλειοψηφία των ερωτώμενων (69,5%) απάντησε πως έχει παιδιά ενώ οι υπόλοιποι με ποσοστό 30,5% απάντησαν πως δεν έχουν.

Σχήμα 9. Δημογραφικά Παιδιά



Με βάση το φύλο στο ερώτημα αν έχουν παιδιά, η πλειοψηφία των ερωτώμενων, εξίσου άντρες και γυναίκες απάντησα πως έχουν παιδιά με τους άντρες να κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό 73,1% έναντι των γυναικών 68,2%, όπως φαίνεται και στα παρακάτω διαγράμματα.

Σχήμα 10. Δημογραφικά Παιδιά Αντρών



Σχήμα 11. Δημογραφικά Παιδιά Γυναικών



## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

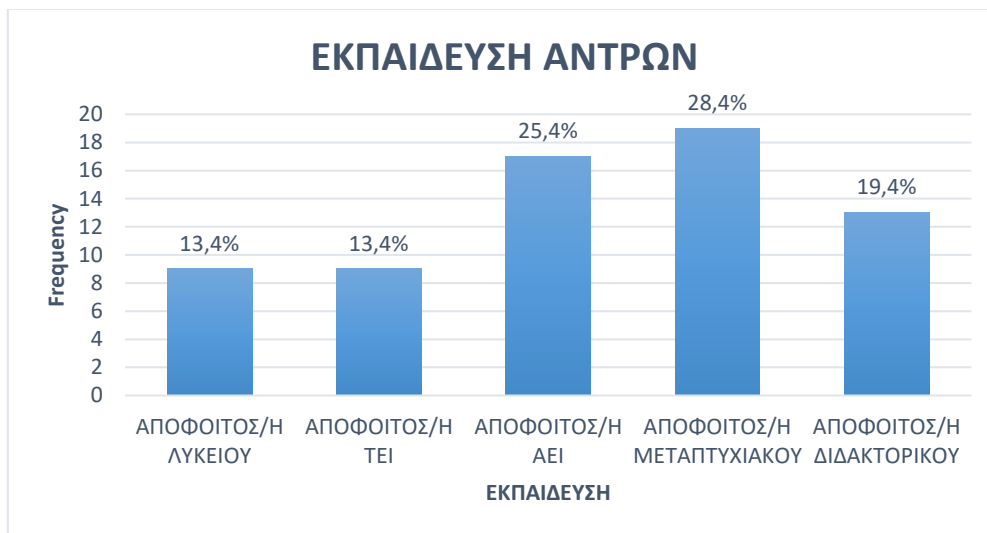
Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρείται ότι 76 άτομα είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού ( 31,3% ) , 70 άτομα απόφοιτοι ΑΕΙ (28,8%), 36 άτομα απόφοιτοι ΤΕΙ (14,8%) , 33 άτομα είναι απόφοιτοι Λυκείου (13,6%), 23 άτομα είναι κάτοχοι Διδακτορικού (9,5%) και 5 άτομα είναι κάτοχοι κάποιου άλλου τίτλου σπουδών (2,1%). Με μέσο όρο 3,14 και τυπική απόκλιση 1,24.

Σχήμα 12. Δημογραφικά Εκπαίδευση



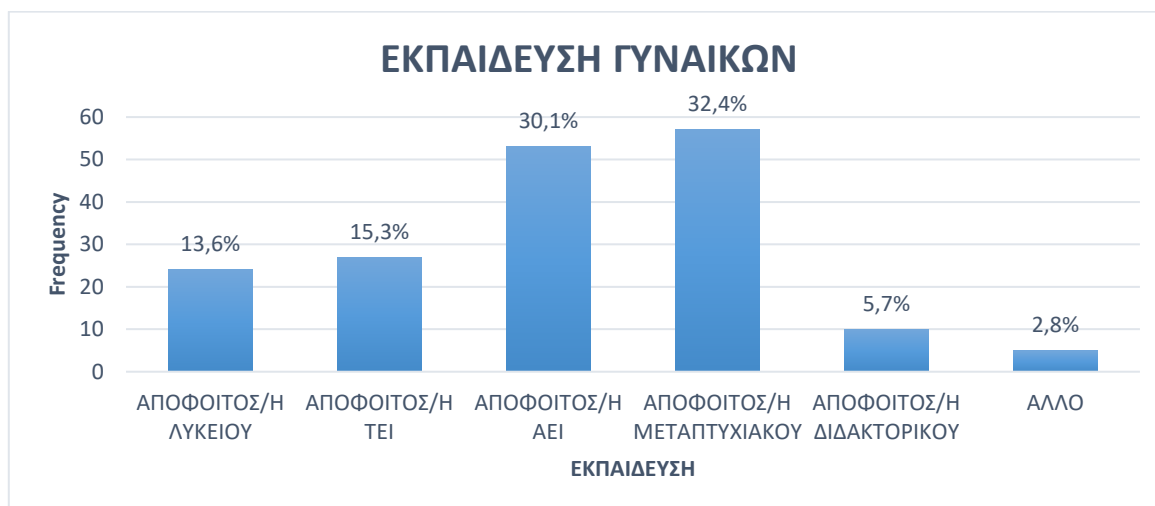
Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των αντρών, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού 28,4%, 25,4% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, 19,4% είναι κάτοχοι Διδακτορικού ενώ 13,4% είναι εξίσου απόφοιτοι Λυκείου και κάτοχοι κάποιου άλλου τίτλου σπουδών.

Σχήμα 13. Δημογραφικά Εκπαίδευση Αντρών



Με βάση τις απαντήσεις των γυναικών για το επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού 32,4% ενώ ακολουθεί το ποσοστό 30,1% που είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, όπως και στην περίπτωση των αντρών. Ακολουθούν με ποσοστό 15,3% οι απόφοιτοι ΤΕΙ και 13,6% απόφοιτοι Λυκείου. Η σημαντική διαφορά που παρατηρείται σε σχέση με τους άντρες εργαζόμενους είναι πως οι γυναίκες κατέχουν πολύ μικρό ποσοστό κατοχής Διδακτορικού τίτλου με μόλις 5,7%, ενώ 5 γυναίκες μάλιστα απάντησαν πως είναι κάτοχοι κάποιου άλλου τίτλου σπουδών. Οι άντρες εργαζόμενοι λοιπόν παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά ανώτατης εκπαίδευσης, αν και τα δύο φύλα παρουσιάζουν εξίσου υψηλά ποσοστά στην ανώτατη εκπαίδευση, κατέχοντας αρκετοί από αυτούς κάποιο διδακτορικό τίτλο, σε σχέση με τις γυναίκες που όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα αρκούνται στον μεταπτυχιακό τίτλο.

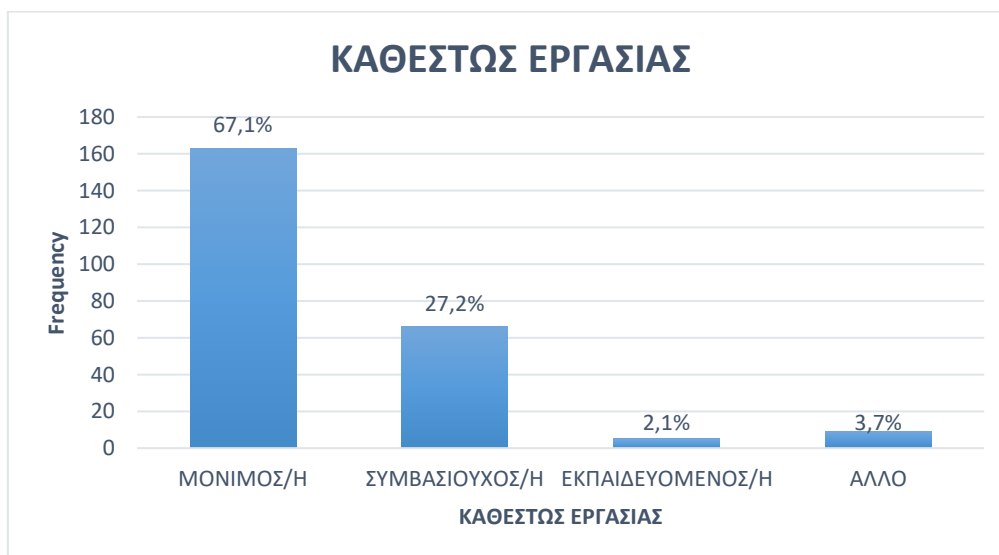
Σχήμα 14. Δημογραφικά Εκπαίδευση Γυναικών



### ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όσον αφορά το καθεστώς εργασίας, οι 163 υπάλληλοι είναι μόνιμοι (67,1%), ενώ 66 είναι συμβασιούχοι (27,2%), 9 υπάγονται σε κάποιο άλλο καθεστώς εργασίας (3,7%) και μόλις 5 υπάλληλοι είναι εκπαιδευόμενοι (2,1%).

Σχήμα 15. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας



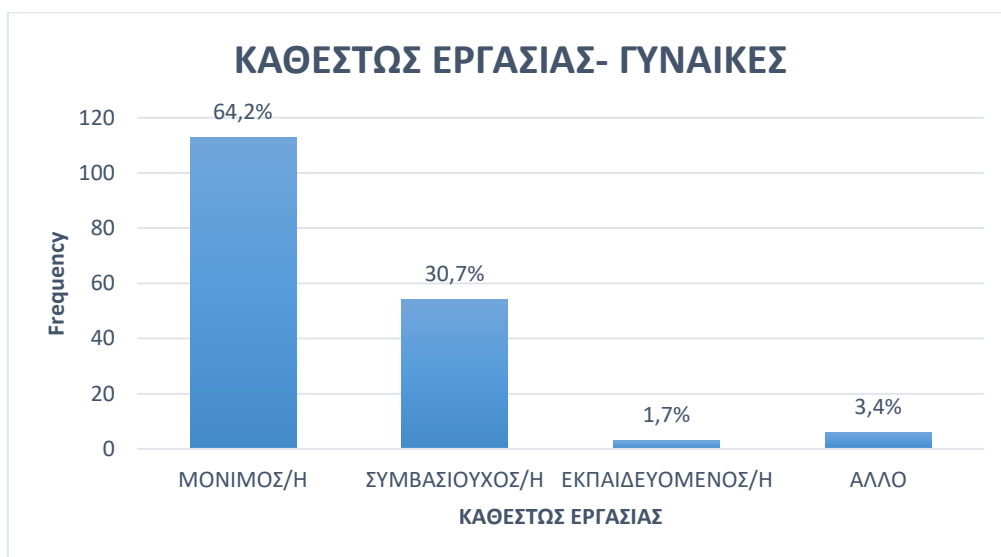
Όσον αφορά το καθεστώς εργασίας, οι άντρες εργαζόμενοι είναι μόνιμοι με ποσοστό 74,6% όπως και οι γυναίκες με μικρότερο ποσοστό 64,2%, ενώ ακολουθούν οι συμβασιούχοι και στις δύο περιπτώσεις με τις γυναίκες να κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό 30,7%. Φαίνεται λοιπόν πως οι άντρες εργαζόμενοι που συμμετείχαν στη συγκεκριμένη έρευνα έχουν

μεγαλύτερο ποσοστό μονιμότητας σε συνάρτηση των υψηλών ποσοστών ανώτατης εκπαίδευσης, παρά το γεγονός πως η πλειοψηφία των αντρών βρίσκεται μεταξύ 33-45 ετών.

Σχήμα 16. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας αντρών



Σχήμα 17. Δημογραφικά καθεστώς εργασίας γυναικών



### **ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

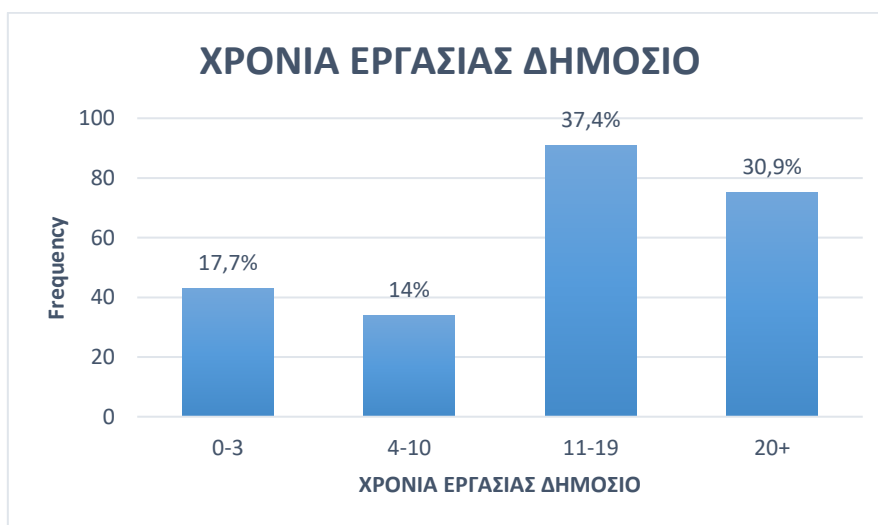
Σχετικά με τα χρόνια εργασίας στη θέση εργασίας και γενικότερα την προϋπηρεσία τους στον δημόσιο τομέα τα αποτελέσματα δείχνουν πως η πλειοψηφία εργάζεται στην ίδια θέση εργασίας πάνω από 10 χρόνια (44%) ενώ γενικότερα στον Δημόσιο Τομέα 11- 19 χρόνια (37,4). Ακολουθούν στην ίδια θέση εργασίας 64 εργαζόμενοι (26,3%) με 1-5 χρόνια, 40 εργαζόμενοι (16,5%) λιγότερο από 1 χρόνο ενώ 32 άτομα (13,2%) απάντησαν 6-9 χρόνια. Στον

Δημόσιο Τομέα γενικότερα 75 άτομα (30,9%) εργάζονται για πάνω από 20 χρόνια, 43 άτομα (17,7%) εργάζονται έως και 3 χρόνια ενώ 34 άτομα (14%) εργάζεται για 4-10 χρόνια.

Σχήμα 18. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση

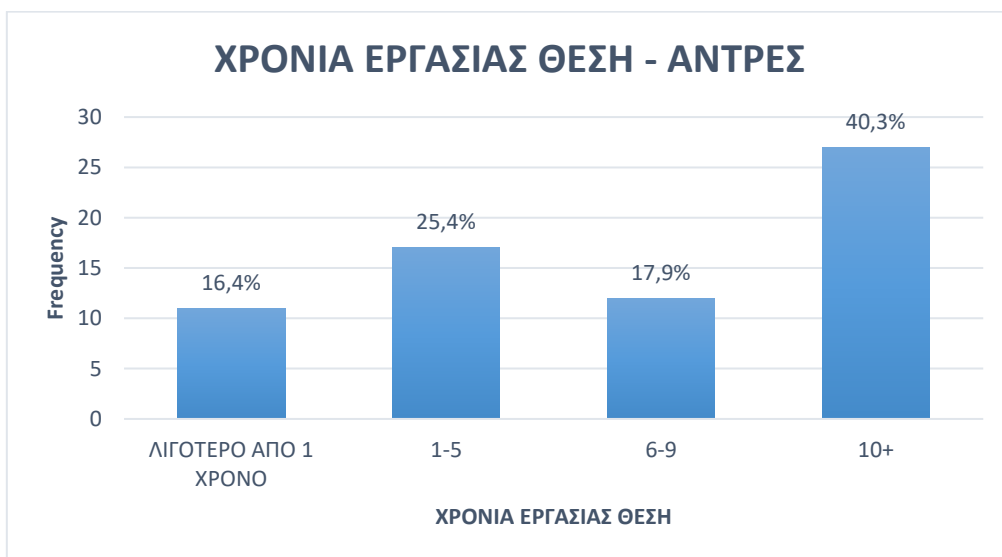


Σχήμα 19. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο

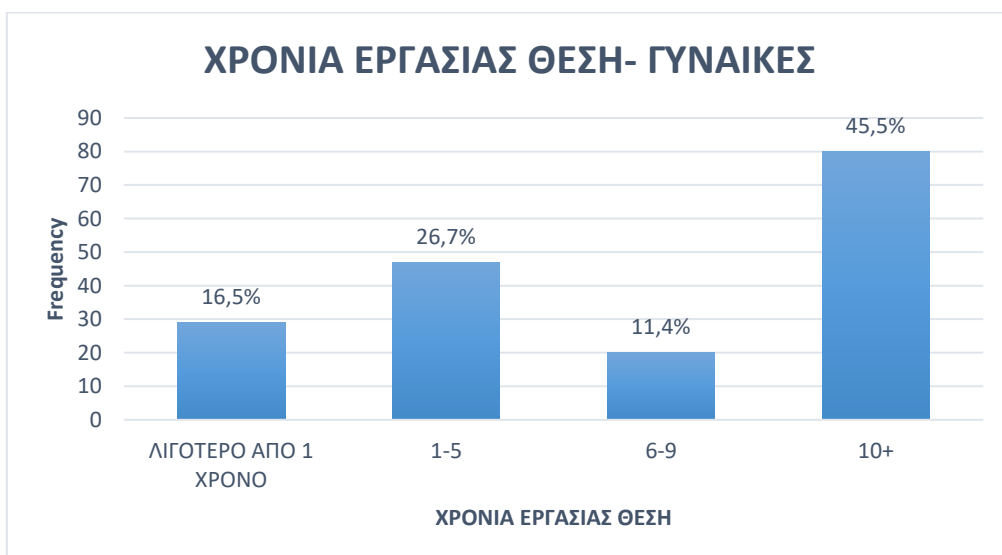


Σχετικά με τα χρόνια εργασίας στη θέση εργασίας που κατέχουν στον δημόσιο τομέα, εξίσου οι άντρες και οι γυναίκες, σύμφωνα με τα παρακάτω διαγράμματα φαίνεται πως οι απαντήσεις και για τα δύο φύλα κυμαίνονται περίπου στα ίδια ποσοστά με την πλειοψηφία να εργάζεται στην ίδια θέση εργασίας πάνω από 10 χρόνια με ποσοστό πάνω από 40% και για τα δύο φύλα, με μεγαλύτερο το ποσοστό των γυναικών.

