



**ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Π.Μ.Σ. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ με 4 Κατευθύνσεις

**Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων σε επιχειρήσεις και
οργανισμούς**

**« Μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μεθόδων
βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων »**

**Επιβλέπων Καθηγητής:
Φοιτήτρια:**

**Δρ. Σαλμόν Ιωάννης
Ουράνια Τσαντιράκη**

A.M. 112

ΑΘΗΝΑ, 2017

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα ερευνητική εργασία με θέμα «Μέτρηση της αποτελεσματικότητας των μεθόδων βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων», πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής εργασίας του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα.

Στο σημείο αυτό αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις ειλικρινείς και θερμές ευχαριστίες μου σε όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας :

Και πρώτα απ' όλα, στον επιβλέπων καθηγητή μου Δρ. Ιωάννη Σαλμόν για τη συνεχή καθοδήγηση, τις ουσιώδεις συμβουλές, καθώς και την αδιάκοπη ενθάρρυνση που μου παρείχε σε όλο αυτό το διάστημα. Θα ήθελα να ευχαριστήσω ακόμα, όλους του καθηγητές του Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα για τις πολύτιμες γνώσεις που μου προσέφεραν αυτά τα χρόνια.

Τέλος, θέλω να εκφράσω ένα τεράστιο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, για την στήριξη και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε όλα τα χρόνια των σπουδών μου. Σε όλους αυτούς, που με την καθημερινή τους συμπαράσταση, την υπομονή τους και την θετική τους σκέψη συνέβαλαν στην εκπλήρωση του στόχου μου, αφιερώνεται η εργασία αυτή.

Ο. Τσαντιράκη

Αθήνα, 2017

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Επαγγελματική επιτυχία	10
Επαναπροσδιορισμός της επαγγελματικής ζωής	11
Ορισμός επιτυχίας	15
Είμαστε ήδη επιτυχημένοι.....	17
Γιατί πρέπει να αλλάξει ο τρόπος με τον οποίο εργαζόμαστε;	19
Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής – προσωπικής ζωής απαιτεί χρόνια, όχι μέρες	22
Η Ισορροπία Επαγγελματικής – Προσωπικής ζωής στην Επιχειρησιακή Κουλτούρα	24
Μέθοδοι ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής	27
Case study: Στη Σουηδία τα θετικά αποτελέσματα της ολιγόωρης εργασίας, δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στα κόστη	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : Burn Out.....	32
Εισαγωγή.....	33
Η ασθένεια ενός πολιτισμένου κόσμου.....	36
Υγιείς εργαζόμενοι, Υγιείς επιχειρήσεις.....	40
Παγκόσμια επιδημία.....	43
Το σώμα μας δίνει σημάδια	45
Τρόποι αντιμετώπισης του Burnout	47
Case Study: Παραίτηση του Ιάπωνα CEO μετρά το θάνατο ενός εργαζομένου από burnout	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων	52
Τι κάνουν οι επιτυχημένες επιχειρήσεις;	53
Μέθοδοι μείωσης του εργασιακού άγχους.....	58
Προσέγγιση της εργασιακής ζωής μέσω μιας άλλης οπτικής γωνίας.....	61
Case Study: «Τι με κάνει να ξεκινάω ενθουσιασμένος για την εργασία μου?»	63
3. ΜΕΘΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	65
3.1 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	65
3.2 Δείγμα έρευνας.....	65

3.3 Στατιστική επεξεργασία	67
3.4 Δημογραφικά στοιχεία της έρευνας	67
4. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	70
4.1 Περιγραφική Ανάλυση.....	70
4.2 Αξιολόγηση των μετρήσεων	80
4.3 Επίλυση υποθέσεων	82
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	84
5.1 Περιορισμοί μελέτης (Limitations).....	86
5.2 Συστάσεις προς τους εργαζόμενους και επόμενα βήματα της μελέτης	87
6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91
ΠΑΡΑΤΗΡΜΑ Α΄	96
ΠΑΡΑΤΗΡΜΑ Β΄	103

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τον βαθμό αποτελεσματικότητας των μεθόδων βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους οι τελευταίοι προσπαθούν να γίνουν κομμάτι της σύγχρονης επαγγελματικής ζωής. Γίνεται μια διεξοδική ανάλυση με τη βοήθεια ενός ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει θέματα τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για την καταγραφή των απόψεων.

Στη θεωρητική προσέγγιση αναλύεται ο ορός επαγγελματική επιτυχία και οι συνέπειες του στην ζωή των εργαζομένων. Εξετάζεται, ο βαθμός στον οποίο η επαγγελματική ζωή υπερέχει της προσωπική ζωής των εργαζομένων με αποτέλεσμα ο άνθρωπος να μην βρίσκεται σε κατάσταση ισορροπίας και συνεπώς να μην είναι αποδοτικός. Και τέλος, δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στο γεγονός ότι ο βαθμός στον οποίο η προσήλωση στην επαγγελματική ζωή μπορεί να οδηγήσει στην εξάντληση (ψυχική και σωματική) των εργαζομένων και συνεπώς σε δραματική μείωση της απόδοσης τους (burnout).