Σχήμα 20. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση αντρών

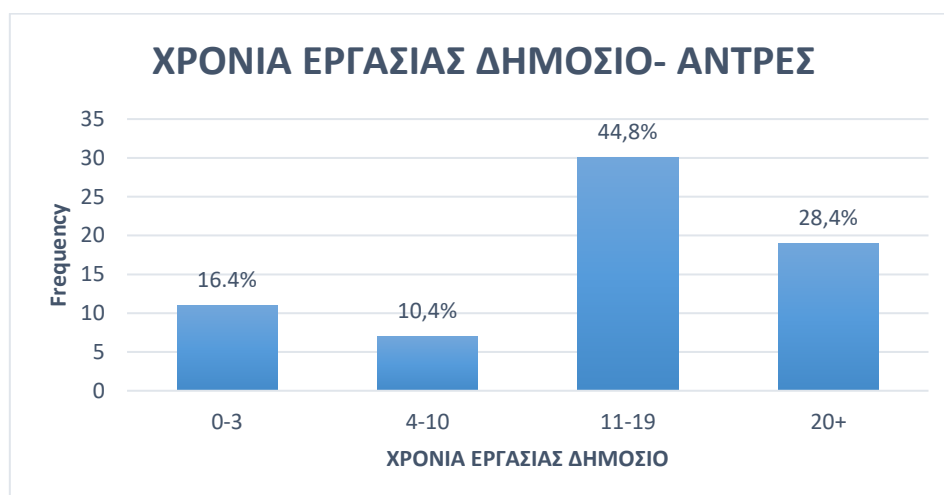


Σχήμα 21. Δημογραφικά χρόνια εργασίας στην ίδια θέση γυναικών

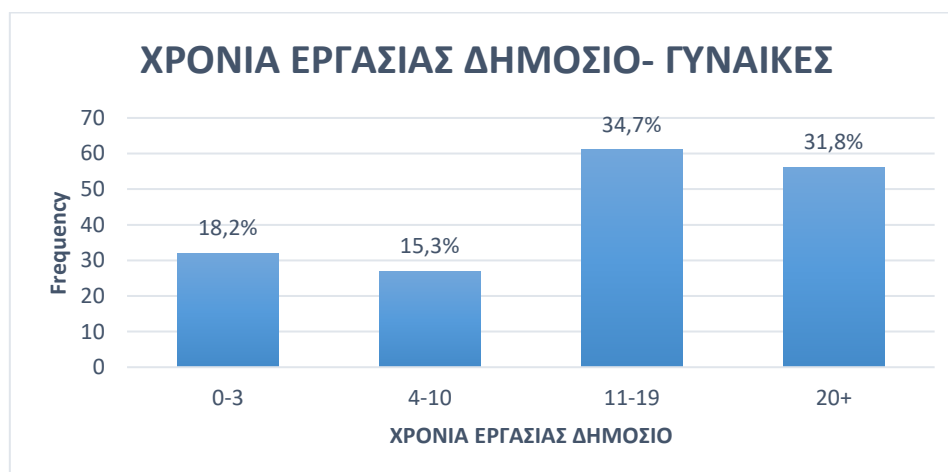


Όσον αφορά συνολικά τα χρόνια εργασίας και την προϋπηρεσία στον δημόσιο τομέα, η πλειοψηφία των αντρών και γυναικών εργάζονται από 11-19 χρόνια στον Δημόσιο Τομέα, με τους άντρες να κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό 44,8%. Ακολουθούν τα πάνω από 20 χρόνια προϋπηρεσίας, και για τα δύο φύλα με τις γυναίκες να κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό 31,8%. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συνέχεια της κατοχής της θέσης εργασίας, καθώς οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά για πάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσίας στην ίδια θέση, όπως και με το καθεστώς εργασίας, σύμφωνα με το οποίο περισσότεροι άντρες εργαζόμενοι εργάζονται μόνιμα.

Σχήμα 22. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο αντρών



Σχήμα 23. Δημογραφικά χρόνια εργασίας δημόσιο γυναικών



#### 6.4. Συχνότητες

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων, μελετήθηκαν και οι συχνότητες (frequencies) των απαντήσεων στις μεταβλητές που διερευνώνται. Στη συνέχεια παρατίθενται τα γραφήματα που εμφανίζουν τις συχνότητες που δημιουργήθηκαν ύστερα από την ανακωδικοποίηση των μεταβλητών και τη δημιουργία νέων με βάση τις αρχικές, ώστε οι τιμές τους να είναι ακέραιες.

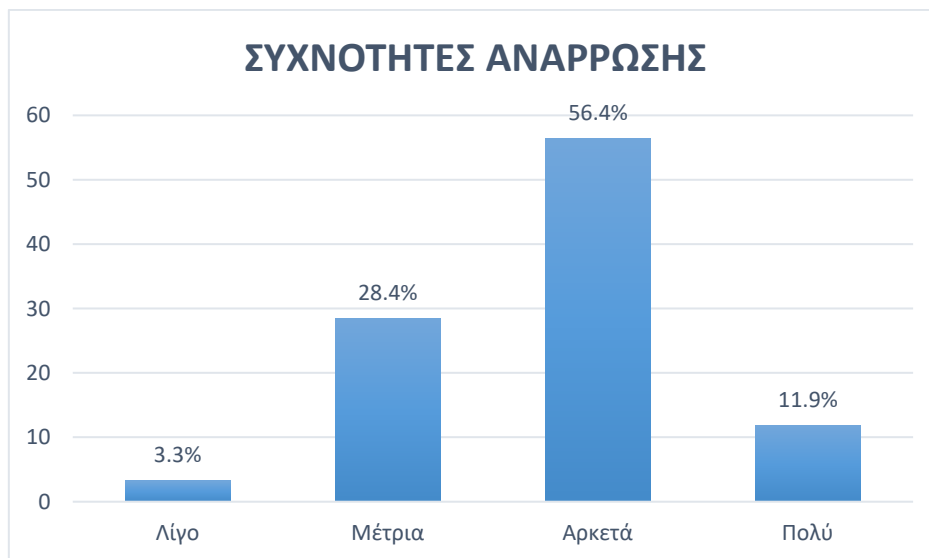


Πίνακας 1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις

Statistics		ΨΥΧ. ΑΠΟΣΥ ΝΔ.	ΧΑΛΑΡΩ ΣΗ	ΕΠΙΔΕΞΙ ΟΤΗΤΑ	ΕΛΕΓΧΟ Σ	ΑΝΑΡΡΩΣ Η	ΑΠΟΔΟΣ Η
N	Valid	243	243	243	243	243	243
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,29	4,02	4,02	3,93	3,77	2,72
Std. Deviation		1,07	,93	,86	,98	,69	,48

Στην περίπτωση της εργασιακής ανάρρωσης, το μεγαλύτερο ποσοστό 56,4%, δηλαδή 137 άτομα από τους ερωτηθέντες αισθάνονται σε ικανοποιητικό βαθμό να αναρρώνουν από τις εργασιακές εντάσεις, αφού απομακρυνθούν από το εργασιακό περιβάλλον. Ακολουθούν 69 άτομα (28,4%) που αισθάνονται σε μικρότερο βαθμό το αίσθημα της ανάρρωσης, 29 άτομα (11,9%) νιώθουν να αναρρώνουν πλήρως, ενώ υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 3,3% που αισθάνονται σε μικρό βαθμό να αναρρώνουν. Ωστόσο κανένας από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε πως δεν νιώθει καθόλου να αναρρώνει εκτός δουλειάς. Ο μέσος όρος βέβαια, με τιμή 3,77 , μας δείχνει πως ο μέσος όρος αισθάνεται σε μέτριο βαθμό να αναρρώνει από τις αγχωτικές καταστάσεις που αντιμετωπίζει στη δουλειά του.

Σχήμα 24. Συχνότητες Ανάρρωσης

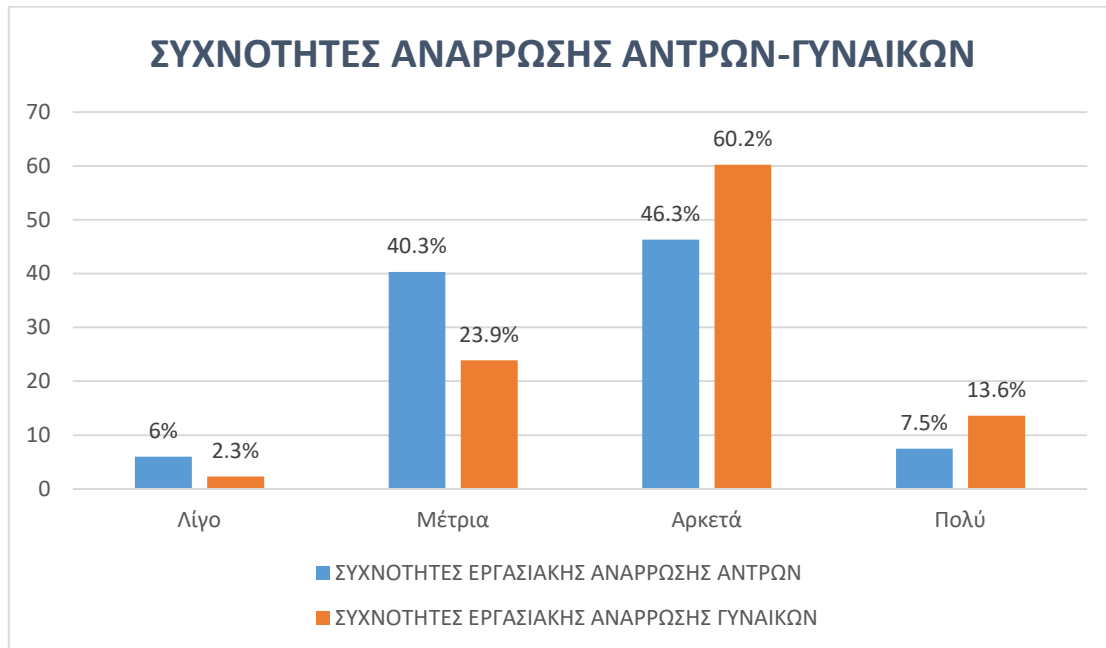


Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 46,3% δήλωσε πως αναρρώνει αρκετά όπως και οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό 60,2%. Πολύ δήλωσαν μόλις 7,5% των αντρών ενώ οι γυναίκες αναρρώνουν πολύ σε ποσοστό 13,6%. Λίγο δήλωσαν οι άντρες με 6%, ενώ οι γυναίκες με μικρότερο ποσοστό 2,3%.

Πίνακας 2. Συχνότητες Ανάρρωσης Αντρών- Γυναικών

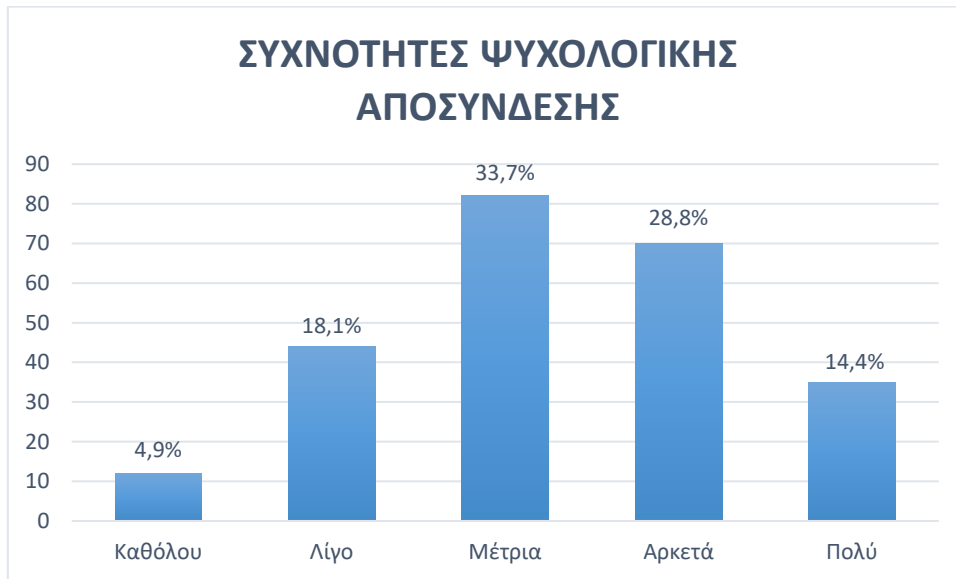
ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΑΝΑΡΡΩΣΗΣ ΑΝΤΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	Valid	Λίγο	4	6,0	6,0	6,0
		Μέτρια	27	40,3	40,3	46,3
		Αρκετά	31	46,3	46,3	92,5
		Πολύ	5	7,5	7,5	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Valid	Λίγο	4	2,3	2,3	2,3
		Μέτρια	42	23,9	23,9	26,1
		Αρκετά	106	60,2	60,2	86,4
		Πολύ	24	13,6	13,6	100,0
		Total	176	100,0	100,0	

Σχήμα 25. Συχνότητες Ανάρρωσης Αντρών- Γυναικών



Όσον αφορά τη ψυχολογική αποσύνδεση, το μεγαλύτερο ποσοστό 33,7%, δηλαδή 82 άτομα από τους ερωτηθέντες αισθάνονται σε μέτριο έως ικανοποιητικό βαθμό να αποσυνδέονται ψυχολογικά από τις εργασιακές τους έγνοιες, αφού απομακρυνθούν από το εργασιακό περιβάλλον. Ακολουθούν 70 άτομα (28,8%) που αισθάνονται σε υψηλότερο βαθμό το αίσθημα της αποσύνδεσης, 44 άτομα (18,1%) νιώθουν να μην αποσυνδέονται ικανοποιητικά, ενώ υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4,9% που δήλωσε πως δεν αποσυνδέεται σχεδόν καθόλου από τη δουλειά. Ωστόσο κανένας από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε πως νιώθει να αποσυνδέεται πλήρως εκτός δουλειάς. Ο μέσος όρος, με τιμή 3,29 , μας δείχνει πως ο μέσος όρος αισθάνεται σε μέτριο βαθμό να αποσυνδέεται από τις αγχωτικές καταστάσεις που αντιμετωπίζει στη δουλειά του.

Σχήμα 26. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης

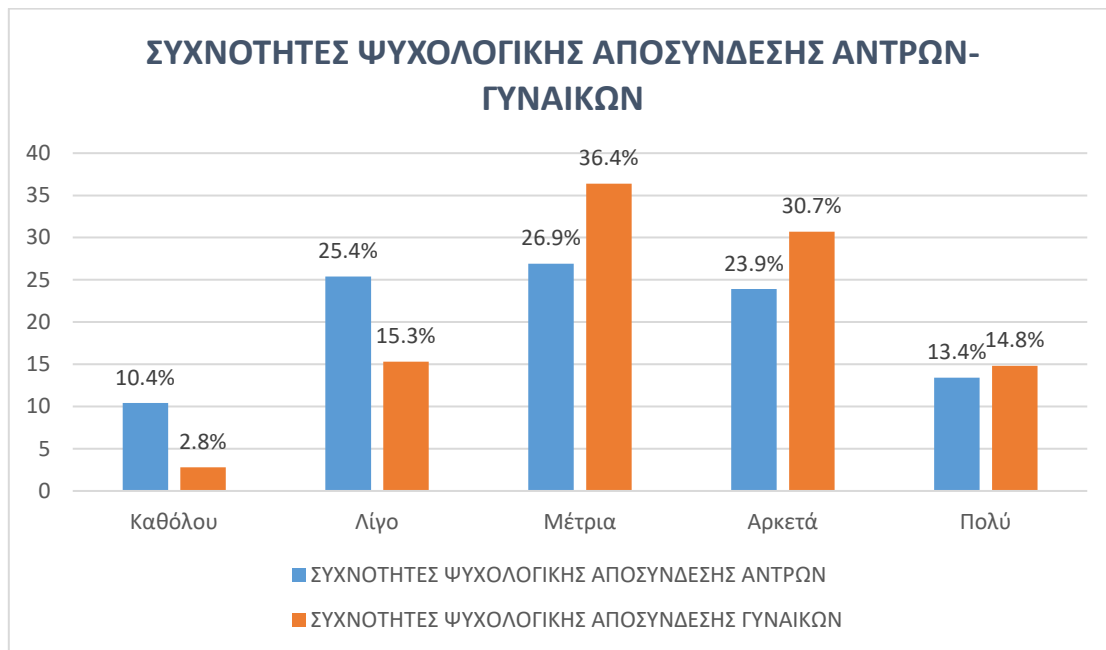


Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 26,9% δήλωσε πως αποσυνδέεται ψυχολογικά μέτρια όπως και οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό 36,4%. Πολύ δήλωσαν 13,4% των αντρών και οι γυναίκες απάντησαν πολύ σε ποσοστό 14,8%. Λίγο δήλωσαν οι άντρες με 10%, ενώ οι γυναίκες με μικρότερο ποσοστό μόλις 2,8%.