Το πλήθος των ερωτηματολογίων που κρίθηκε απαραίτητο για να καταστεί η έρευνα αξιόπιστη ορίστηκε στα 150. Οι απαντήσεις που τελικά συλλέχτηκαν ήταν 150. Τα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν ηλεκτρονικά στο κοινό. Το δείγμα που επιλέχθηκε, θεωρήθηκε ότι εφόσον εργάζεται ή έχει εργαστεί στο παρελθόν, κατέχει την απαραίτητη γνώση προκειμένου τα ληφθέντα στοιχεία να είναι αξιόπιστα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται από τις μεθόδους βελτίωσης σε αρκετό βαθμό. Η συνεχόμενη αύξηση της χρήσης των μεθόδων αυτών, όπως παρουσιάζεται και μέσα από την μελέτη, αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα για την διατήρηση της απόδοσης των εργαζομένων σε υψηλά επίπεδα αλλά και την συνεχή βελτίωση της.

Λέξεις - κλειδιά: Μέθοδοι βελτίωσης επαγγελματικής απόδοσης, επαγγελματική επιτυχία, επαγγελματική ζωή, burnout, ψυχική και σωματική ισορροπία.

Human Resources Management in Businesses & Organizations

Measuring the effectiveness of employee's efficiency improvement methods

ABSTRACT

This paper examines the degree of effectiveness of employee's efficiency improvement methods, as well as the ways in which they are trying to become a part of our professional life. With the use of a questionnaire, which includes related issues, a detailed analysis is performed.

At a theoretical level, the term professional success and its consequences in employee's lives are analyzed. Furthermore, the fact that professional life is superior to personal life and that this contributes to employee's unbalance, which results to professional and personal problems and workers non efficiency, is reviewed. Additionally, attention was paid to the fact that high levels of professional attachment lead to (psychological and physical) exhaustion and burnout.

To make this research credible, the number of questionnaires was set at 150. The number of people who responded to the survey was 150. The questionnaires were delivered electronically to the public. The chosen sample, is considered to possess the necessary knowledge to make the data obtained reliable, since they are currently working or worked at some point of their lives.

The survey data proves that the employee's effectiveness is affected by the efficiency improvement methods to some degree. The efficiency improvement methods use increase, as presented in the study, is a major factor which keeps the worker's effectiveness stable or to some cases "leads" it to the top.

Key Words: efficiency improvement methods, professional success, professional life, burnout, psychological and physical balance.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρωί της 6^{ης} Απριλίου του 2007, η Arianna Huffington κατέρρευσε στο γραφείο της οικίας της με μια μικρή πληγή που αιμορραγούσε ψηλά στο κεφάλι της. Δεν ήταν κάτι σοβαρό. Όμως ήταν εκείνο το κάτι που την ξύπνησε και συνειδητοποίησε που βρισκόταν και τι έχει κάνει. Η έλλειψη ύπνου και η εξάντληση ήταν οι κυρίες αίτιες που κατέρρευσε.

Το 2005 ίδρυσε τη Huffington Post και μετά από 2 έτη, η εταιρεία εξελισσόταν απίστευτα γρήγορα. Βρισκόταν ήδη στη λίστα με τους 100 ανθρώπους που επηρεάζουν περισσότερο τον κόσμο (Times). Αλλά μετά την κατάρρευση της, σκέφτηκε. Πως μοιάζει τελικά η επιτυχία; Δούλεψε 18 ώρες τη μέρα, 7 ημέρες την εβδομάδα, προσπαθώντας να χτίσει μια εταιρεία, να εδραιώσει κύρος της και να προσελκύσει επενδυτές. Αλλά η ζωή της ήταν εκτός ελέγχου.

Με βάση τον ορισμό της επαγγελματικής επιτυχίας, τα είχε όλα. Λεφτά και δύναμη. Αλλά ένιωθε ότι κάτι πρέπει να αλλάξει. Δεν γινόταν να συνεχίσει να ζει έτσι.

Ο άνθρωπος αναλογίζεται τον ορισμό μιας «καλής ζωής», από την εποχή των Αρχαίων Ελλήνων. Στην πορεία μας όμως προς την εξέλιξη εγκαταλείψαμε την έννοια της «καλής ζωής» και επικεντρωθήκαμε στο ποσα χρήματα βγάξει ο καθένας μας, ποσό μεγάλο σίτι μπορεί να αγοράσει και ποσό ψηλά μπορεί να φτάσει στην καριέρα του. Η σύγχρονη κοινωνία έχει ταυτίσει την επαγγελματική επιτυχία με την δύναμη και τα χρήματα.

Δεν είναι πια βιώσιμο να σκεπτόμαστε τοιουτοτρόπως, ούτε ως άνθρωποι ούτε ως κοινωνίες. Για να είμαστε πραγματικά ευτυχημένοι και αποδοτικοί πρέπει να μπουν και αλλά πόνια στο παιχνίδι. Τα πόνια αυτά εκτός από τη δύναμη και τα χρήματα είναι η **ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία** και ο σεβασμός της **επαγγελματικής και της προσωπικής μας ζωής**, ώστε να βελτιωνόμαστε και να αποδίδουμε σε όλους τους τομείς της ζωής μας.

Πρώτο από όλα, η ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία.

Εάν δεν επαναπροσδιορίσουμε την έννοια της επαγγελματικής επιτυχίας οι συνέπειες που θα υποστούμε στον τομέα της υγείας μας θα είναι πολλές και συνεχώς αυξανόμενες. Η σύγχρονη εποχή επιβάλλει η **κάθε συζήτηση**, η κάθε μας σκέψη τελικά να καταλήγει σε ένα θέμα σχετικό με την **εργασία** μας, την **κοινωνική μας δικτύωση** στα social media και την τελική **αποξένωση** μας από τους γύρω μας αλλά και από τους ίδιους μας τους εαυτούς.