Πίνακας 3. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης Αντρών- Γυναικών

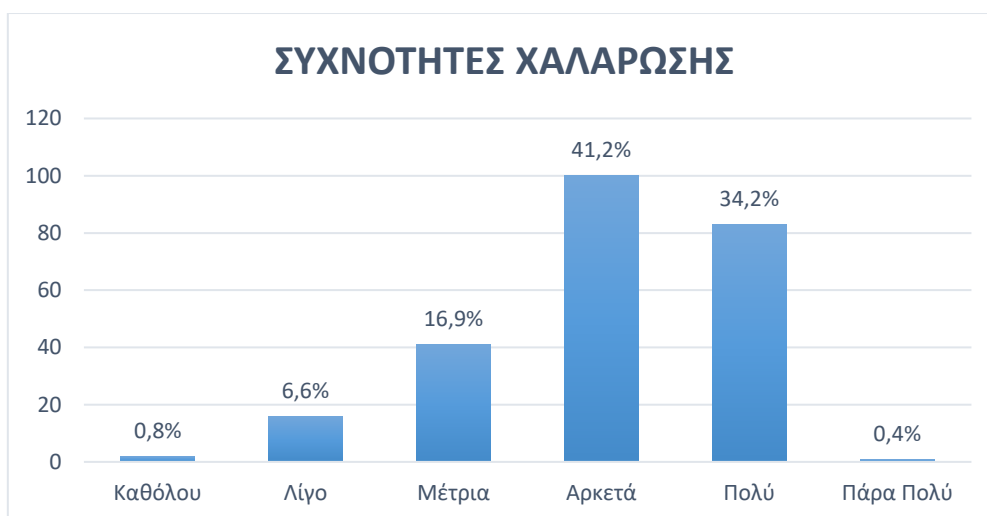
ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗΣ ΑΝΤΡΩΝ- ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	Valid	Καθόλου	7	10,4	10,4	10,4
		Λίγο	17	25,4	25,4	35,8
		Μέτρια	18	26,9	26,9	62,7
		Αρκετά	16	23,9	23,9	86,6
		Πολύ	9	13,4	13,4	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Valid	Καθόλου	5	2,8	2,8	2,8
		Λίγο	27	15,3	15,3	18,2
		Μέτρια	64	36,4	36,4	54,5
		Αρκετά	54	30,7	30,7	85,2
		Πολύ	26	14,8	14,8	100,0
		Total	176	100,0	100,0	

Σχήμα 27. Συχνότητες Ψυχολογικής Αποσύνδεσης Αντρών-Γυναικών



Σε σχέση με τη χαλάρωση, το μεγαλύτερο ποσοστό 41,2%, δηλαδή 100 άτομα από τους ερωτηθέντες αισθάνονται σε ικανοποιητικό βαθμό να χαλαρώνουν στον ελεύθερο χρόνο τους. Ακολουθούν 83 άτομα (34,2%) που χαλαρώνουν σε μεγάλο βαθμό, και υπάρχει ένα ποσοστό 0,4% που δήλωσε πως χαλαρώνει πλήρως. Μέτρια δήλωσαν πως χαλαρώνουν 41 άτομα (16,9%), 6,6% δήλωσε λιγότερα από μέτρια ενώ υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 0,8% που δήλωσε πως δεν χαλαρώνει σχεδόν καθόλου. Ο μέσος όρος, με τιμή 4,02, μας δείχνει πως ο μέσος όρος αισθάνεται σε ικανοποιητικό βαθμό να χαλαρώνει εκτός δουλειάς.

Σχήμα 28. Συχνότητες Χαλάρωσης

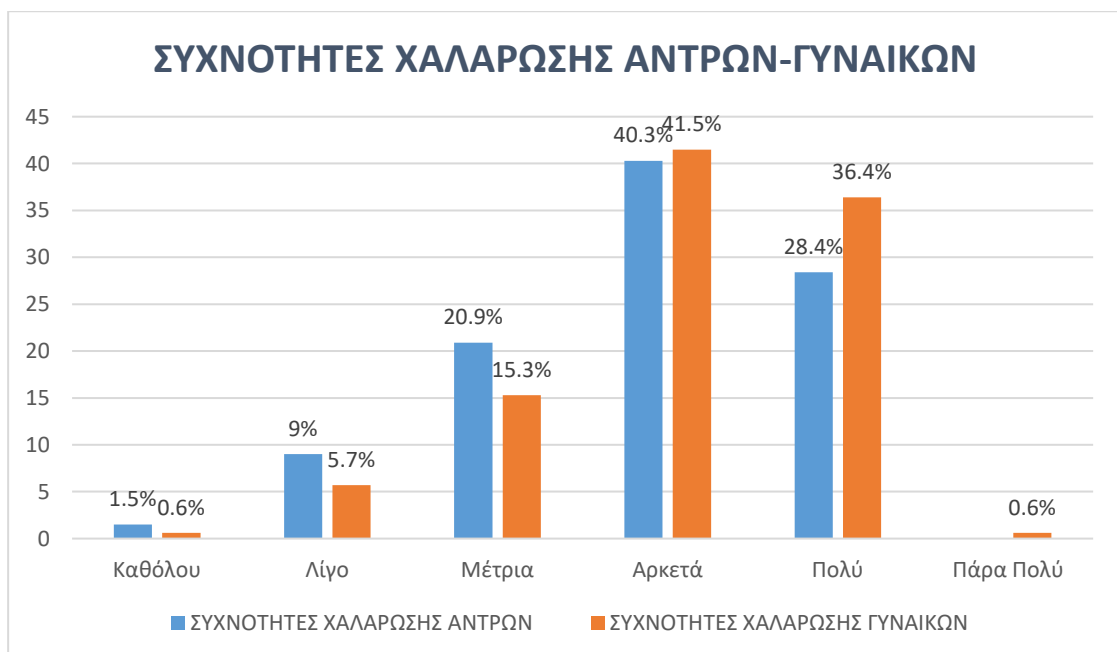


Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 40,3% δήλωσε πως χαλαρώνει αρκετά όπως και οι γυναίκες σε παρόμοιο ποσοστό 41,5%. Πολύ δήλωσαν 28,4% των αντρών ενώ οι γυναίκες απάντησαν πολύ σε ποσοστό 36,4%.

Πίνακας 4. Συχνότητες Χαλάρωσης Αντρών-Γυναικών

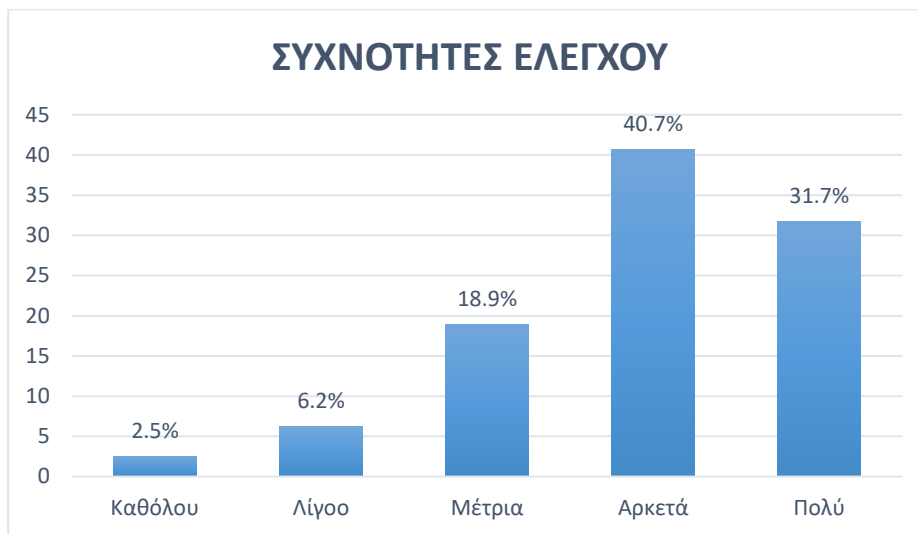
ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΧΑΛΑΡΩΣΗΣ ΑΝΤΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	V a l i d	Καθόλου	1	1,5	1,5	1,5
		Λίγο	6	9,0	9,0	10,4
		Μέτρια	14	20,9	20,9	31,3
		Αρκετά	27	40,3	40,3	71,6
		Πολύ	19	28,4	28,4	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	V a l i d	Καθόλου	1	,6	,6	,6
		Λίγο	10	5,7	5,7	6,3
		Μέτρια	27	15,3	15,3	21,6
		Αρκετά	73	41,5	41,5	63,1
		Πολύ	64	36,4	36,4	99,4
		Πάρα πολύ	1	,6	,6	100,0
		Total	176	100,0	100,0	

Σχήμα 29. Συχνότητες Χαλάρωσης Αντρών- Γυναικών



Προχωρώντας στον έλεγχο, το μεγαλύτερο ποσοστό 40,7%, δηλαδή 99 άτομα από τους ερωτηθέντες θεωρούν πως κατέχουν τον έλεγχο σε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό. Ακολουθούν 77 άτομα (31,7%) που θεωρούν πως κατέχουν τον προσωπικό τους έλεγχο σε μεγάλο βαθμό. Μέτρια δήλωσαν πως έχουν τον έλεγχο 46 άτομα (18,9%), 6,2% δήλωσε λιγότερα από μέτρια ενώ υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 0,4% που δήλωσε πως έχει μικρό βαθμό ελέγχου και 2,5% δήλωσε καθόλου. Ο μέσος όρος, με τιμή 3,93, μας δείχνει πως ο μέσος όρος θεωρεί πως κατέχει τον έλεγχο σε μέτριο βαθμό.

Σχήμα 30. Συχνότητες Ελέγχου



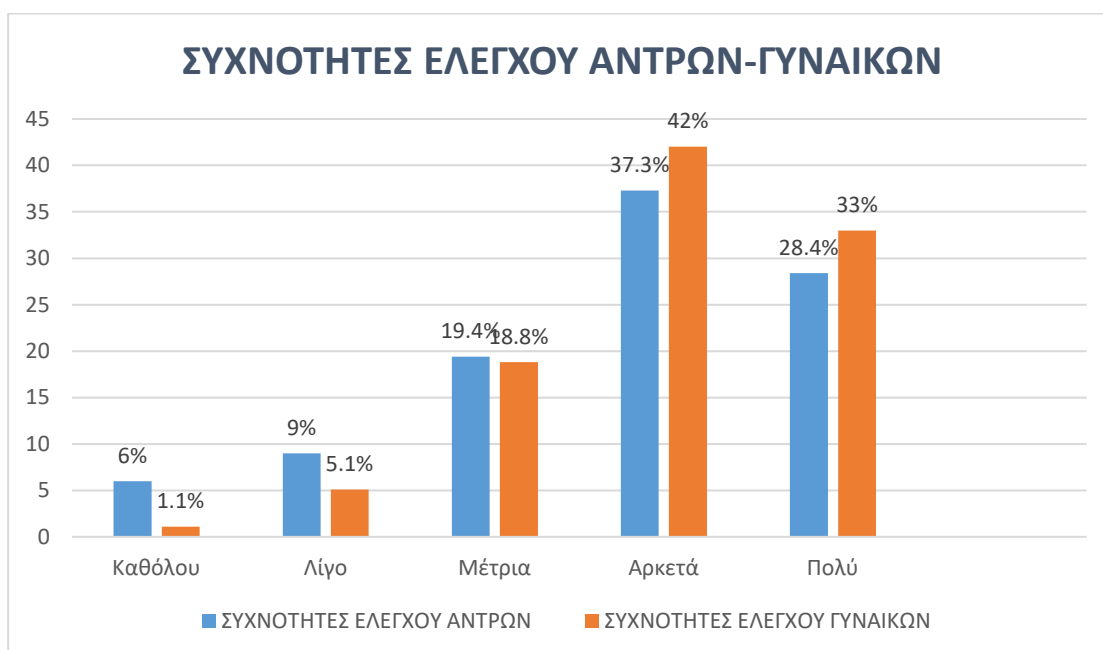
Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 37,3% δήλωσε πως έχει τον έλεγχο αρκετά όπως και οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό 42,0%. Πολύ δήλωσαν 28,4% των αντρών ενώ οι γυναίκες απάντησαν πολύ σε ποσοστό 33,0%. Λίγο απάντησαν οι άντρες με ποσοστό 6%, ενώ οι γυναίκες με ποσοστό 1,1%.

Πίνακας 5. Συχνότητες Ελέγχου Αντρών- Γυναικών

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΝΤΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	Valid	Καθόλου	4	6,0	6,0	6,0
		Λίγο	6	9,0	9,0	14,9
		Μέτρια	13	19,4	19,4	34,3
		Αρκετά	25	37,3	37,3	71,6

		Πολύ	19	28,4	28,4	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Valid	Καθόλου	2	1,1	1,1	1,1
		Λίγο	9	5,1	5,1	6,3
		Μέτρια	33	18,8	18,8	25,0
		Αρκετά	74	42,0	42,0	67,0
		Πολύ	58	33,0	33,0	100,0
		Total	176	100,0	100,0	

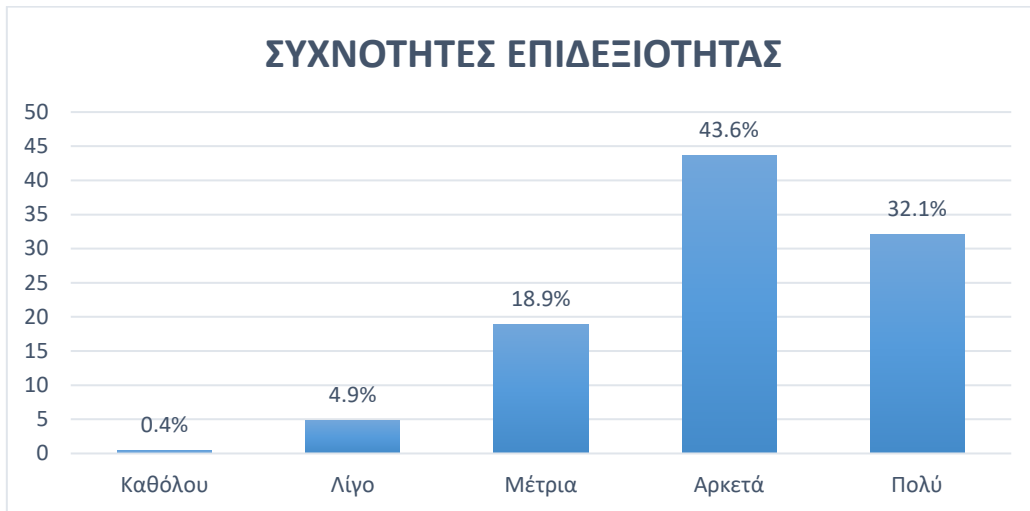
Σχήμα 31. Συχνότητες Ελέγχου Αντρών- Γυναικών



Τέλος σχετικά με την επιδεξιότητα, το μεγαλύτερο ποσοστό 43,8%, δηλαδή 106 άτομα από τους ερωτηθέντες επιλέγουν δραστηριότητες επιδεξιότητας σε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό στον ελεύθερο χρόνο τους. Ακολουθούν 78 άτομα (32,1%) που προτιμούν δραστηριότητες επιδεξιότητας σε μεγάλο βαθμό. Μέτρια δήλωσαν πως προτιμούν την επιδεξιότητα 46 άτομα (18,9%), 4,9% δήλωσε λιγότερα από μέτρια ενώ υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 0,4% που δήλωσε πως δεν επιλέγει την επιδεξιότητα καθόλου. Ο μέσος όρος, με τιμή 4,02, μας δείχνει πως ο μέσος όρος επιλέγει αρκετά την επιδεξιότητα ως μέσο ανάρρωσης.