Από τη στιγμή που θα συνειδητοποιήσουμε αυτό που συμβαίνει, θα ξεκινήσει μια μικρή αλλαγή, ειδικά για τις γυναίκες, οι οποίες όπως δείχνουν έρευνες, πληρώνουν το

τίμημα της επαγγελματικής επιτυχίας στην υγεία τους περισσότερο από ότι οι άντρες. Οι γυναίκες σε αγχωτικά εργασιακά περιβάλλοντα είναι 40% πιθανότερο να νοσήσουν από κάποια **καρδιακή ασθένεια** και 60% περισσότερο πιθανό να εμφανίσουν **διαβήτη** από ότι οι άντρες. Τα τελευταία 30 χρόνια, όπου οι γυναίκες εισβάλλουν όλο και περισσότερο στον εργασιακό τομέα, τα επίπεδα του άγχους τους έχουν αυξηθεί κατά 18%.

Στην **δυτική εργασιακή κουλτούρα**, η οποία έχει κατακλίσει και πολλά άλλα σημεία του πλανήτη, επικρατεί το άγχος, η έλλειψη ύπνου και η ψυχική και σωματική εξάντληση. Μπορεί το άγχος να караδοκεί για να μας δημιουργήσει προβλήματα υγείας, όμως και η έλλειψη ύπνου δεν είναι λιγότερο επιζήμια. Προκαλεί μείωση της δημιουργικότητας, της αποδοτικότητας μας και της ικανότητας μας να παίρνουμε ορθές αποφάσεις. Για παράδειγμα, η έκρηξη του Challenger space shuttle, όπως αποδείχτηκε αργότερα οφειλόταν εν μέρει και σε έλλειψη ύπνου των υπευθύνων.

Όπως το αναφέρει και ο John Paul Wright, μηχανικός σε μια από τις μεγαλύτερες σιδηροδρομικές εταιρίες των Η.Π.Α. : «Το μεγαλύτερο ζήτημα με το εργατικό μας δυναμικό είναι η **υπερεργασία**, όχι τα χρήματα. Πληρωνόμαστε πάρα πολύ καλά. Αλλά θυσιάζουμε την σωματική και ψυχική μας υγεία για να δουλεύουμε πάρα πολλές ώρες κάθε μέρα, ώστε να βγάζουμε όλο και περισσότερα χρήματα. Για να μην αναφέρω τα υψηλά ποσοστά διαζυγίων, ψυχικής κατάρρευσης (burnout) και άγχους».

Πάνω από 30% των ανθρώπων σε Η.Π.Α. και Ηνωμένο Βασίλειο υποφέρουν από **έλλειψη ύπνου** και δεν πλήττονται μόνο η ικανότητα λήψης ορθών αποφάσεων και η σωματική και ψυχική τους κατάσταση. Ακόμα και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας κάποιου μπορούν να επηρεαστούν από την έλλειψη ύπνου. Σύμφωνα με μια ερευνά του Walter Reed Army Institute of Research, η έλλειψη ύπνου μειώνει τη συναισθηματική μας νοημοσύνη, την αυτογνωσία μας, την οξυδέρκεια μας, την ποιότητα των διαπροσωπικών μας σχέσεων, την θετική μας σκέψη και τον αυτοέλεγχο μας. Στην πραγματικότητα, το μόνο πράγμα που βελτιώνεται στον οργανισμό μας με την έλλειψη ύπνου είναι η ικανότητα μας να ονειρευόμαστε και η φαντασία μας. Επομένως για όλους εμάς που χρειαζόμαστε τα στοιχεία που η έλλειψη ύπνου μας αφαιρεί, πρέπει να επαναπροσδιορίσουμε τον ορισμό της επαγγελματικής επιτυχίας, μέχρι το σημείο όπου το να τριγυρίζουμε στα γραφεία μας έως αργά και όντας εξαντλημένοι να στιγματιστεί αντί να χαίρει εκτίμησης, όπως τώρα.

Στον επαναπροσδιορισμό της επαγγελματικής επιτυχίας η βελτίωση και η συνεχής έγνοια της οικονομικής μας κατάστασης δεν είναι αρκετή. Το σώμα μας και κατ' επέκταση ο εαυτός μας είναι το πιο σημαντικό μας κεφάλαιο.

Σε μια συνέντευξη στην New York Times, η Eric Callan, πρώην οικονομική διευθύντρια της Lehman Brothers, η οποία παραιτήθηκε δυο μήνες πριν χρεωκοπήσει η εταιρεία εξομολογήθηκε: «Η δουλειά ερχόταν πάντα πρώτη, πριν από την οικογένεια μου, πριν από τους φίλους μου και πριν από το γάμο μου, ο οποίος έληξε μερικά χρόνια

αργότερα. Κοιτώντας πίσω, συνειδητοποιώ ότι θα μπορούσα να έχω σχεδόν την ίδια επαγγελματική εξέλιξη, κρατώντας παράλληλα και ένα επίπεδο στην προσωπική μου ζωή. Στην πραγματικότητα, δουλεύοντας μέχρι την πλήρη εξάντληση δεν ήταν απλώς κακό για την προσωπικότητα μου, **ήταν εξίσου κακό και για την Lehman Brothers**, που δεν υπάρχει σήμερα. Όταν βρίσκεσαι σε αυτό το σημείο της ψυχικής και σωματικής εξάντλησης, είναι πολύ δύσκολο να διακρίνεις τους κινδύνους ή τις ευκαιρίες που ανοίγονται μπροστά σου».