Σχήμα 32. Συχνότητες Επιδεξιότητας



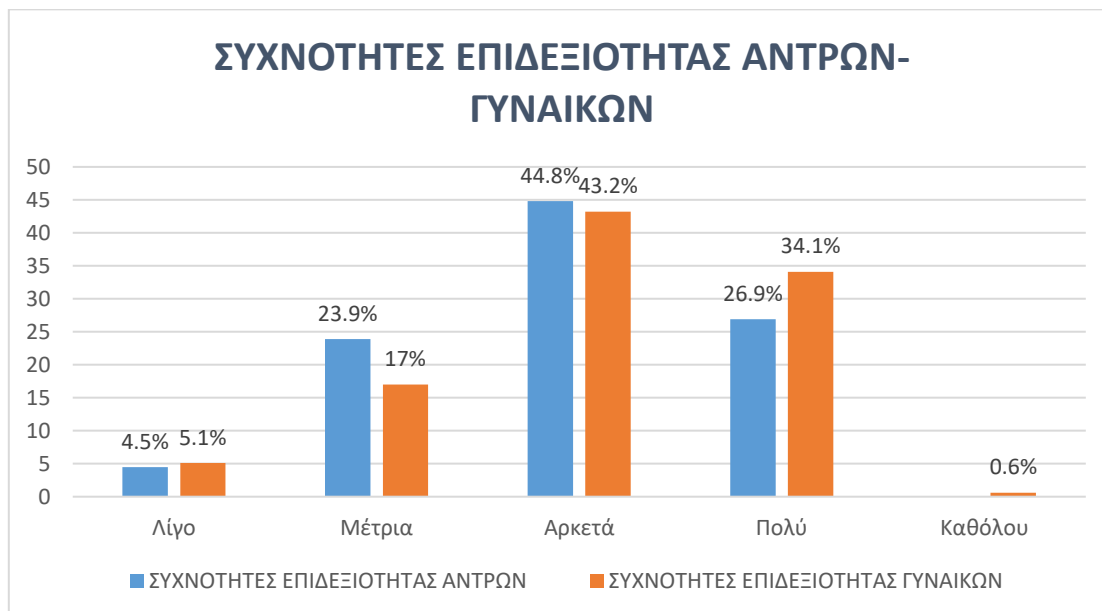
Σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 44,8% δήλωσε πως ασχολείται με δραστηριότητες επιδεξιότητας αρκετά όπως και οι γυναίκες σε παρόμοιο ποσοστό 43,2%. Πολύ δήλωσαν 26,9% των αντρών ενώ οι γυναίκες απάντησαν πολύ σε ποσοστό 34,1%. Λίγο απάντησα οι άντρες σε μεγαλύτερο ποσοστό 4,5% σε σχέση με τις γυναίκες με μόλις 0,6%.

Πίνακας 6. Συχνότητες Επιδεξιότητας Αντρών- Γυναικών

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑΣ ΑΝΤΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	Valid	Λίγο	3	4,5	4,5	4,5
		Μέτρ ια	16	23,9	23,9	28,4
		Αρκε τά	30	44,8	44,8	73,1
		Πολύ	18	26,9	26,9	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Valid	Καθό λου	1	,6	,6	,6
		Λίγο	9	5,1	5,1	5,7
		Μέτρ ια	30	17,0	17,0	22,7
		Αρκε τά	76	43,2	43,2	65,9

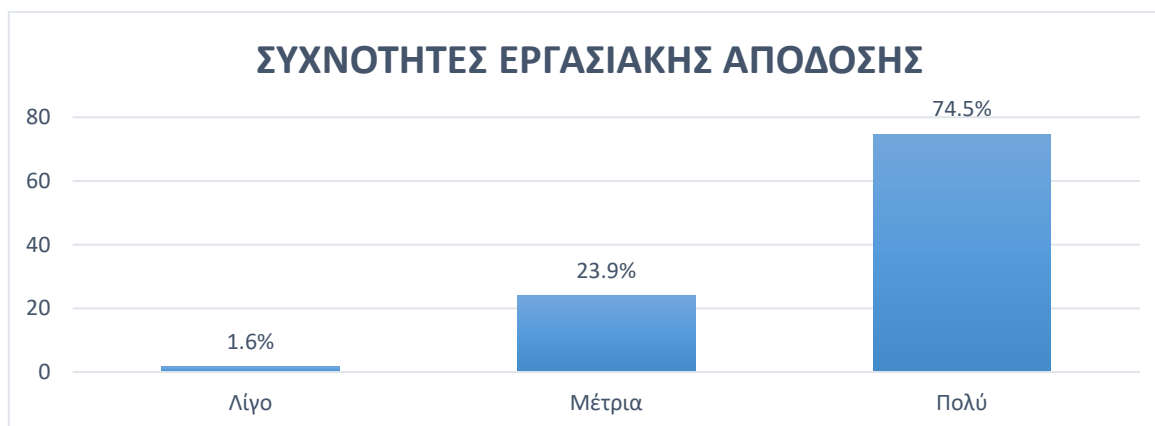
	Πολύ	60	34,1	34,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Σχήμα 33. Συχνότητες Επιδεξιότητας Αντρών-Γυναικών



Προχωρώντας στην εργασιακή απόδοση από τη σκοπιά των εργαζομένων, το μεγαλύτερο ποσοστό 74,5%, δηλαδή 181 άτομα από τους ερωτηθέντες φαίνεται από τα αποτελέσματα να δηλώνει πως αποδίδει σε μεγάλο βαθμό στην εργασίας τους. Από τους υπόλοιπους ερωτηθέντες του δείγματος, 58 απασχολούμενοι (23,9%), αρκετά μικρότερο ποσοστό, δήλωσαν πως αποδίδουν σχετικά μέτρια έως ικανοποιητικά στο εργασιακό τους περιβάλλον και μόλις 1,6% απάντησε πως αποδίδουν από μέτρια έως καθόλου στη δουλειά τους. Ο μέσος όρος του δείγματος με τιμή 2,77, δείχνει πως ο μέσος εργαζόμενος αποδίδει αρκετά ικανοποιητικά έως απολύτως καλά στη δουλειά του.

Σχήμα 34. Συχνότητες Απόδοσης

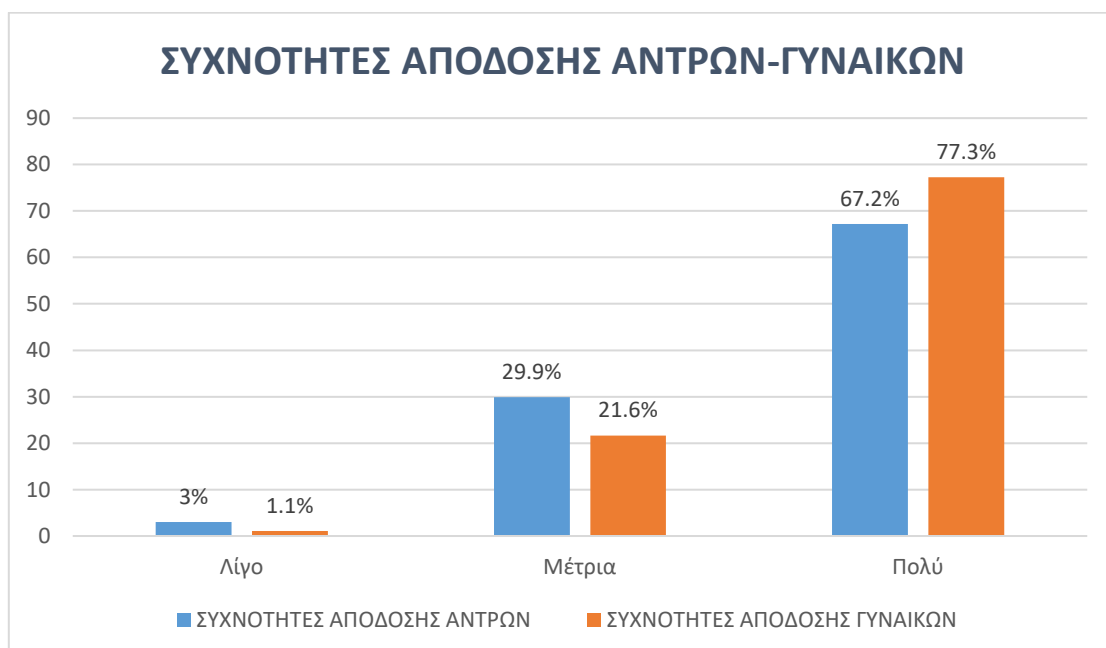


Σε σχέση με το φύλο και την απόδοση, παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των αντρών 67,2% δήλωσε πως αποδίδει πολύ όπως και οι γυναίκες σε υψηλότερο ποσοστό 77,3%. Ενώ αντίθετα λίγο απάντησα οι άντρες σε μεγαλύτερο ποσοστό 3% σε σχέση με τις γυναίκες με μόλις 1,1%.

Πίνακας 7. Συχνότητες Απόδοσης Αντρών-Γυναικών

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΑΝΤΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ						
ΦΥΛΟ			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΑΝΤΡΕΣ	Valid	Λίγο	2	3,0	3,0	3,0
		Μέτρια	20	29,9	29,9	32,8
		Πολύ	45	67,2	67,2	100,0
		Total	67	100,0	100,0	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Valid	Λίγο	2	1,1	1,1	1,1
		Μέτρια	38	21,6	21,6	22,7
		Πολύ	136	77,3	77,3	100,0
		Total	176	100,0	100,0	

Σχήμα 35. Συχνότητες Απόδοσης Αντρών-Γυναικών



## 6.5. Συσχετίσεις

Στη συνέχεια της στατιστικής ανάλυσης, προκειμένου να μελετηθεί η σχέση των μεταβλητών που επιλέχθηκαν στα πλαίσια της διεξαγωγής της έννοιας, αναλύθηκαν επίσης οι μεταξύ τους συσχετίσεις (correlations). Αρχικά, παρουσιάζεται ο πίνακας των συσχετίσεων των μεταβλητών με τα δημογραφικά στοιχεία και ακολουθούν ο πίνακας μεταξύ των εννοιών ώστε να διευκολυνθεί ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων.

Πίνακας 8. Συσχετίσεις

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΕΝΝΟΙΩΝ														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ΦΥΛΟ (1)														
ΗΛΙΚΙΑ (2)	-,069													
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (3)	,064	-,463**												
ΠΑΙΔΙΑ (4)	-,048	,446**	-,764**											
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (5)	-,062	-,099	-,080	,069										
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (6)	,044	-,572**	,425**	-,384**	-,004									
ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟ (7)	-,021	,784**	-,482**	,475**	-,077	-,572**								
ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΕΣΗ (8)	,014	,579**	-,391**	,346**	,035	-,431**	,655**							
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ (9)	,161*	,079	,023	-,084	-,164*	-,122	,050	,014						
ΑΠΟΔΟΣΗ (10)	,080	,161*	-,121	,043	-,066	-,101	,154*	,153*	,286**					
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ (11)	,130*	,010	-,096	,019	-,220**	-,136*	,036	-,026	,648**	,236**				
ΧΑΛΛΑΡΩΣΗ (12)	,103	,032	,011	-,107	-,163*	-,025	-,050	-,029	,744**	,197**	,384**			
ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ (13)	,100	,086	,037	-,012	,074	-,123	,056	,027	,657**	,108	,101	,354**		
ΕΛΕΓΧΟΣ (14)	,106	,100	,123	-,136*	-,111	-,052	,093	,069	,730**	,234**	,205**	,353**	,474**	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, παρουσιάζεται ελαφριά θετική συσχέτιση του φύλου με την εργασιακή ανάρρωση και την ψυχολογική αποσύνδεση. Προχωρώντας υπάρχει αρνητική συσχέτιση της ηλικίας με την οικογενειακή κατάσταση και το καθεστώς εργασίας. Ενώ θετική ισχυρή παρουσιάζει με τα παιδιά, τα χρόνια εργασία στον δημόσιο τομέα, τα χρόνια εργασία στη συγκεκριμένη θέση και λιγότερη δυνατή είναι η συσχέτιση με την απόδοση. Ισχυρή αρνητική συσχέτιση παρουσιάζεται μεταξύ του φύλου και των παιδιών, όπως επίσης με τα χρόνια εργασίας. Τα παιδιά φαίνεται να σχετίζονται θετικά με τα χρόνια εργασίας, ενώ αρνητικά με το καθεστώς. Όσον αφορά την εκπαίδευση, παρατηρούμε ελαφριά αρνητική συσχέτιση της εκπαίδευσης με την εργασιακή ανάρρωση, την ψυχολογική αποσύνδεση και την χαλάρωση, γεγονός που σημαίνει πως εργαζόμενοι με πιο ψηλά ακαδημαϊκά προσόντα, δεν αναρρώνουν τόσο αποτελεσματικά σε έναν μικρό βαθμό. Το καθεστώς εργασία φαίνεται να έχει μια ελαφρώς αρνητική συσχέτιση με τα χρόνια εργασίας και την ψυχολογική αποσύνδεση. Τα χρόνια εργασίας στον δημόσιο τομέα σχετίζονται θετικά σε έναν μικρό βαθμό με την απόδοση των εργαζομένων όπως και τα χρόνια εργασίας στη θέση που κατέχουν. Προχωρώντας η εργασιακή ανάρρωση σχετίζεται αρκετά θετικά με την απόδοση αλλά και με τους υποπαράγοντές της. Η απόδοση παρατηρούμε πως σχετίζεται θετικά με τους περισσότερους υποπαράγοντες εκτός της επιδεξιότητας, όπως επίσης η ψυχολογική αποσύνδεση. Η χαλάρωση σχετίζεται με όλους, όπως και ο έλεγχος.

Πίνακας 9. Συσχετίσεις Αντρών- Γυναικών

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΕΝΝΟΙΩΝ ΑΝΤΡΩΝ – ΓΥΝΑΙΚΩΝ														
ΦΥΛΟ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ΑΝΤΡΕΣ	ΦΥΛΟ (1)													
	ΗΛΙΚΙΑ (2)													
	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (3)	. <sup>a</sup>	-,386**											
	ΠΑΙΔΙΑ (4)	. <sup>a</sup>	,478**	-,732**										
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (5)	. <sup>a</sup>	,006	-,194	,257*									
	ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (6)	. <sup>a</sup>	-,599**	,416**	-,417**	-,119								
	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟ (7)	. <sup>a</sup>	,760**	-,420**	,477**	-,038	-,635**							
	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΕΣΗ (8)	. <sup>a</sup>	,570**	-,304*	,440**	,115	-,466**	,655**						
	ΕΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ (9)	. <sup>a</sup>	,210	,070	-,144	-,313**	-,151	,165	-,033					
	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (10)	. <sup>a</sup>	,221	-,059	,040	-,104	-,220	,190	,142	,307*				
	ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ (11)	. <sup>a</sup>	-,087	,020	-,164	-,318**	-,006	-,082	-,271*	,622**	,192			
	ΧΑΛΑΡΩΣΗ (12)	. <sup>a</sup>	,089	,080	-,084	-,247*	-,015	,010	-,138	,790**	,252*	,436**		
	ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ (13)	. <sup>a</sup>	,260*	,040	-,004	,054	-,204	,257*	,089	,623**	,253*	,038	,372**	
	ΕΛΕΓΧΟΣ (14)	. <sup>a</sup>	,350**	,053	-,113	-,278*	-,211	,305*	,250*	,728**	,171	,126	,399**	,469**

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΦΥΛΟ (1)	. <sup>a</sup>																		
	ΗΛΙΚΙΑ (2)	. <sup>a</sup>																		
	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (3)	. <sup>a</sup>	-,492**																	
	ΠΑΙΔΙΑ (4)	. <sup>a</sup>	,432**	-,775**																
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (5)	. <sup>a</sup>	-,152*	-,031	-,006															
	ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (6)	. <sup>a</sup>	-,558**	,427**	-,371**	,050														
	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟ (7)	. <sup>a</sup>	,797**	-,503**	,474**	-,093	-,549**													
	ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΕΣΗ (8)	. <sup>a</sup>	,588**	-,424**	,314**	,006	-,419**	,656**												
	ΕΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ (9)	. <sup>a</sup>	,038	-,010	-,051	-,086	-,121	,009	,030											
	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (10)	. <sup>a</sup>	,147	-,150*	,049	-,045	-,061	,145	,156*	,266**										
	ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ (11)	. <sup>a</sup>	,069	-,157*	,102	-,168*	-,205**	,088	,072	,649**	,243**									
	ΧΑΛΑΡΩΣΗ (12)	. <sup>a</sup>	,016	-,025	-,110	-,118	-,036	-,071	,013	,718**	,166*	,348**								
	ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ (13)	. <sup>a</sup>	,027	,028	-,008	,091	-,098	-,011	,003	,666**	,048	,110	,337**							
	ΕΛΕΓΧΟΣ (14)	. <sup>a</sup>	-,015	,147	-,142	-,019	,022	,004	-,015	,726**	,256**	,230**	,320**	,472**						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				
a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.																				



Όσον αφορά τις συσχετίσεις των αντρών και των γυναικών, θα αναφερθούν ξεχωριστά για το κάθε φύλο.

Για τους άντρες, φαίνεται να υπάρχει μέτρια αρνητική συσχέτιση της ηλικίας με την οικογενειακή κατάσταση, αλλά και με το καθεστώς εργασίας, ενώ θετική με τα παιδιά, τα χρόνια εργασίας, την επιδεξιότητα και τον έλεγχο. Η οικογενειακή κατάσταση αρνητικά με τα παιδιά, και τα χρόνια εργασίας και ελαφρώς θετικά με το καθεστώς. Η εκπαίδευση και σε αυτή την περίπτωση σχετίζεται αρνητικά με την ανάρρωση, την ψυχολογική αποσύνδεση και την χαλάρωση. Τα χρόνια εργασίας συνολικά σχετίζονται θετικά με την επιδεξιότητα και τον έλεγχο. Αντίθετα τα χρόνια στην εκάστοτε θέση αρνητικά με την ψυχολογική αποσύνδεση. Υπάρχει μια ήπια θετική συσχέτιση της εργασιακής ανάρρωσης με την απόδοση και τις συνιστώσες της, όμως η απόδοση σχετίζεται κυρίως θετικά με την χαλάρωση και την επιδεξιότητα. Τέλος για τους άντρες η ψυχολογική αποσύνδεση σχετίζεται θετικά μόνο με την επιδεξιότητα, από τις υπόλοιπες συνιστώσες.