Εάν είμαστε τυχεροί θα υπάρξει στη ζωή μας μια στιγμή που θα μας κάνει να σταματήσουμε και να αναλογιστούμε ποιους τομείς της ζωής μας έχουμε εγκαταλείψει και σε ποιους αφιερώνουμε αποκλειστικά όλη μας την προσοχή. Για την HopeLab, και την πρόεδρο της Pat Christen, η στιγμή αυτή ήρθε μόλις συνειδητοποίησε ότι ήταν τόσο εξαρτημένη από την τεχνολογία που είχε σταματήσει να κοιτάζει τα παιδιά της στα ματιά. Για την Anna Holmes, ιδρύτρια της ιστοσελίδας Jezebel, ήταν η στιγμή που κατάλαβε ότι η συμφωνία (deal) που είχε κάνει με τον εαυτό της είχε ένα πολύ ακριβό τίμημα. «Συνειδητοποίησα πως εάν εργάζομαι στο 110%, έχω καλύτερα αποτελέσματα. Εάν εργάζομαι λίγο παραπάνω και από αυτό, έχω ακόμα καλύτερα αποτελέσματα». Η απόρροια όμως της επαγγελματικής της επιτυχίας ήρθε σε προσωπικό επίπεδο. «Δεν ξεκουραζόμουν ποτέ. Ήμουν συνέχεια σε μια κατάσταση άγχους. Ανέβαζα στην ιστοσελίδα αναρτήσεις κάθε δέκα λεπτά, και όχι μόνο αυτό αλλά επιπλέον ξεκινούσα να γραφώ τα άρθρα περίπου δυο και μισή ώρες πριν ξεκινήσουμε επίσημα να εργαζόμαστε. Στο τέλος κάθε μέρας, ξενυχτούσα για να προετοιμάσω την δουλειά μου για την επόμενη μέρα». Τελικά αποφάσισε να εγκαταλείψει το Jezebel. Πέρασαν σχεδόν δυο χρόνια ώσπου να καταφέρει να αποβάλει το άγχος από την καθημερινότητα της και να επικεντρωθεί περισσότερο στον εαυτό της πάρα στο τι συμβαίνει στο διαδίκτυο.

Πρόσφατες επιστημονικές αποδείξεις μας δείχνουν ότι το υπερβολικό άγχος και η ψυχική και σωματική εξάντληση έχουν αρκετές συνέπειες, εκτός από την υγεία μας πλήττεται και το **Σύστημα Υγείας του Κράτους**. Ερευνητές στο Carnegie Mellon βρήκαν ότι κατά τα έτη 1983 έως το 2009, σημειώθηκε μια αύξηση μεταξύ του 10%-30% στα επίπεδα άγχους σε όλες τις δημογραφικές κατηγορίες. Τα υψηλά επίπεδα άγχους οδηγούν σε εμφάνιση διαβήτη, καρδιακά προβλήματα και παχυσαρκία. Σύμφωνα με τα Centers for Disease Control and Prevention στην Αμερική τα ¾ του προϋπολογισμού σε θέματα υγείας, δαπανούνται για την θεραπεία αυτών των χρονίων παθήσεων. Το Benson – Henry Institute for Mind Body Medicine στη Μασαχουσέτη εκτιμά ότι το 60% - 90% των επισκέψεων των ιατρών σε ασθενείς αφορά παθήσεις που σχετίζονται με το άγχος τους. Παράλληλα στο Ηνωμένο Βασίλειο, το άγχος έχει ανακηρυχθεί ως η ασθένεια με τα περισσότερα θύματα σε όλο το έθνος. Όπως είπε και ο Tim Straughan, Πρόεδρος του Health and Social Care Information Centre, «Μπορεί να υποθέτει κανείς ότι το στρες μπορεί να καταλήξει τον άνθρωπο σε ένα δωμάτιο ψυχαναλυτή αλλά όχι σε μια κλινική. Παρόλα αυτά, τα στοιχεία μας δείχνουν ότι χιλιάδες περιπτώσεις ανθρώπων που είναι υπερβολικά φορτισμένοι κάθε χρόνο νοσηλεύονται σε νοσοκομεία του Ηνωμένου Βασιλείου».

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Επαγγελματική επιτυχία

Για πολύ καιρό είχα την αίσθηση ότι η ζωή θα ξεκινούσε – η πραγματική ζωή. Αλλά βρισκόταν πάντα ένα εμπόδιο στο δρόμο μου. Κάτι, το οποίο έπρεπε να ξεπεραστεί, μια ημιτελής εργασία, χρόνος που έπρεπε να παρέλθει, χρέος που έπρεπε να εξοφληθεί. Τότε και μόνο τότε η πραγματική ζωή θα ξεκινούσε για μένα.

Τελικά, αποδείχτηκε ότι αυτά τα εμπόδια ήταν όλη μου η ζωή.