Σε σχέση με τις γυναίκες, παρατηρούμε κάποιες διαφορές. Η ηλικία τους σχετίζεται αρνητικά με την οικογενειακή κατάσταση, την εκπαίδευση και το καθεστώς εργασίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει πως σε αντίθεση με τους άντρες, η οικογενειακή τους κατάσταση σχετίζεται κάπως αρνητικά, εκτός από τα παιδιά και τα χρόνια εργασίας, και με την εργασιακή απόδοση και την ψυχολογική αποσύνδεση. Τα παιδιά σχετίζονται αρνητικά με το καθεστώς και θετικά με τα χρόνια εργασίας. Η εκπαίδευση για τις γυναίκες φαίνεται να σχετίζεται ελαφρώς αρνητικά με την ψυχολογική αποσύνδεση, σε μικρότερο βαθμό από τους άντρες. Το καθεστώς εργασίας, επίσης σχετίζεται αρνητικά με την ψυχολογική τους αποσύνδεση. Τα χρόνια εργασίας στην εκάστοτε θέση, σχετίζονται θετικά με την εργασιακή απόδοσή τους, που δείχνει πως όσα περισσότερα χρόνια εργάζονται σε μια θέση, τόσο πιο αποδοτικές είναι στα καθήκοντά τους. Η εργασιακή ανάρρωση σχετίζεται θετικά με την απόδοση, σε μικρότερο βαθμό από τους άντρες, και με τις συνιστώσες της σε παρόμοια επίπεδα με τους άντρες, εμφανίζοντας ισχυρότερη συσχέτιση με την χαλάρωση. Για τις γυναίκες η εργασιακή απόδοση σχετίζεται θετικά με την ψυχολογική αποσύνδεση και την χαλάρωση και όχι με την επιδεξιότητα σε αντίθεση με τους άντρες. Ενώ οι συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών βρίσκονται σε ίδια επίπεδα με των αντρών.

## 6.6. Ανάλυση παλινδρόμησης

Στα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης, είναι σημαντικό να προχωρήσουμε εκτός από την ανάλυση συσχετίσεων και σε αναλύσεις απλής γραμμικής παλινδρόμησης, οι οποίες θα δείχνουν τη σχέση επίδρασης μεταξύ των αντίστοιχων ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών ώστε να ελεγχθούν οι υποθέσεις της παρούσας έρευνας, οι οποίες στηρίχτηκαν στην βιβλιογραφική ανασκόπηση. Ακολουθούν για κάθε υπόθεση:

### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η1**

**Υπόθεση Η1: Η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.**

Σε αυτό το μοντέλο παλινδρόμησης ορίζουμε ως εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή απόδοση και ανεξάρτητη την εργασιακή ανάρρωση.

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την εργασιακή ανάρρωση. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,08 που σημαίνει ότι η εργασιακή ανάρρωση ερμηνεύει ποσοστό 8% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 10. Στοιχεία Μοντέλου (Ανάρρωσης- Απόδοσης)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,28 <sup>a</sup>	0,08	0,08	0,51
a. Predictors: (Constant), ANAPPΩΣΗ				

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανοva), προκύπτει ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (sig<0,05 και F=21,40).

Πίνακας 11. Ανοβα (Ανάρρωσης- Απόδοσης)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,72	1	5,72	21,39	,00b
	Residual	64,49	241	,26		
	Total	70,22	242			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						
b. Predictors: (Constant), ΑΝΑΡΡΩΣΗ						

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των εργαζομένων διαμορφώνεται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση} = 3,81 + 0,24 * \text{Εργασιακή Ανάρρωση.}$$

Σύμφωνα με αυτό, κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην εργασιακή ανάρρωση θα αυξάνει κατά 0,24 την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Η παλινδρόμηση τελικά επιβεβαιώνει την Υπόθεση H1, δηλαδή τη θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ανάρρωσης και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 12. Συντελεστές (Ανάρρωσης-Απόδοσης)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,81	,19		19,57	,00
	ΑΝΑΡΡΩΣΗ	,24	,051	,28	4,62	,00
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						

Συνεχίζουμε την παλινδρόμηση ορίζοντας ως εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή απόδοση και τους υποπαράγοντες της ανάρρωσης ως ανεξάρτητες.

**Υπόθεση Η1α: Η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.**

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την ψυχολογική αποσύνδεση. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,05 που σημαίνει ότι η ψυχολογική αποσύνδεση ερμηνεύει ποσοστό 5% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 13. Στοιχεία Μοντέλου (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,23 <sup>a</sup>	,05	,05	,52
a. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ				

Όπως παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα, προκύπτει ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (sig<0,05 και F=14,21).

Πίνακας 14. Ανονα (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,9	1	3,91	14,21	,00 <sup>b</sup>
	Residual	66,31	241	,27		
	Total	70,22	242			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						
b. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ						

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των εργαζομένων διαμορφώνεται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση} = 4,31 + 0,12 * \text{Ψυχολογική Αποσύνδεση}$$

Σύμφωνα με αυτό, κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην ψυχολογική αποσύνδεση θα αυξάνει κατά 0,12 την εργασιακή απόδοση. Η παλινδρόμηση τελικά επιβεβαιώνει την Υπόθεση Η1α, δηλαδή τη θετική σχέση μεταξύ της ψυχολογικής αποσύνδεσης και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 15. Συντελεστές (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	4,31	,10		39,90	,00
	ΨΥΧ. ΑΠΟΣΥ ΝΔΕΣΗ	,12	,03	,24	3,77	,00

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

### Η1β: Η χαλάρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την χαλάρωση. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,03 που σημαίνει ότι η χαλάρωση ερμηνεύει ποσοστό 3% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 16. Στοιχεία Μοντέλου (Χαλάρωσης- Απόδοσης)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,19 <sup>a</sup>	,03	,03	,52

a. Predictors: (Constant), ΧΑΛΑΡΩΣΗ

Όπως παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα, προκύπτει ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (sig<0,05 και F=9,69).

Πίνακας 17. Ανονα (Χαλάρωσης-Απόδοσης)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,71	1	2,71	9,69	,00 <sup>b</sup>
	Residual	67,50	241	,28		
	Total	70,22	242			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						
b. Predictors: (Constant), ΧΑΛΑΡΩΣΗ						

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των εργαζομένων διαμορφώνεται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση} = 4,23 + 0,12 * \text{Χαλάρωση}$$

Σύμφωνα με αυτό, κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην χαλάρωση θα αυξάνει κατά 0,12 την εργασιακή απόδοση. Η παλινδρόμηση τελικά επιβεβαιώνει την Υπόθεση H1β, δηλαδή τη θετική σχέση μεταξύ της χαλάρωσης και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 18. Συντελεστές (Χαλάρωσης- Απόδοσης)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,23	,15		27,31	,00
	ΧΑΛΑΡΩΣΗ	,12	,04	,19	3,11	,00
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						

### H1γ: Ο έλεγχος επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από τον έλεγχο. Ο συντελεστής αυτός

έχει τιμή 0,05 που σημαίνει ότι ο έλεγχος ερμηνεύει ποσοστό 5% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 19. Στοιχεία Μοντέλου (Ελέγχου- Απόδοσης)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,23 <sup>a</sup>	,05	,05	,52
a. Predictors: (Constant), ΕΛΕΓΧΟΣ				

Όπως παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα, προκύπτει ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική (sig<0,05 και F=13,98).

Πίνακας 20. Ανονα (Ελέγχου- Απόδοσης)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,85	1	3,85	13,98	,00 <sup>b</sup>
	Residual	66,37	241	,27		
	Total	70,22	242			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ						
b. Predictors: (Constant), ΕΛΕΓΧΟΣ						

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των εργαζομένων διαμορφώνεται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση} = 4,19 + 0,13 * \text{Έλεγχος}$$

Σύμφωνα με αυτό, κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στον έλεγχο θα αυξάνει κατά 0,13 την εργασιακή απόδοση. Η παλινδρόμηση τελικά επιβεβαιώνει την Υπόθεση H1γ, δηλαδή τη θετική σχέση μεταξύ του ελέγχου και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 21. Συντελεστές (Ελέγχου- Απόδοσης)

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,19	,13		30,37	,00
	ΕΛΕΓΧΟΣ	,13	,03	,23	3,73	,00

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

### **H1δ: Η επιδεξιότητα επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων.**

Από τον παρακάτω πίνακα, προκύπτει ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $\text{sig} > 0,05$  και  $F = 2,85$ ). Συνεπώς η παλινδρόμηση τελικά δεν αποδέχεται την Υπόθεση H1δ, άρα δεν υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της επιδεξιότητας και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 22. Anova (Επιδεξιότητας- Απόδοσης)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,82	1	,82	2,85	,09 <sup>b</sup>
	Residual	69,40	241	,28		
	Total	70,22	242			

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ  
b. Predictors: (Constant), ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

## **ΥΠΟΘΕΣΗ Η2**

### **Υπόθεση Η2: Η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.**

Σε αυτό το μοντέλο παλινδρόμησης ορίζουμε ως εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή απόδοση και ανεξάρτητη την εργασιακή ανάρρωση όπως στις προηγούμενες υποθέσεις μας, με το αποτέλεσμα όμως να δοθεί με βάση το φύλο.



Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την εργασιακή ανάρρωση. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,08 που σημαίνει ότι η εργασιακή ανάρρωση ερμηνεύει ποσοστό 8% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης για τους άντρες. Για τις γυναίκες, συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,06 που σημαίνει ότι η εργασιακή ανάρρωση ερμηνεύει ποσοστό 6% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 23. Στοιχεία Μοντέλου (Ανάρρωσης- Απόδοσης, Αντρών- Γυναικών)

Model Summary					
ΦΥΛΟ	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ΑΝΤΡΕΣ	1	,307 <sup>a</sup>	,09	,08	,49
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	,266 <sup>a</sup>	,07	,06	,52
Σ					
a. Predictors: (Constant), ΑΝΑΡΡΩΣΗ					

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανοβα), σε σχέση με την απόδοση των αντρών φαίνεται ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p < 0,05$  και  $F = 6,76$ ).

Όσο για τις γυναίκες, η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p < 0,05$  και  $F = 13,27$ ).

Πίνακας 24. Ανοβα (Ανάρρωσης- Απόδοσης, Αντρών- Γυναικών)

ANOVA <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΑΝΤΡΕΣ	1	Regression	1,66	1	1,66	6,76	,01 <sup>b</sup>
		Residual	16,00	65	,24		
		Total	17,67	66			
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	Regression	3,69	1	3,69	13,27	,00 <sup>b</sup>
		Residual	48,40	174	,27		
		Total	52,09	175			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ							
b. Predictors: (Constant), ΑΝΑΡΡΩΣΗ							

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των αντρών και γυναικών διαμορφώνονται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Α)} = 3,80 + 0,23 * \text{Εργασιακή Ανάρρωση.}$$

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Γ)} = 3,83 + 0,23 * \text{Εργασιακή Ανάρρωση.}$$

Επομένως, η εργασιακή ανάρρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση και των δύο φύλων, στον ίδιο βαθμό αφού κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην εργασιακή ανάρρωση θα αυξάνει κατά 0,23 την εργασιακή απόδοση των αντρών και 0,23 την απόδοση των γυναικών.

Πίνακας 25. Συντελεστές (Ανάρρωση- Απόδοση, Αντρών- Γυναικών)

Coefficients <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
ΑΝΤΡΕΣ	1	(Constant)	3,80	,32		11,90	,00
		ΑΝΑΡΡΩΣΗ	,23	,08	,30	2,60	,01
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	(Constant)	3,83	,24		15,46	,00
		ΑΝΑΡΡΩΣΗ	,23	,06	,26	3,64	,00

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

### Υπόθεση Η2α: Η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την ψυχολογική αποσύνδεση. Για τις γυναίκες, συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,05 που σημαίνει ότι η ψυχολογική αποσύνδεση ερμηνεύει ποσοστό 5% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 26. Στοιχεία Μοντέλου (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Model Summary					
ΦΥΛΟ	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ΑΝΤΡΕΣ	1	,19 <sup>a</sup>	,03	,02	,51
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	,24 <sup>a</sup>	,05	,05	,53

a. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανονα), σε σχέση με την απόδοση των αντρών φαίνεται ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $p>0,05$  και  $F=2,49$ ). Λόγω του μικρού αριθμού των αντρών, το δείγμα δεν είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό, συνεπώς και δεν έχει στατιστική σημασία η συσχέτιση της απόδοσης και της ψυχολογικής αποσύνδεσης των αντρών.

Όσο για τις γυναίκες, η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p<0,05$  και  $F=10,96$ ).

Πίνακας 27. Ανονα (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης, Αντρών- Γυναικών)

ANOVA <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΑΝΤΡΕΣ	1	Regression	,65	1	,65	2,49	,11 <sup>b</sup>
		Residual	17,01	65	,26		
		Total	17,67	66			
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	Regression	3,08	1	3,08	10,96	,00 <sup>b</sup>
		Residual	49,01	174	,28		
		Total	52,09	175			

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

b. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης γυναικών διαμορφώνονται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Γ)} = 4,29 + 0,13 * \text{Ψυχολογική Αποσύνδεση.}$$

Επομένως, η ψυχολογική αποσύνδεση επηρεάζει θετικά την απόδοση των γυναικών, αφού κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην ψυχολογική αποσύνδεση θα αυξάνει κατά 0,13 την απόδοση των γυναικών.

Πίνακας 28. Συντελεστές (Ψυχολογικής Αποσύνδεσης- Απόδοσης, Γυναικών)

Coefficients <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error			
ΓΥΝΑΙΚ ΕΣ	1	(Constant)	4,29	,13		31,43	,00
		ΨΥΧΟΛ · ΑΠΟΣΥ ΝΔΕΣΗ	,13	,04	,24	3,31	,00

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

**Υπόθεση Η2β: Η χαλάρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.**

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την χαλάρωση. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,05 που σημαίνει ότι η χαλάρωση ερμηνεύει ποσοστό 5% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης για τους άντρες. Για τις γυναίκες, συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,02 που σημαίνει ότι η χαλάρωση ερμηνεύει ποσοστό 2% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 29. Στοιχεία Μοντέλου (Χαλάρωσης- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Model Summary					
ΦΥΛΟ	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ΑΝΤΡΕΣ	1	,25 <sup>a</sup>	,06	,05	,50
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	,16 <sup>a</sup>	,02	,02	,53
a. Predictors: (Constant), ΧΑΛΑΡΩΣΗ					

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανοβα), σε σχέση με την απόδοση των αντρών φαίνεται ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p < 0,05$  και  $F = 4,41$ ).

Όσο για τις γυναίκες, η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p < 0,05$  και  $F = 4,94$ ).

Πίνακας 30. Ανοβα (Χαλάρωσης-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

ANOVA <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΑΝΤΡΕΣ	1	Regression	1,12	1	1,12	4,41	,04 <sup>b</sup>
		Residual	16,54	65	,25		
		Total	17,67	66			
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	Regression	1,43	1	1,43	4,94	,02 <sup>b</sup>
		Residual	50,66	174	,29		
		Total	52,09	175			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ							
b. Predictors: (Constant), ΧΑΛΑΡΩΣΗ							

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των αντρών και γυναικών διαμορφώνονται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Α)} = 4,10 + 0,14 * \text{Χαλάρωση}$$

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Γ)} = 4,30 + 0,10 * \text{Χαλάρωση.}$$

Επομένως, η χαλάρωση επηρεάζει θετικά την απόδοση και των δύο φύλων, σε μεγαλύτερο βαθμό για τους άντρες αφού κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στη χαλάρωση θα αυξάνει κατά 0,14 την εργασιακή απόδοση των αντρών ενώ 0,10 την απόδοση των γυναικών.

Πίνακας 31. Συντελεστές (Χαλάρωσης- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Coefficients <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
ΑΝΤΡΕΣ	1	(Constant)	4,10	,25		15,92	,00
		ΧΑΛΑΡΩΣΗ	,14	,06	,25	2,10	,04
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	(Constant)	4,30	,19		22,26	,00
		ΧΑΛΑΡΩΣΗ	,10	,04	,16	2,22	,02

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

**Υπόθεση H2γ: Ο έλεγχος επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.**

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από τον έλεγχο. Ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,05 που σημαίνει ότι ο έλεγχος ερμηνεύει ποσοστό 5% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης για τους άντρες. Για τις γυναίκες, ο συντελεστής αυτός έχει τιμή 0,6 που σημαίνει ότι ο έλεγχος ερμηνεύει ποσοστό 6% της διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 32. Στοιχεία Μοντέλου (Ελέγχου-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Model Summary					
ΦΥΛΟ	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ΑΝΤΡΕΣ	1	,17 <sup>a</sup>	,03	,01	,51
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	,25 <sup>a</sup>	,06	,06	,52

a. Predictors: (Constant), ΕΛΕΓΧΟΣ

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανονα), σε σχέση με την απόδοση των αντρών φαίνεται ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $p>0,05$  και  $F=1,95$ ). Άρα δεν έχει στατιστική σημασία η συσχέτιση της απόδοσης και του ελέγχου των αντρών.

Όσο για τις γυναίκες, η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p<0,05$  και  $F=12,16$ ).

Πίνακας 33. Ανονα (Ελέγχου- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

ANOVA <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΑΝΤΡΕΣ	1	Regression	,51	1	,51	1,95	,16 <sup>b</sup>
		Residual	17,15	65	,26		
		Total	17,67	66			
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	Regression	3,40	1	3,40	12,16	,00 <sup>b</sup>
		Residual	48,69	174	,28		
		Total	52,09	175			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ							
b. Predictors: (Constant), ΕΛΕΓΧΟΣ							

Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης γυναικών διαμορφώνονται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση (Γ)} = 4,12 + 0,15 * \text{Έλεγχος}$$

Επομένως, ο έλεγχος επηρεάζει θετικά την απόδοση των γυναικών, αφού κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στον έλεγχο θα αυξάνει κατά 0,15 την απόδοση των γυναικών.

Πίνακας 34. Συντελεστές (Ελέγχου-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Coefficients <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	(Constant)	4,12	,17		23,08	,00

		ΕΛΕΓΧ ΟΣ	,15	,04	,25	3,48	,00
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ							

**Υπόθεση Η2δ: Η επιδεξιότητα επηρεάζει θετικά την απόδοση των αντρών και των γυναικών.**

Στον πρώτο πίνακα ο συντελεστής συσχέτισης Adjusted R Square δείχνει το ποσοστό διακύμανσης της εργασιακής απόδοσης που εξηγείται από την επιδεξιότητα. Για τις γυναίκες, ο συντελεστής αυτός έχει τιμή -0,03 που πιθανώς οφείλεται στο μέγεθος του δείγματος που περιορίζει το μοντέλο. Συνεπώς θα μελετηθεί μόνο για τους άντρες η υπόθεση αυτή.

Πίνακας 35. Στοιχεία Μοντέλου (Επιδεξιότητας-Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Model Summary					
ΦΥΛΟ	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ΑΝΤΡΕΣ	1	,25 <sup>a</sup>	,06	,05	,50
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	,04 <sup>a</sup>	,00	-,03	,54
a. Predictors: (Constant), ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ					

Από τον πίνακα ανάλυσης διακύμανσης (Ανοva), σε σχέση με την απόδοση των αντρών φαίνεται ότι η παλινδρόμηση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά σημαντική ( $p < 0,05$  και  $F = 4,46$ ).

Πίνακας 36. Ανοva (Επιδεξιότητας-Απόδοσης, Αντρών, Γυναικών)

ANOVA <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΑΝΤΡΕΣ	1	Regression	1,13	1	1,13	4,46	,03 <sup>b</sup>
		Residual	16,53	65	,25		
		Total	17,67	66			
a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ							
b. Predictors: (Constant), ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ							



Στον τελευταίο πίνακα της παλινδρόμησης, φαίνεται πως η τελική μορφή του υποδείγματος της απόδοσης των αντρών διαμορφώνονται ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Απόδοση}_{(A)} = 4,00 + 0,16 * \text{Επιδεξιότητα}$$

Επομένως, η επιδεξιότητα επηρεάζει θετικά την απόδοση και των αντρών, αφού κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα στην επιδεξιότητα θα αυξάνει κατά 0,16 την εργασιακή απόδοση των αντρών.

Πίνακας 37. Συντελεστές (Επιδεξιότητας- Απόδοσης, Αντρών-Γυναικών)

Coefficients <sup>a</sup>							
ΦΥΛΟ	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
ΑΝΤΡΕ Σ	1	(Constant)	4,00	,30		13,20	,00
		ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	,16	,07	,25	2,11	,03

a. Dependent Variable: ΑΠΟΔΟΣΗ

### 6.7. Έλεγχος T-test

#### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η3**

Ύστερα από την ανάλυση παλινδρόμησης, προχωράει ο έλεγχος της υπόθεσης Η3, δηλαδή εξετάζεται αν η ανάρρωση διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών μέσω του t-test, το οποίο σύμφωνα με το θεώρημα κεντρικού ορίου μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην συγκεκριμένη έρευνα (εφόσον  $N > 30$ ). Το t-test θα μας δείξει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους τους. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών της εργασιακής ανάρρωσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών της εργασιακής ανάρρωσης διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Ο πρώτος πίνακας περιέχει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής των δυο ομάδων (ανδρών-γυναικών). Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες αναρρώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τους άντρες. Στον δεύτερο πίνακα η πρώτη γραμμή αναφέρεται στον έλεγχο Levene για την ισότητα διακυμάνσεων. Ανάλογα με την τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου αυτού δεχόμαστε την υπόθεση ίσων διακυμάνσεων ή όχι. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,16, μεγαλύτερη από 0,05 άρα δεχόμαστε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι κάτω από 0,05 ( $p=0,01$ ) άρα απορρίπτουμε την αρχική υπόθεση και δεχόμαστε ότι οι μέσοι όροι τιμών της εργασιακής ανάρρωσης διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο, λόγω του υψηλότερου μέσου όρου στις γυναίκες, τείνουν τα επίπεδα εργασιακής ανάρρωσης να είναι υψηλότερα στις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες.

Πίνακας 38. Στατιστικά Ανάρρωσης (Αντρών- Γυναικών)

Group Statistics					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ	ΑΝΤΡΕΣ	67	3,55	,69	,08
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	176	3,79	,61	,04

Πίνακας 39. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ανάρρωσης (Αντρών-Γυναικών)

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΡΡΩΣΗ	Equal variances assumed	1,9 8	,1 6	- 2,5 3	24 1	,01	-,23	,09	-,41	-,05
	Equal variances not assumed			- 2,4 0	10 8,4 4	,01	-,23	,09	-,42	-,04

### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η3α**

Προχωρώντας στον έλεγχο της υπόθεσης Η3α, εξετάζεται αν η ψυχολογική αποσύνδεση διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών. Το t-test θα μας δείξει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις τους. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών της ψυχολογικής αποσύνδεσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών της ψυχολογικής αποσύνδεσης διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Ο πρώτος πίνακας περιέχει τους μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής των δυο ομάδων (ανδρών-γυναικών). Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες αποσυνδέονται ψυχολογικά από την εργασία τους σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άντρες. Στον δεύτερο πίνακα η πρώτη γραμμή αναφέρεται στον έλεγχο Levene για την ισότητα διακυμάνσεων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,20, μεγαλύτερη από 0,05 άρα δεχόμαστε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι κάτω από 0,05 ( $p=0,04$ ) άρα απορρίπτουμε την αρχική υπόθεση και δεχόμαστε ότι οι μέσοι όροι τιμών της ψυχολογικής αποσύνδεσης μεταξύ αντρών και γυναικών διαφέρουν. Συγκεκριμένα, τα επίπεδα ψυχολογικής αποσύνδεσης των γυναικών τείνουν να είναι υψηλότερα σε σχέση με τους άντρες.

Πίνακας 40. Στατιστικά Ψυχολογικής Αποσύνδεσης (Αντρών-Γυναικών)

Group Statistics					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΨΥΧ. ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ	ΑΝΤΡΕΣ	67	2,97	1,13	,13
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	176	3,27	1,00	,07

Πίνακας 41. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ψυχολογικής Αποσύνδεσης (Αντρών-Γυναικών)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΨΥΧ. ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ	Equal variances assumed	1,66	,20	-2,04	241	,04	-,30	,15	-,60	-,01
	Equal variances not assumed			-1,93	108,22	,05	-,30	,15	-,61	,01

### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η3β**

Προχωρώντας στον έλεγχο της υπόθεσης Η3β, εξετάζεται η υπόθεση πως η χαλάρωση διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών της χαλάρωσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών της χαλάρωσης διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες αναρρώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τους άντρες. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,30, μεγαλύτερη από 0,05 άρα δεχόμαστε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι πάνω από 0,05 ( $p=0,11$ ) άρα δεχόμαστε την αρχική υπόθεση και ότι οι μέσοι όροι τιμών της χαλάρωσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 42. Στατιστικά Χαλάρωσης (Αντρών-Γυναικών)

Group Statistics					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΧΑΛΑΡΩΣΗ	ΑΝΤΡΕΣ	67	3,78	,94	,11
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	176	3,99	,86	,06

Πίνακας 43. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Χαλάρωσης (Αντρών-Γυναικών)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΧΑΛΑΡΩΣΗ	Equal variances assumed	1,08	,30	-1,60	241	,11	-,20	,13	-,45	,04
	Equal variances not assumed			-1,54	110,61	,12	-,20	,13	-,46	,05

### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η3γ**

Προχωρώντας στον έλεγχο της υπόθεσης Η3γ, εξετάζεται αν ο έλεγχος διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών του ελέγχου δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών του ελέγχου διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο ως προς την επιλογή των δραστηριοτήτων τους σε σύγκριση με τους άντρες. Η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,02, μικρότερη από 0,05 άρα απορρίπτουμε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην δεύτερη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι πάνω από 0,05 ( $p=0,13$ ) άρα αποδεχόμαστε την αρχική υπόθεση και δεχόμαστε ότι οι μέσοι όροι τιμών του ελέγχου δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.

*Πίνακας 44. Στατιστικά Ελέγχου (Αντρών-Γυναικών)*

<b>Group Statistics</b>					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΕΛΕΓΧΟΣ	ΑΝΤΡΕΣ	67	3,68	1,12	,13
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	176	3,91	,90	,06

Πίνακας 45. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Ελέγχου (Αντρών-Γυναικών)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΕΛ ΕΓ ΧΟ Σ	Equal variances assumed	5,37	,02	-1,66	241	,09	-,23	,13	-,50	,04
	Equal variances not assumed			-1,50	100,09	,13	-,23	,15	-,53	,07

### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η3δ**

Προχωρώντας στον έλεγχο της υπόθεσης Η3δ, εξετάζεται αν η επιδεξιότητα διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών της επιδεξιότητας δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών της επιδεξιότητας διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες τείνουν να παρουσιάζουν επιδεξιότητα σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με τους άντρες. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,89, μεγαλύτερη από 0,05 άρα δεχόμαστε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι πάνω από 0,05 ( $p=0,12$ ) άρα αποδεχόμαστε την αρχική υπόθεση, ότι οι μέσοι όροι τιμών της επιδεξιότητας δεν διαφέρουν ελάχιστα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 46. Στατιστικά Επιδεξιότητας (Αντρών-Γυναικών)

Group Statistics					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	ΑΝΤΡΕΣ	67	3,79	,79	,09
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	176	3,98	,82	,06

Πίνακας 47. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Επιδεξιότητας (Αντρών- Γυναικών)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΕΠΙΔΕΞΙΟΤΗΤΑ	Equal variances assumed	,017	,89	-1,55	241	,12	-,18	,11	-,41	,04
	Equal variances not assumed			-1,57	122,72	,11	-,18	,11	-,40	,04

Συνολικά με βάση τους ελέγχους που έγιναν σε σχέση με τις έννοιες που συμβάλλουν στην ανάρρωση των εργαζομένων και με τα δύο φύλα, παρατηρείται πως οι μέσοι όροι των αντρών και γυναικών δεν διαφέρουν στις τρεις από τις τέσσερις έννοιες, εκτός από την περίπτωση της ψυχολογικής αποσύνδεσης. Από την άλλη όμως τα αποτελέσματα των μέσων όρων σε σχέση με την εργασιακή ανάρρωση δείχνουν πως υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Υπάρχει λοιπόν μια αντίθεση, με βάση τη θεωρητική ανασκόπηση, καθώς υπάρχει μόνος ένας παράγοντας της ανάρρωσης που συμφωνεί με τα αποτελέσματα της εργασιακής



ανάρρωσης, που όμως θεωρείται βασικός ώστε να καταφέρουν οι εργαζόμενοι να ξεκουραστούν από το βάρος της καθημερινότητας της εργασίας τους άρα μπορεί να θεωρηθεί αποδεκτό.

#### **ΥΠΟΘΕΣΗ Η4**

Προχωρώντας στον έλεγχο της υπόθεσης Η4, εξετάζεται η περίπτωση που η απόδοση διαφέρει ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Για το σκοπό αυτό θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων των αντρών και γυναικών. Παρακάτω παρατίθενται οι υποθέσεις του ελέγχου:

**H0: Οι μέσοι όροι των τιμών της απόδοσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

**H1: Οι μέσοι όροι των τιμών της απόδοσης διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.**

Από τα αποτελέσματα των μέσων όρων οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο ως προς την επιλογή των δραστηριοτήτων τους σε σύγκριση με τους άντρες. Η ισχύς της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,16, μεγαλύτερη από 0,05 άρα δεχόμαστε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Συνεπώς ελέγχουμε τη σημαντικότητα του t-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι πάνω από 0,05 ( $p=0,21$ ) άρα αποδεχόμαστε την αρχική υπόθεση και δεχόμαστε ότι οι μέσοι όροι τιμών της απόδοσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 48. Στατιστικά Απόδοσης (Αντρών- Γυναικών)

<b>Group Statistics</b>					
	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΑΠ	ΑΝΤΡ	67	4,62	,51	,06
ΟΔ	ΕΣ				
ΟΣ	ΓΥΝΑΙ	176	4,72	,54	,04
Η	ΚΕΣ				

Πίνακας 49. Έλεγχος Ανεξαρτησίας Απόδοσης (Αντρών-Γυναικών)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΑΠ	Equal variances assumed	1,94	,16	-1,25	24	,21	-,09	,07	-,24	,05
ΟΔ	Equal variances not assumed			-1,28	12	,20	-,09	,07	-,24	,05
ΟΣ					5,2					
H					8					

## Κεφάλαιο 7: Συζήτηση Αποτελεσμάτων και Συμπεράσματα

### 7.1. Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Η ανάρρωση, αποτελεί μια ιδιαίτερα σημαντική διαδικασία, στα πλαίσια της καθημερινότητας αλλά και της εργασιακής ζωής. Πρόκειται ουσιαστικά για την διαδικασία κατά την οποία τα άτομα, και πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι, αναπληρώνουν τους προσωπικούς τους πόρους και την ενέργειά τους, ώστε να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις και τις νέες προσκλήσεις που εμφανίζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον (Meijman & Mulder, 1998). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, προκειμένου να αναλυθεί αποτελεσματικότερα ο όρος της ανάρρωσης, υπάρχουν τέσσερις σημαντικές συνιστώσες της, οι οποίες είναι η α) ψυχολογική αποσύνδεση, β) η χαλάρωση, γ) η επιδεξιότητα και δ) ο έλεγχος (Sonnentag & Fritz, 2007). Η επιτυχής ανάρρωση συνδέεται άμεσα με την ευημερία και την καλή ψυχολογική κατάσταση και υγεία των ατόμων, όπως επίσης, φαίνεται να έχει θετικές επιδράσεις στην απόδοση των εργαζομένων (Fritz & Sonnentag, 2005). Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η μελέτη της επίδρασης της ανάρρωσης, και των υποπαραγόντων της,

στην απόδοση των εργαζομένων και γενικότερα η διαφοροποίηση που υπάρχει στα επίπεδα ανάρρωσης και πως μεταξύ των δύο φύλων.