- FR. ALFRED D' SOUZA

Επαναπροσδιορισμός της επαγγελματικής ζωής

Τίποτα δεν μπορεί να μας βοηθήσει περισσότερο στο να επιτύχουμε από την ίδια την υπέρβαση, μας λένε. **Υπέρβαση** των δυνατοτήτων και των ορίων μας. Εάν ένα μικρό κομμάτι από κάτι είναι καλό, τότε σιγουρά το κάτι παραπάνω θα είναι ακόμα καλύτερο. Συνεπώς, το να εργάζεται κανείς ογδόντα ώρες την εβδομάδα, πρέπει να είναι πολύ καλύτερο από το να εργάζεται σαράντα. Συμπληρωματικά, το να είσαι ενεργός και διαθέσιμος 24/7 υποτίθεται ότι είναι μια τυπική αξίωση για κάθε εργασία, που αξίζει να έχει κανείς σήμερα – που σημαίνει ότι με το να λαμβάνουμε λιγότερες ώρες ύπνου και συνεχώς να επιτελούμε μια ή περισσότερες εργασίες ταυτόχρονα (multitasking) βρίσκουμε το κλειδί του ανελκυστήρα, ο οποίος θα μας ανεβάσει στην κορυφή του συγχρόνου επαγγελματικού στίβου. Σωστά;

Έχει έρθει πια η στιγμή για να επανεξεταστούν αυτές οι απόψεις. Όταν συμβεί αυτό, θα είναι ξεκάθαρο ότι το τίμημα που πληρώνουμε για να σκεφτόμαστε και να δουλεύουμε τοιουτοτρόπως, είναι πολύ υψηλό και μη βιώσιμο. Η αρχιτεκτονική δομή της σύγχρονης εργασιακής ζωής είναι κακή και χρήζει επιδιόρθωσης και καινοτομίας. Αυτό που πραγματικά εκτιμά δεν είναι σε πλήρη συγχρονισμό με το πώς ζούμε τις ζωές μας. Στην Απολογία του Πλάτωνα, ο Σωκράτης ορίζει ως αποστολή της ζωής του να υπενθυμίσει στους Αθηναίους να ζουν το κάθε λεπτό της ζωής τους και να μην κινούνται **μηχανικά**. Η διαχρονική του έκκληση του να αφουγκραστούμε τους εαυτούς μας παραμένει μέχρι σήμερα ο μονός τρόπος για να φτάσουμε στην ευημερία.

Η σύγχρονη αντίληψη που έχουμε για την επαγγελματική επιτυχία - η οποία μας οδηγεί στην πλήρη εξουθένωση εάν όχι στο νεκροταφείο, κατά την οποία το να εργάζεσαι μέχρι το σημείο της κατάρρευσης και του burnout θεωρείται επαγγελματική τιμή – ήρθε στο προσκήνιο από άνδρες, σε ένα εργασιακή περιβάλλον που όποιον την κουλτούρα κυριαρχούσαν μόνο εκείνοι. Αλλά αυτό το **μοντέλο επιτυχίας**, δεν είναι αποδοτικό για τις γυναίκες και τελικά αποδεικνύεται λανθασμένο ακόμη και για τους άνδρες που το δημιούργησαν. Εάν πρόκειται να επαναπροσδιορίσουμε την επαγγελματική επιτυχία, πέρα από τη δύναμη και τα χρήματα, ελευθερωμένοι από την αίσθηση ότι ο μόνο δρόμος προς την επιτυχία περάσει από την Οδό των Καρδιακών Ασθενειών και του Στρες, τότε θα ασπαστούμε την νέα άποψη και στην εργασιακή αλλά και στην προσωπική μας ζωή.

Οι γυναίκες πληρώνουν ακριβότερο το τίμημα για την συμμετοχή τους σε μια εργασιακή κουλτούρα που τροφοδοτείται από άγχος, έλλειψη ύπνου και εξάντληση. Αυτός είναι και ο κύριος λόγος που ταλαντούχες **γυναίκες** με εντυπωσιακές σπουδές, οι οποίες εργάζονται σε υψηλά ιστάμενες θέσεις καταλήγουν να εγκαταλείπουν τις καριέρες τους, όταν δεν έχουν τα ψυχικά και σωματικά αποθέματα να συνεχίσουν περαιτέρω. Ας αναλογιστούμε τους λόγους για τους οποίους το προσωπικό αυτό τίμημα δεν είναι πλέον βιώσιμο: Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή – αλλά είναι τόσο σημαντικό που αξίζει μια επανάληψη – γυναίκες σε εργασιακές θέσεις που περιλαμβάνουν υψηλά επίπεδα άγχους έχουν σχεδόν 40 % πιθανότητες να νοσήσουν

από μια καρδιακή ασθένεια σε σχέση με τους λιγότερο «αγχωμένους» συνάδελφους τους. Επιπλέον, έχουν 60% πιθανότητες να εμφανίσουν διαβήτη τύπου 2 (ο συγκεκριμένος τύπος δεν εμφανίζεται σε άνδρες). Γυναίκες που παθαίνουν καρδιακή προσβολή έχουν διπλάσιες πιθανότητες να πεθάνουν σε σχέση με τους άνδρες μέσα σε ένα έτος από το συμβάν και τέλος γυναίκες σε αγχωτικά περιβάλλοντα είναι περισσότερο πιθανό να εθιστούν στο αλκοόλ από τις γυναίκες που εργάζονται σε λιγότερο αγχωτικά περιβάλλοντα. Το άγχος και η πίεση που φέρει μια ισχυρή καριέρα μπορεί επίσης να καταστεί παράγοντας για διατροφικές διαταραχές σε γυναίκες ηλικιών από τριάντα πέντε έως εξήντα ετών.