Αρχικά, σύμφωνα με τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού που εξετάστηκε, παρατηρούμε πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν πως είναι έγγαμοι με παιδιά, το οποίο ισχύει εξίσου για τις γυναίκες και τους άντρες, με τις γυναίκες να αποτελούν την πλειοψηφία των ερωτηθέντων. Η μελέτη μας λοιπόν επικεντρώνεται κυρίως σε παντρεμένους εργαζόμενους που είναι και γονείς. Σύμφωνα με έρευνες άλλωστε, η οικογένεια και οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συζύγων καθώς επίσης η ενασχόληση με την ανατροφή των παιδιών, επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την εργασιακή ζωή των ατόμων όπως επίσης και την διαδικασία της ανάρρωσης (Bakker, Demerouti , & Dollard, 2008). Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσε πως αναρρώνει αρκετά ικανοποιητικά, το οποίο ισχύει και για τα δύο φύλα, με τις γυναίκες να κατέχουν συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τους άντρες. Ακολουθεί η ψυχολογική αποσύνδεση με μέτρια αποτελέσματα για τον μέσο όρο, η χαλάρωση με αρκετά ικανοποιητικά επίπεδα, όπως επίσης και ο έλεγχος, και για τα δύο φύλα. Παρόμοιες ήταν οι συχνότητες για την επιδεξιότητα για το σύνολο του δείγματος, με μόνη εξαίρεση τα υψηλότερα επίπεδα επιδεξιότητας σε αρκετά καλά επίπεδα για την πλειοψηφία των αντρών σε σχέση με τις γυναίκες. Ακόμα, τα επίπεδα της εργασιακής απόδοσης ακολουθούν με πολύ ικανοποιητική απόδοση να δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό και οι άντρες και οι γυναίκες. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες, όπως αναφέρεται στην θεωρία φαίνεται πως απασχολούν σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες, οι οποίες κατέχουν πολλαπλούς ρόλους, της εργαζόμενης, της συζύγου, της μητέρας και της νοικοκυράς. Συνεπώς προκύπτει πως οι εργαζόμενοι σύζυγοί τους, διαθέτουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο για δραστηριότητες που συμβάλλουν στην χαλάρωση και στην επιδεξιότητα. Ωστόσο στην επιτυχή διαδικασία της ανάρρωσης, κυρίως των γυναικών του δείγματος της έρευνας, ενδέχεται να συνέβαλε σημαντικά η συζυγική ικανοποίηση, μέσω της υποστήριξης που λαμβάνουν οι σύζυγοι μεταξύ τους και μέσω του διαχωρισμού των οικογενειακών υποχρεώσεων έτσι ώστε να διαθέτουν και οι δύο σύζυγοι, τον προσωπικό χώρο και χρόνο που τους επιτρέπει να αναπληρώσουν αποτελεσματικά τους προσωπικούς τους πόρους (Saxbe, Repetti, & Nishina, 2008).

Επίσης, οι άντρες κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό στις ηλικίες από 46 ετών και πάνω συγκριτικά με τις γυναίκες. Σύμφωνα με έρευνα των Kiss, De Meester και Braeckman (2008),

καθώς αυξάνεται η ηλικιακή κλίμακα των εργαζομένων, αυξάνεται και η ανάγκη για ανάρρωση, εφόσον μεταβάλλονται οι εργασιακές συνθήκες και αυξάνονται τα εργασιακά καθήκοντα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων. Η πρόταση αυτή ενισχύεται από τα αποτελέσματα τα οποία αναφέρονται στο σύνολό τους, αλλά και στα δύο φύλα, σε απόφοιτους μεταπτυχιακού προγράμματος που εργάζονται για πάνω από 10 χρόνια την ίδια θέση εργασίας και με προϋπηρεσία μεταξύ 11 και 19 χρόνων στον δημόσιο τομέα. Το γεγονός αυτό σημαίνει υψηλότερες και περισσότερες εργασιακές απαιτήσεις και μεγαλύτερη εργασιακή εμπλοκή με την προσωπική ζωή (Taris, et al., 2006). Επίσης σύμφωνα με έρευνες, οι άντρες εργαζόμενοι δείχνουν μεγαλύτερη προσήλωση και εμπλοκή στην εργασία τους, ακόμα και εκτός εργασιακού ωραρίου, με αποτέλεσμα να καθίσταται για αυτούς δυσκολότερη η ψυχολογική αποσύνδεση (Sonnentag S. , 2003). Συνεπώς η μεγαλύτερη ανάγκη των αντρών για ανάρρωση σε συνδυασμό με τα μέτρια αποτελέσματα ψυχολογικής αποσύνδεσης είναι πιθανό να οφείλονται για τα χαμηλότερα επίπεδα ανάρρωσης στο αντρικό φύλο.

Προχωρώντας στις συσχετίσεις ενδιαφέρον παρατηρείται στην ελαφριά αρνητική συσχέτιση μεταξύ εκπαίδευσης και εργασιακής ανάρρωσης, ψυχολογικής αποσύνδεσης και χαλάρωσης. Η αρνητική αυτή σχέση, έχει ενδιαφέρον καθώς μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως όσο περισσότερα είναι τα ακαδημαϊκά προσόντα των εργαζομένων, τόσο δυσκολότερα θα πραγματοποιείται η διαδικασία της ανάρρωσης, όπως επίσης θα καταφέρνουν οι εργαζόμενοι να αποσυνδέονται ψυχολογικά και να χαλαρώνουν. Πράγματι, η αρνητική συσχέτιση μεταξύ εκπαίδευσης και ανάρρωσης επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες, αφού σύμφωνα με μελέτη που διερεύνησε την δυνατότητα εργασιακής ανάρρωσης μεταξύ ανώτερων ιεραρχικά στελεχών, στο μεγαλύτερο βαθμό απόφοιτων ανώτατης εκπαίδευσης, υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες για ανάρρωση και ψυχολογική αποσύνδεση από την εργασία τους καθώς υπάρχει μεγάλη εμπλοκή της εργασιακής ζωής με την προσωπική (Taris, και συν., 2006). Η ανάρρωση, παρατηρούμε πως συσχετίζεται μέτρια θετικά με την απόδοση, και σε ικανοποιητικό έως μεγάλο βαθμό με την ψυχολογική αποσύνδεση, την χαλάρωση, την επιδεξιότητα και τον έλεγχο, σύμφωνα και με την θετική σχέση που υπάρχει μεταξύ των εννοιών από την σχετική θεωρία (Sonnentag & Fritz, 2007). Σε συνέχεια παρατηρείται η ελαφριά συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ της απόδοσης με τους υποπαράγοντες, εκτός της επιδεξιότητας. Προκύπτει λοιπόν, πως στην απόδοση των εργαζομένων, λόγω της θετικής συσχέτισης, η ανάρρωση και οι υποπαράγοντές της, εκτός της επιδεξιότητας.

Οι συσχετίσεις που έγιναν με βάση το φύλο, έδειξαν πως η ηλικία σχετίζεται ελαφρώς θετικά με την επιδεξιότητα και τον έλεγχο για τους άντρες, γεγονός που υποδεικνύει πως όσο αυξάνεται η ηλικία των αντρών, τόσο αυξάνεται ο προσωπικός έλεγχος και συνεπώς η επιλογή περισσότερων δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την προσωπική εξέλιξη και την μάθηση. Η εκπαίδευση σχετίζεται επίσης ελαφρώς έως μέτρια αρνητικά με την εργασιακή ανάρρωση, την ψυχολογική αποσύνδεση και την χαλάρωση, όπως επίσης οι συσχετίσεις μεταξύ της ανάρρωσης και των συνιστωσών. Σε αντίθεση με το σύνολο, η απόδοση των αντρών φαίνεται να σχετίζεται ελαφρώς θετικά με την χαλάρωση και την επιδεξιότητα, η οποία όσο μεγαλώνουν σε ηλικία αυξάνεται. Αντίθετα τα αποτελέσματα των γυναικών, παρουσιάζουν ελαφρώς αρνητική συσχέτιση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της απόδοσης καθώς και της ψυχολογικής αποσύνδεσης. Σύμφωνα με την θεωρητική ανασκόπηση, για τις οι έγγαμες γυναίκες, που είναι επιβαρυνμένες από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και ιδιαίτερα χωρίς την υποστήριξη των συζύγων τους, υπάρχει μεγαλύτερη σύγκρουση της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή (Geurts & Demerouti, 2003). Ωστόσο, η αρνητική σχέση της απόδοσης με την οικογενειακή κατάσταση, έρχεται σε αντίθεση με τη θεωρία, καθώς φαίνεται η οικογενειακή κατάσταση να μην επηρεάζει τα επίπεδα της εργασιακής απόδοσης των γυναικών, παρά μόνο όταν υπάρχουν και παιδιά (Campbell, Campbell, & Kennard, 1994). Επιπλέον για τις γυναίκες φαίνεται πως η εκπαίδευση σχετίζεται ελαφρώς αρνητικά με την ψυχολογική αποσύνδεση, σε μικρότερο βαθμό από τους άντρες. Αντίθετα με τους άντρες, εμφανίζεται θετική σχέση της απόδοσης με την ψυχολογική αποσύνδεση. Η σχέση αυτή επιβεβαιώνεται και ενώ οι συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών βρίσκονται σε ίδια επίπεδα με των αντρών.

Προχωρώντας στα αποτελέσματα από τον έλεγχο των υποθέσεων μέσω παλινδρόμησης, για το σύνολο του δείγματος, παρατηρείται πως οι περισσότερες υποθέσεις (H1, H1α, H1β, H1γ) επιβεβαιώνονται. Συνεπώς η εργασιακή ανάρρωση και οι υποπαράγοντές της, εκτός της επιδεξιότητας, επηρεάζουν θετικά την απόδοση των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας τα αποτελέσματα των συσχετίσεων και της θετικής σχέσης μεταξύ των δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην ανάρρωση και της απόδοσης (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009;2010). Προχωρώντας στην ανάλυση μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται πως για τους άντρες εργαζόμενους, η απόδοσή τους επηρεάζεται ελαφρώς θετικά από την ανάρρωση, όπως επίσης από τη χαλάρωση και την επιδεξιότητα, και όχι από την ψυχολογική

αποσύνδεση και τον έλεγχο. Όσον αφορά την απόδοση των γυναικών, προκύπτει πως επηρεάζεται ελαφρώς θετικά από την ανάρρωση, την ψυχολογική αποσύνδεση, την χαλάρωση και τον έλεγχο. Προκύπτει λοιπόν πως για το αντρικό φύλο, όσο αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται και η επιδεξιότητα, η οποία επηρεάζει την διαδικασία της ανάρρωσης συμφωνώντας με τις συσχετίσεις. Ωστόσο για τις γυναίκες, επιβεβαιώνεται πως η ψυχολογική αποσύνδεση, η οποία συμβάλει στην ανάρρωσή τους, αποτελεί θετικό παράγοντα στην απόδοση των γυναικών.

Σημαντικά κρίνονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη σύγκριση των μέσων όρων μεταξύ αντρών και γυναικών. Τα επίπεδα της εργασιακής ανάρρωσης μεταξύ των αντρών και γυναικών παρουσιάζουν διαφορά, με τα επίπεδα των γυναικών να τείνουν να είναι υψηλότερα. Σύμφωνα και με τα δημογραφικά στοιχεία και τις σχετικές συσχετίσεις, οι άντρες είναι κατά πλειοψηφία μεγαλύτεροι σε ηλικία, απόφοιτοι μεταπτυχιακών, και διδακτορικών σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες, με μεγάλη προϋπηρεσία και μόνιμες θέσεις εργασίας. Τα δεδομένα αυτά σύμφωνα με έρευνες υποδηλώνουν μεγαλύτερη ανάγκη για ανάρρωση, και πιθανώς να υπάρχει μεγαλύτερη εμπλοκή των αντρών με τα εργασιακά τους καθήκοντα, η οποία τους εμποδίζει από το να αποσυνδεθούν, να χαλαρώσουν και να αναρρώσουν τελικά επιτυχώς στον ίδιο βαθμό με τις γυναίκες εργαζόμενες. Παρόμοια με την ανάρρωση είναι και τα αποτελέσματα όσον αφορά την ψυχολογική αποσύνδεση. Ωστόσο η χαλάρωση, η επιδεξιότητα και ο έλεγχος, δεν εμφανίζουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Ο μόνος παράγοντας που διαφέρει είναι η ψυχολογική αποσύνδεση καθώς διαφέρει μεταξύ των δύο φύλων ακολουθώντας τα αποτελέσματα της ανάρρωσης. Η ψυχολογική αποσύνδεση βέβαια, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποτελεσματική ανάρρωση των εργαζομένων. Επιπλέον σε σχέση με την απόδοση, οι μέσοι όροι των δύο φύλων δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντική διαφορά. Το γεγονός αυτό συμφωνεί με τη σχετική θεωρία, σύμφωνα με την οποία τα δύο φύλα δεν παρουσιάζουν σημαντική διαφορά όσον αφορά την απόδοσή τους στο εργασιακό περιβάλλον (Green , Jegadeesh , & Tang , 2009). Παρόλο που η εργασιακή ανάρρωση σύμφωνα με την θεωρία και τον έλεγχο της υπόθεσης H2, επηρεάζει θετικά την απόδοση των εργαζομένων, παρουσιάζεται μια αντίθεση καθώς τα επίπεδα απόδοσης μεταξύ των δύο φύλων δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους, παρόλο που οι γυναίκες εμφανίζουν ελαφρώς μεγαλύτερη ανάρρωση.

## 7.2. Πρακτική εφαρμογή ευρημάτων

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται η έννοια της εργασιακής ανάρρωσης, και συγκεκριμένα της ανάρρωσης που πραγματοποιείται ύστερα του εργασιακού ωραρίου, ως μια σημαντική κατάσταση, εξίσου για τους εργαζομένους αλλά και για τους οργανισμούς. Η ανάρρωση επιφέρει θετικές επιδράσεις στην ευημερία και την υγεία των ατόμων, και γενικότερα στην προσωπική ζωή των εργαζομένων. Όπως προκύπτει και από την παρούσα έρευνα, οι κυριότερες έννοιες που συμβάλλουν στην αποτελεσματική ανάρρωση είναι η ψυχολογική αποσύνδεση, η χαλάρωση, ο έλεγχος και η επιδεξιότητα. Είναι κρίσιμο λοιπόν, τα ίδια τα άτομα, για την βέλτιστη ανάρρωσή τους, να εντάξουν στο καθημερινό τους πρόγραμμα μετά τη δουλειά, δραστηριότητες και χόμπι τα οποία θα τους δώσουν την δυνατότητα να αποφορτιστούν και να χαλαρώσουν από τις απαιτήσεις της εργασίας τους και το εργασιακό άγχος.

Σχετικά με τους άντρες εργαζόμενους, ο ρόλος των οποίων ακόμα και σήμερα σχετίζεται κατά κύριο λόγο με την οικονομική στήριξη της οικογένειας, θα πρέπει να δοθεί μια ιδιαίτερη βάση σε δραστηριότητες ψυχολογικής αποσύνδεσης, εφόσον φαίνεται από τη βιβλιογραφία να εμπλέκονται σε μεγαλύτερο βαθμό με την εργασία τους. Ιδιαίτερα, με βάση την παρούσα μελέτη μας φαίνεται πως οι άντρες εργαζόμενοι στοχεύουν σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις αποκτώντας περισσότερα ακαδημαϊκά προσόντα, τα οποία συνδέονται με περισσότερες υποχρεώσεις. Είναι σημαντική λοιπόν και η ενασχόληση με δραστηριότητες χαλάρωσης, οι οποίες θα τους επιτρέψουν να ηρεμήσουν και να ρίξουν τους τόνους από το φορτισμένο εργασιακό περιβάλλον. Αντίθετα, οι γυναίκες εργαζόμενες και ειδικά οι έγγαμες με παιδιά, κατέχοντας πολλαπλούς ρόλους και , παρουσιάζεται σύμφωνα με τη θεωρία να έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από συζυγική υποστήριξη και επικοινωνία ώστε να μοιραστούν τις ανησυχίες τους και τους προβληματισμούς τους, όπως επίσης και τις οικιακές εργασίες. Η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες, δεν έχει αποδειχτεί πως έχει απαραίτητα αρνητική επίδραση στην ανάρρωσή. Οι γυναίκες όμως που τις μοιράζονται με τους συντρόφους τους, είναι δυνατόν να βρουν προσωπικό χρόνο για να αποφορτιστούν ψυχολογικά και να αποκτήσουν μεγαλύτερο προσωπικό έλεγχο, ο οποίος επηρεάζει θετικά την διαδικασία της ανάρρωσης.

Σημαντική επίσης κρίνεται η συμβολή της στην εργασιακή ζωή, και συγκεκριμένα στην εργασιακή απόδοση. Με βάση τις θετικές επιπτώσεις της ανάρρωσης στην απόδοση των εργαζομένων, οι οργανισμοί θα πρέπει να έχουν μια υποστηρικτική στάση και να περιορίζουν σε κάθε ευκαιρία δραστηριότητες και καταστάσεις που επιβαρύνουν τους πρώτους, με εργασιακές υποχρεώσεις και φόρτο εργασίας εκτός εργασιακού ωραρίου. Ιδιαίτερο βάρος οφείλεται να δοθεί στους εργαζόμενους με υψηλότερα ακαδημαϊκά προσόντα, οι οποίοι καταλαμβάνουν και πιο απαιτητικές θέσεις εργασίας, και συνεπώς μεγαλύτερο φόρτο και υποχρεώσεις. Μερικές τακτικές που ωφελούν είναι ο προγραμματισμός επαγγελματικών ραντεβού και έκτακτων εργασιών εντός του κανονικού ωραρίου και όχι εκτός, όπως επίσης η αποφυγή και ο περιορισμός στην επικοινωνία με τους εργαζόμενους μέσω τηλεφώνου, email και social media εκτός ωραρίου, καθώς περιορίζουν την σύγκρουση της εργασιακής και προσωπικής ζωής και δίνουν την δυνατότητα στους εργαζόμενους τους για περισσότερο προσωπικό χρόνο και μεγαλύτερο έλεγχο ως προς τις δραστηριότητες που θα επιλέξουν ώστε να χαλαρώσουν και να αποσυνδεθούν ψυχολογικά από τα καθήκοντά τους, με αποτέλεσμα να έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχής ανάρρωσης. Είναι επίσης συνετό εκ μέρους των οργανισμών να ακολουθούν πολιτικές φιλικές προς τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτου φύλου, που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις και παιδιά μέσω αδειών, εναλλακτικών και μειωμένων ωραρίων για γονείς και άλλων προγραμμάτων που θα διασφαλίζουν την μείωση των αρνητικών επιδράσεων της οικογενειακής ζωής στην επαγγελματική. Σύμφωνα με τη θεωρία, οι διευκολύνσεις αυτές, όσον αφορά την αρμονική συνύπαρξη οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, φαίνεται να είναι περισσότερο ωφέλιμες για τις γυναίκες εργαζόμενες, εφόσον σύμφωνα με τον ρόλο που κατέχουν, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η ανατροφή των παιδιών, τις αφορούν σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τους άντρες.