Ως επί το πλείστον, οι συζητήσεις που αφορούν γυναίκες σε υψηλά ιστάμενες θέσεις περιλαμβάνουν την **δυσκολία συγχρονισμού της καριέρας και της οικογένειας** – δηλαδή το πακέτο που τα περιλαμβάνει όλα. Είναι καιρός να συνειδητοποιήσουμε ότι με την υπάρχουσα εργασιακή δομή που έχουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις, δεν είναι λίγες οι γυναίκες που δεν θέλουν να ανέβουν τη σκάλα της καριέρας και να μείνουν εκεί, διότι δεν θέλουν να πληρώσουν το ακριβό τίμημα που αυτό συνεπάγεται – στους τομείς της υγείας, της «ισορροπημένης» ζωής και της ευτυχίας τους. Όμως, όταν οι γυναίκες επιλέγουν να παραιτηθούν, η πρώτη αίτια που μας έρχονται στο μυαλό είναι το μέγιστο των παιδιών. Στην πραγματικότητα όμως, ο λόγος κρύβεται πίσω από αυτό. Κυρίως οφείλεται στο εργασιακό περιβάλλον το οποίο εγκαταλείπουν για να ασχοληθούν με την οικογένεια τους και τι επικρατούσε σε αυτό. Και οι αίτιες αυτές, που τις έκαναν να εγκαταλείψουν έχουν επιπτώσεις και στο ανδρικό φύλο.

Η Caroline Turner, συγγραφέας του: “Difference Works: Improving Retention, Productivity and Profitability Through Inclusion” ήταν μια αυτές τις γυναίκες που βρισκόταν στην κορυφή. Αφού κατάφερε να ανέβει επιτυχώς την σκάλα της εργασιακής επιτυχίας, αποφάσισε να αποχωρήσει. Και ο λόγος δεν ήταν τα παιδιά της, τα οποία βρισκόταν σε αρκετά μεγάλη ηλικία εκείνη τη στιγμή. «Μου έλειπε το πάθος που χρειαζόμουν για να συνεχίσω», εξομολογήθηκε.

Τα στοιχεία που βρήκε μετά από σχετική ερευνά έδειξαν ότι, ναι, η ανατροφή των παιδιών ή η φροντίδα των γονιών είναι ισχυροί και συχνόι παράγοντες που ωθούν αι γυναίκα στην παραίτηση. Όμως, μετά από αυτούς, η **έλλειψη κίνητρου** είναι η επικρατέστερη αίτια. Και φυσικά κανένας από τις παραπάνω αίτιες δεν είναι αποκλειστικός. «Εάν μια γυναίκα δεν αγαπά πραγματικά την εργασία της, είναι πολύ πιθανό να μην μπορέσει να τα βγάλει πέρα με τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις της. Εάν όμως της αρέσει η εργασία της και είναι ευχαριστημένη από αυτήν, τότε ο συγχρονισμός των δυο τομέων της ζωής της (επαγγελματικής και προσωπική) θα επιτευχθεί και θα αξίζει τον κόπο».

Στην πραγματικότητα, το 43% των γυναικών που έχουν παιδιά θα παραιτηθούν από τις εργασίες τους σε κάποιο σημείο της ζωής τους. Περίπου τα τρία τέταρτα (3/4) αυτών θα επιστρέψουν στον εργασιακό στίβο αλλά μόνο το 40% από αυτές θελήσουν να εργαστούν σε συνθήκες full time εργασίας. Σύμφωνα με την Turner, οι γυναίκες για να έχουν κίνητρο στον εργασιακό τομέα πρέπει να νιώθουν ότι οι κόποι τους εκτιμούνται.

Με τον τρόπο, βέβαια, που λειτουργούν οι σημερινές επιχειρήσεις, με μηχανικούς μηχανισμούς προόδου και προαγωγών, οι οποίοι τροφοδοτούνται από το άγχος και το burnout, πρέπει να τους παρέχεται επιπλέον και αναγνώριση. Για παράδειγμα, η Rose Palmieri εργαζόταν στη Wall Street για είκοσι πέντε χρόνια και έγινε Managing Direction στη Merrill Lynch. Ξαφνικά το 2010, συνειδητοποίησε: «*Βρίσκομαι σε αυτό το γραφείο, τα έχω καταφέρει. Έχω τις διασυνδέσεις μου, έχω εξελιχθεί, έχω πει 'ναι', έχω πει 'όχι', έχω καταβάλει όλη μου την προσπάθεια και τον χρόνο για να φτάσω εδώ και ήμουν συνεπαρμένη. Αυτό το συναίσθημα της επιτυχίας όμως, που εκλάμβανα από την εργασία μου δεν ήταν αρκετό για όλα αυτά που θυσιάσα, δεν ήταν αρκετό για μένα, τελικά δεν άξιζε τον κόπο*».

Ομοίως, η Palette Light, αφού αποφοίτησε με ένα master από το Harvard και ένα MBA από το Wharton, είχε μια επιτυχημένη καριέρα ως Σύμβουλος Επιχειρήσεων. Δέκα εβδομάδες μετά τη γέννηση της κόρης της, επέστρεψε στην εργασία της. «*Ημουν εξουθενωμένη και ένα ράκος*», δήλωσε. Η εταιρεία της προκειμένου να την κρατήσει, της είπε 'απλώς ολοκλήρωσε τη δουλειά' με οποίο τρόπο μπορείς. Αλλά αυτό ήταν το πρόβλημα, όπως παραδέχεται η ίδια. «*Το να ολοκληρώσεις μια εργασία περιλάμβανε να τα δώσεις όλα για αυτήν την εργασία*». Συνεπώς, παραιτήθηκε και έκανε ακόμα τρία παιδιά. Αλλά το να αποχωρήσει από τον κόσμο των επιχειρήσεων δεν σήμαινε για αυτήν να αφήσει πίσω της το μεράκι της και την αγάπη της για εργασία. Ακριβώς το αντίθετο. Από τότε έχει δημιουργήσει ένα παιδικό σταθμό και έχει ιδρύσει μια ιστοσελίδα: *mom stamp.com* με σκοπό να κάνει τη ζωή των μαμάδων λίγο πιο εύκολη. Επίσης, διερευνά τους τρόπους με τους οποίους μπορεί ο επιχειρηματικός κόσμος να δεχτεί ότι υπάρχει χώρος και για τους ανθρώπους που έχουν όρεξη και ταλέντο αλλά έχουν επιλέξει να ζουν κάπως πιο εναλλακτικά από ότι είθισται. Μια υγιής οικονομία δεν απαρτίζεται μόνο από την απόδοση των κεφαλαίων αλλά και από την διαχείριση των ταλέντων. Όσο όλο και περισσότεροι άνθρωποι θα επιλέγουν να μην εξαντλούν τους εαυτούς τους σε σημείο κατάρρευσης – άνδρες και γυναίκες – είναι πολύ σημαντικό να δημιουργηθούν 'ανθρωπινά' μονοπάτια για να τους οδηγήσουν πίσω στο εργατικό δυναμικό, ώστε οι δυνατότητες και τα ταλέντα τους να μην μείνουν ανεκμετάλλευτα.

Δεν είναι μόνο οι γυναίκες με παιδιά, εκείνες που ψάχνουν για μια εναλλακτική. Μετά την αποφοίτηση της από το Κολέγιο, η Kate Sheehan, ανήλθε γρηγορά στον κόσμο των τηλεπικοινωνιών και μέχρι τα 27 της έτη εργαζόταν ως η λογογράφος του CEO μιας μεγάλης οικονομικής εταιρείας. Επτά χρονιά μετά το εξουθενωτικό ωράριο των δώδεκα ωρών ημερησίως, ξεκίνησε να έχει δεύτερες σκέψεις σχετικά με το που όδευε. Δεν ήταν οι ερωτήσεις που αλλάξαν για εκείνη σχετικά με τον προσανατολισμό της αλλά οι απαντήσεις. «*Δεν είναι το Τι θέλω να κάνω; Είναι το Τι είδους ζωή θέλω να έχω;*» εξομολογείται η ίδια. Η απάντησή της, την έκανε να προσχωρήσει σε μερικές αλλαγές.

Μετακόμισε στο Cape God και ξεκίνησε μια συμβουλευτική εταιρεία στον τηλεπικοινωνιακό τομέα. «*Ξεκίνησα να σκέφτομαι ότι θα μπορούσα να έχω ένα πιο ανεξαρτητοποιημένο μονοπάτι για την δουλειά μου και για την ζωή μου*». Την

ενέπνευσε το φυσικό περιβάλλον και το να βρίσκεται κοντά στον ωκεανό, στον οποίο μεγάλωσε. «Αισθηματικά, πνευματικά και σωματικά είχα πολύ περισσότερο χώρο για να δημιουργήσω εδώ. Υπάρχουν πολλές γυναίκες που κάνουν ακριβώς ό,τι και εγώ, αλλά 15 και 20 χρόνια αργότερα. Δεν θέλω να είμαι κάποια που σε 20 χρόνια θα έχει σοβαρά προβλήματα υγείας και δεν έχει δημιουργήσει μια ζωή που θα έχει νόημα για αυτήν».

Σύμφωνα με μια έρευνα του *Forbeswoman*, το εκπληκτικό ποσοστό του 84% των εργαζομένων γυναικών, ισχυρίζονται ότι το να μείνουν σπίτι με τα παιδιά του αποτελεί οικονομική πολυτέλεια και θα επιθυμούσαν πολύ να την έχουν. Αυτό αποδεικνύει πολλά και για την ολοκλήρωση που νιώθουμε στην εργασία μας αλλά και για την αναμφισβήτητη αγάπη που τρέφουμε για τα παιδιά μας.

Ορισμός επιτυχίας

Ο τρέχων ορισμός που έχουμε δώσει στην επαγγελματική επιτυχία και η προσκόλληση μας στις ηλεκτρονικές συσκευές (διάφορων τύπων π.χ. κινητό τηλέφωνο, tablet) έχει αρνητικές αποπτώσεις ακόμα και στην επόμενη γενιά. Η “Generation Y” ή όπως αλλιώς ονομάζονται εκείνοι που έχουν γεννηθεί το 2000, θα μπορούσε να έχει ένα ακόμα πιο ηχηρό όνομα όπως το «**η γενιά του άγχους**». Μια μελέτη, η οποία έλαβε χώρα από την Αμερικανική Ένωση Ψυχολόγων, ζήτησε από τους ερωτηθέντες να προσδιορίσουν σε αριθμητική κλίμακα το άγχος το οποίο αισθάνονται. «Η γενιά του άγχους» τερμάτισε, όπως δηλώνει και το όνομα της πρώτη με μεγάλη διαφορά.