Άλλοι τρόποι ενθάρρυνσης των εργαζομένων για ανάρρωση, είναι μέσω της σωστής ενημέρωσης από τους οργανισμούς για τις θετικές επιπτώσεις της, κυρίως διοργανώνοντας κοινωνικές εκδηλώσεις που προτρέπουν την ενασχόληση με δραστηριότητες χαλάρωσης και άλλες πιο ενεργητικές που συμβάλλουν, εκτός της καλής φυσικής κατάστασης, και στην ψυχολογική αποσύνδεση καθώς και στην αποφόρτιση. Οι δραστηριότητες αυτές αφορούν την ανάρρωση και των δύο φύλων, με την ψυχολογική αποσύνδεση να επηρεάζει περισσότερο την απόδοση των γυναικών, και η χαλάρωση την απόδοση των αντρών. Άλλη μια πρακτική, είναι να εκτιμώνται όλο και περισσότερο και να επιλέγονται για ανώτερες θέσεις, εργαζόμενοι που



έχουν εντάξει στην καθημερινότητά τους δραστηριότητες επιδεξιότητας, οι οποίες συμβάλλουν στην προσωπική αλλά και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η πρακτική αυτή είναι περισσότερο πιθανό, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας να ωφελεί κυρίως το αντρικό φύλο στην καλύτερη απόδοσή τους. Άλλωστε όσο υψηλότερη είναι η απόδοση των εργαζομένων, τόσο πιο αποδοτικός θα είναι και ο οργανισμός.

### *7.3. Περιορισμοί έρευνας και προεκτάσεις*

Κατά τη διεξαγωγή της παρούσας διπλωματικής έρευνας δεν αντιμετωπίστηκαν ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί τους οποίους δεν μπορούμε να παραβλέψουμε. Το μέγεθος του δείγματος το οποίο συγκεντρώθηκε στην παρούσα εργασία, είναι περιοριστικό καθώς δεν είναι αρκετά μεγάλο με αποτέλεσμα τα δεδομένα που αναλύθηκαν να μην ακολουθούν την κανονική κατανομή, με βάση την οποία μπορούμε να προχωρήσουμε σε ασφαλή συμπεράσματα και σε περαιτέρω γενίκευση αυτών. Ειδικότερα, καθώς η προσέγγιση των εργαζομένων έγινε κυρίως στο εργασιακό τους περιβάλλον, λόγω του περιορισμένου χρόνου που είχαν λόγω του φόρτου εργασίας και των εργασιακών υποχρεώσεων, δεν υπήρχε η αναμενόμενη ανταπόκριση στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων προήλθε από το γυναικείο φύλο. Επομένως μια ενδεχόμενη επανάληψη της έρευνας, συγκεντρώνοντας μεγαλύτερο δείγμα, με περισσότερους άντρες να συμμετέχουν, είναι πιθανό να παρουσιάσει μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη σύγκριση των απαντήσεων και να προκύψουν διαφορετικά αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής θα μπορούσαν επίσης να παρουσιάσουν και ενδιαφέροντα στοιχεία για τον εγχώριο δημόσιο τομέα.

Επίσης, καθώς τα περισσότερα ερωτηματολόγια σχετικά με την εργασιακή ανάρρωση απαντήθηκαν στον χώρο εργασίας των εργαζομένων, υπάρχει το ενδεχόμενο οι εργαζόμενοι να είναι επηρεασμένοι από το περιβάλλον και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες απάντησαν, είτε θετικά, είτε αρνητικά, και οι απαντήσεις που δόθηκαν να είναι στιγμιαίες, όσον αφορά την εσωτερική εργασιακή ανάρρωση, και να μην αντικατοπτρίζουν γενικότερα την πραγματική κατάσταση τους σε σχέση με την διαδικασία της ανάρρωσης, που πραγματοποιείται εκτός εργασιακού ωραρίου. Θα ήταν πιο αντιπροσωπευτικές οι απαντήσεις λοιπόν και πιο κοντά

στην πραγματικότητα, αν οι εργαζόμενοι είχαν την δυνατότητα και τον χρόνο να απαντήσουν τα ερωτηματολόγια τους, εκτός εργασιακού χώρου, από το σπίτι. Ακόμα μεγαλύτερο ενδιαφέρον θα είχε η παρακολούθηση των απαντήσεων σε βάθος χρόνου, με τη μορφή ημερολογίου, ώστε να μελετηθεί σε μεγαλύτερο βαθμό η επίδραση της ανάρρωσης και της ψυχολογικής αποσύνδεσης, της χαλάρωσης, του ελέγχου και της επιδεξιότητας στην απόδοση των εργαζομένων.

Επιπλέον, η μελέτη του ρόλου των δύο φύλων στα πλαίσια της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής είναι ένα θέμα που καθώς εξελίσσεται η κοινωνία και οι θεσμοί, απασχολεί όλο και περισσότερο τον επιστημονικό κόσμο, με την μεταβολή στην συμπεριφορά και τους ρόλους των ατόμων. Επιδέχεται λοιπόν επιπλέον εμβάθυνση όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των δύο φύλων, των ζευγαριών και τις επιδράσεις που έχουν οι μεταβολές αυτές στις ισορροπίες της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή και πως αλληλοεπιδρούν οι δύο αυτές πτυχές της ζωής των εργαζομένων ξεχωριστά για το κάθε φύλο. Συνεπώς, μεγάλο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια επιπλέον διερεύνηση της σχέσης της ανάρρωσης και των συνιστωσών της με την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής σε συνδυασμό με την συζυγική ικανοποίηση, καθώς και με άλλες σχετικές έννοιες, πέρα της απόδοσης, όπως της εργασιακής ικανοποίησης και εμπλοκής, προκειμένου να καταλήξουμε σε συμπεράσματα και συγκρίσεις μεταξύ των δύο φύλων.

## Βιβλιογραφία

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 2, 139-158.
- Acker, J. (1989). *Doing Comparable Worth: Gender*. Philadelphia: Class and Pay Equity.
- Acker, J. (1998). The future of 'gender and organizations': connections and boundaries. *Gender, Work & Organization*, 5(4), σσ. 195-206.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, σσ. 87-107.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I., Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2008). *Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance*. Unpublished Working paper. Erasmus Universtiy.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied psychology*, 90(6), 1054.
- Bellou, V. (2011). Do women followers prefer a different leadership style than men? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13).
- Bellou, V., Rigopoulou, I., & Kehagias, J. (2015). Employer of choice: does gender matter? *Gender in Management: An International Journal*, 30(8).
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination. *American journal of sociology*, 91(4), 759-799.

- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 243.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 419-441.
- Borman, W. C., & Motowildo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance, 10*(2), 99-109.
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology, 30*(10), 1043-1049.
- Burger, J. M. (1989). Negative reactions to increases in perceived personal control. *Journal of personality and social psychology, 56*(2), 246.
- Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*(4), σσ. 283-296.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology, 43*(2), 313-575.
- Craig, A., & Cooper, R. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. *Handbook of human performance, 3*, 289-339.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *In Current perspectives on job-stress recovery, σσ.* 85-123.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 276-295.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work–Home Interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology, 63*(3), 411-440.

- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and social psychology bulletin*, 26(10), σσ. 1171-1188.
- Eagly, A. H., & Kite, M. E. (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of personality and social psychology*, 53(3).
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1982). Inferred sex differences in status as a determinant of gender stereotypes about social influence. *Journal of personality and social psychology*, 43(5), 915.
- Eden, D. (1990). Acute and Chronic Job Stress, Strain, and Vacation Relief. *Organizational Behavior and Human decision Processes*, 45, σσ. 175-193.
- Eek, F., Karlson, B., Garde, H., Hansen, A., & Ørbæk, P. (2012). Cortisol, sleep, and recovery—Some gender differences but no straight associations. *Psychoneuroendocrinology*, 37(1), 56-64.
- Etaugh, C., & Poertner, P. (1991). Effects of occupational prestige, employment status, and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 24(5-6), 345-353.
- Etaugh, C., & Poertner, P. (1992). Perceptions of women: Influence of performance, marital and parental variables. *Sex Roles*, 26(7-8), 311-321.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief From Job Stressors and Burnout: Reserve Service as a Respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), σσ. 577-585.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology*, 10(3), 187.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, Well-Being, and Performance-Related Outcomes: The Role of Workload and Vacation Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), σσ. 936-945.
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of management*, 17(2), 235-271.

- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*(2), 279-312.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, σσ. 482-492.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.
- Green , C., Jegadeesh , N., & Tang , Y. (2009). Gender and job performance: Evidence from Wall Street. *Financial Analysts Journal*, 65(6), 65-78.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work–life balance: A matter of choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *ournal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Harrison, L. A., & Lynch, A. B. (2005). Social role theory and the perceived gender role orientation of athletes. *Sex roles*, 52(3-4), 227-236.
- Hobfoll, S. E., & Shirom , A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace.
- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging. *In Handbook of aging and mental Health*, σσ. 121-134.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), σ. 80.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Τόμ. 2). New York: Wiley.

- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International archives of occupational and environmental health*, 81(3), 311-320.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(2), 152-169.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(2), 152-169.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: the roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), σσ. 1017-1021.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of applied psychology*, 79(4), 493.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37-55.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & Thierry (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology : Vol. 2. Work psychology*, σσ. 5-33.
- Mikelsen, A., & Burke, R. J. (2004). Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 429.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Oerlemans, W. G., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work & Stress*, 28(2), 198-216.
- Oláh, L. S., & Gähler, M. (2014). Gender equality perceptions, division of paid and unpaid work, and partnership dissolution in Sweden. *Social forces*, 93(2), 571-594.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), σ. 492.
- Parcheta, N., Kaifi, B. A., & Khanfar, N. M. (2013). Gender inequality in the workforce: A human resource management quandary. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(3), 240.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition & Emotion*, 13(3), 277-303.
- Rosenfield, S. (1989). The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 77-91.
- Saxbe, D. E., Repetti, R. L., & Graesch, A. P. (2011). Time Spent in Housework and Leisure: Links With Parents' Physiological Recovery From Work. *Journal of Family Psychology*, 25(2), σσ. 271-281.
- Saxbe, D. E., Repetti, R. L., & Nishina, A. (2008). Marital satisfaction, recovery from work, and diurnal cortisol among men and women. *Health Psychology*, 27(1), 15.
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), σσ. 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), σσ. 114-118.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations*. Handbook of psychology.



- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), σ. 204.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. *Current Perspectives on Job-Stress Recovery. Emerald Group Publishing Limited.*, σσ. 1-36.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*(4), 366.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 330.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on Health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*(70), σσ. 391-408.
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology, 14*(4), 341.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory-driven implications for human resource management. *Career Development International, 12*(3), σσ. 238-263.
- Taris, D. W., Beckers, D. G., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 139-157.
- Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 42*(2), 166-184.

- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, 51(1), 131-146.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1), σσ. 108-119.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship In- Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), σσ. 601-617.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). *A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences* (Τόμ. 128). Psychological bulletin.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527-545.
- Κυριαζής, Ν. (2002). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. (Τόμ. 1).

**Ηλεκτρονική Πηγή:**

<https://ec.europa.eu/eurostat>

# Παράρτημα

## Παράρτημα Ερωτηματολογίου



ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΠΡΟΣ: ΔΕΚΑΝΕΤΑΡΧΕΙΟ ΚΑΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ

Εν το πλαίσιο της συλλογής δεδομένων για την εκπόνηση της διπλωματικής μου έρευνας θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγα λεπτά από το χρόνο σας για τη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Οι απαντήσεις σας είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την έρευνα στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας. Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και έτσι οι απαντήσεις δεν μπορούν κατά οποιονδήποτε τρόπο να συνδεθούν με συγκεκριμένα πρόσωπα και οργανισμούς.

**Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!**

Σπυροπούλη Ελένη

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια Εφαρμοσμένης Οικονομικής

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

<b>ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</b>	Παρακαλώ συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία. Βάλτε ένα (x) στα αντίστοιχα τετραγωνάκια.
-----------------------------	---

<b>I. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</b>	
Παρακαλούμε συμπληρώστε το φύλο σας.	<input type="checkbox"/> Άνδρας <input type="checkbox"/> Γυναίκα
Πόσων χρόνων είστε;	<input type="checkbox"/> 18 – 32 <input type="checkbox"/> 33 – 45 <input type="checkbox"/> 46 – 55 <input type="checkbox"/> 56+
Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	<input type="checkbox"/> Έγγαμος/η <input type="checkbox"/> Διαζευγμένος/η <input type="checkbox"/> Ελεύθερος/η <input type="checkbox"/> Άλλο
Έχετε παιδιά;	<input type="checkbox"/> Ναι <input type="checkbox"/> Όχι
Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;	<input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Γυμνασίου/ Λυκείου <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΤΕΙ <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η ΑΕΙ <input type="checkbox"/> Κάτοχος Μεταπτυχιακού <input type="checkbox"/> Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου <input type="checkbox"/> Άλλο



II. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ	
Πόσο είναι το καθεστώς εργασίας σας;	<input type="checkbox"/> Μόνιμος/η <input type="checkbox"/> Συμβασιασ/α <input type="checkbox"/> Εκπαιδευόμενος/η <input type="checkbox"/> Άλλο
Πόσα χρόνια εργάζεστε στον Δημόσιο Τομέα;	<input type="checkbox"/> 0 – 3 χρόνια <input type="checkbox"/> 4 – 10 χρόνια <input type="checkbox"/> 11 – 19 χρόνια <input type="checkbox"/> 20 χρόνια και άνω
Πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη θέση;	<input type="checkbox"/> Λιγότερο από 1 χρόνο <input type="checkbox"/> 1 – 5 χρόνια <input type="checkbox"/> 6 – 9 χρόνια <input type="checkbox"/> 10 χρόνια και άνω

**ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**

*Παρακαλούμε δηλώστε το βαθμό που συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω δηλώσεις.*

1	2	3	4	5
Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ εν μέρει	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ Απόλυτα

Όταν βρίσκομαι εκτός εργασιακού χώρου...					
ζεχνάζω τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
δεν σκέφτομαι καθόλου τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
κρατώ αποστάσεις από τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
κάνω ένα διάλειμμα από τις απαιτήσεις της δουλειάς.	1	2	3	4	5
ρίχνω ρυθμούς και χαλαρώνω.	1	2	3	4	5
κάνω πράγματα που με χαλαρώνουν.	1	2	3	4	5
χρησιμοποιώ τον χρόνο για να χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
βρίσκω ελεύθερο χρόνο για να περάσω όμορφα.	1	2	3	4	5
μαθαίνω καινούρια πράγματα.	1	2	3	4	5
αναζητώ πνευματικές προκλήσεις.	1	2	3	4	5
κάνω πράγματα που μου δίνουν κίνητρα.	1	2	3	4	5
κάνω κάτι για να διευρύνω τους ορίζοντές μου.	1	2	3	4	5
γνώθω πως μπορώ να αποφασίσω μόνος/η μου για τα τι θα κάνω.	1	2	3	4	5



σποφασίζω μόνος/η μου το πρόγραμμα μου.	1	2	3	4	5
σποφασίζω μόνος/η μου πως θα περάσω τον ελεύθερο χρόνο μου.	1	2	3	4	5
φροντίζω τα πράγματα με τον τρόπο που θέλω εγώ.	1	2	3	4	5

Όταν βρίσκομαι στον εργασιακό χώρο...					
εκτελώ τα καθήκοντα που αναμενόνται από μένα.	1	2	3	4	5
διεπεραιώνω επαρκώς όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται.	1	2	3	4	5
εκπληρώνω τις τυπικές απαιτήσεις της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία! 😊

## Παράρτημα Στατιστικών Πινάκων

### Εργασιακή Ανάρρωση

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,872	16

### Εργασιακή Απόδοση

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	3

### Ψυχολογική Αποσύνδεση

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,869	4

### Χαλάρωση

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	4

### **Επιδεξιότητα**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,863	4

### **Έλεγχος**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	4

### **ΦΥΛΟ**

		Frequency	Percent
Valid	ΑΝΤΡΑΣ	67	27,6
	ΓΥΝΑΙΚΑ	176	72,4
	Total	243	100,0

### **ΗΛΙΚΙΑ**

		ΗΛΙΚΙΑ
N	Valid	243
	Missing	0
Mean		2,48
Std. Deviation		0,89