Παράλληλα, τα αποτελέσματα ήταν παρόμοια, σε όλες τις υπόλοιπες ερωτήσεις της έρευνας. Σχεδόν το 40% της νέας γενιάς δήλωσε ότι το άγχος τους έχει αυξηθεί τον τελευταίο χρόνο, σε σχέση με το 33% των εφήβων και το 29% των «μεγαλύτερων» Αμερικάνων. Πάνω από τους μισούς δήλωσαν επίσης, ότι το στρες που αισθάνονται τους έχει δημιουργήσει αυπνίες, με την τελευταία να λαμβάνει χώρα τον προηγούμενο μήνα, σε σχέση με το 37% των ανήλικων και το 25% των «μεγαλύτερων» Αμερικάνων. Μόνο το 20% της νέας γενιάς δήλωσε ότι λαμβάνει αρκετές ώρες ύπνου.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, σύμφωνα με μια μελέτη, ο καθηγητής Russel Foster, δήλωσε ότι περισσότεροι από τους μισούς Άγγλους εφήβους υποφέρουν από έλλειψη ύπνου. **«Οι φυσιολογικές ώρες ύπνου μπορούν να αυξήσουν την ποιότητα της ζωής.** Παρόλα αυτά, τα παιδιά δεν δίνουν καμία σημασία στην σημαντικότητα του και ο ύπνος καταλήγει ένα ακόμα θύμα των χιλιάδων απαιτήσεων που έχουμε από αυτά».

Τα υψηλά επίπεδα άγχους βάζουν τη νέα γενιά σε εξαιρετικό κίνδυνο κατάρρευσης με όποια καταστροφική συνέπεια έχει αυτό. Το στρες όπως γνωρίζουμε, είναι ένας προσθετικός παράγοντας για τη δημιουργία καρδιακών νοσημάτων, διαβήτη και διαταραχών πρόσληψη τροφής. Πλέον, ήδη το 19% της νέας γενιάς έχει διαγνωστεί με κατάθλιψη, σε σχέση με το 12% των εφήβων και το 11% των μεγαλύτερων Αμερικανών.

Δεν μας φαίνεται καθόλου περίεργο, ότι ο λόγος του αυξημένου άγχους στη ζωή κάποιου πολύ συχνά πηγάζει από την ίδια την εργασία του, όπως επιβεβαιώνεται και από έρευνες που έχουν υλοποιηθεί στην Αμερική. Το 76% της νέας γενιάς έχει δηλώσει ότι η το εργασιακό του περιβάλλον αποτελεί ένα πολύ αγχωτικό παράγοντα στη ζωή του (σε σχέση με το 62% των εφήβων και το 39% των μεγαλύτερων Αμερικάνων). Μέσα σε αυτό έρχεται να προστεθεί και ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός αποφοίτων από κολλέγια (ήτοι αυξημένος ανταγωνισμός) και τα φοιτητικά δάνεια που έλαβαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, που εφόσον ξεκίνησαν να εργάζονται πρέπει να αποπληρωθούν. Επομένως, η νέα γενιά, περισσότερο από κάθε άλλη, είναι βυθισμένη στο άγχος και την ανησυχία, συνεχώς μαχόμενη για να πληρώσει τους λογαριασμούς της και να επιβιώσει.

Φυσικά, πολλά από αυτά τα προβλήματα επιζούν λύσεις που πρέπει να ληφθούν από την πολιτεία και την κοινωνία μας. Και ναι, όσο και αν φαίνεται παράδοξο να χρησιμοποιούμε την έννοια της απόδοσης στην εργασία μας, ως κομβικό σημείο για τον επαναπροσδιορισμό της επαγγελματικής επιτυχίας είναι αληθινό. Αυτό το οποίο αναλύουμε είναι ένα πολύ σημαντικό κεφάλαιο για τις καθημερινές ζωές μας. Με απλά λογία, η πρόσληψη αρκετού ύπνου και η ψυχική ηρεμία μας κάνουν καλύτερους στην εργασία μας και παράλληλα μας κάνουν να συνειδητοποιήσουμε ότι **το εργασιακό μας περιβάλλον δεν καθορίζει το ποιοι πραγματικά είμαστε.**

Ο Anand Giridharadas, γράφοντας στη New York Times για το Third Metric Conference (Ιούνιος 2013), τόνισε ότι αυτή η προσέγγιση είναι πολύ ιδιαίτερη. «Το να δοθεί έμφαση στην υγεία και ευεξία του ανθρώπου σε σχέση με την απόδοση του στην εργασία του, μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση. Αλλά η **κύρια ιδέα** παραμένει η **ίδια**, ότι είναι καλό για εμάς είναι και καλό για την εργασία μας».

Είμαστε ήδη επιτυχημένοι

Η ζωή δεν είναι στατική. Μεγαλώνουμε, εξελισσόμαστε, συνεχώς καταρρίπτουμε τα όρια μας και βάζουμε νέους στόχους.

Κάποτε είμασταν μωρά και χρειαζόμασταν συνεχή φροντίδα, στη συνέχεια παιδιά που έπρεπε να μάθουν τις βασικές ανθρώπινες ικανότητες και λίγα χρόνια αργότερα είμασταν έφηβοι που νόμιζαν ότι είχαν λύσει όλα τα θέματα που μας αφορούσαν. Τώρα που είμαστε ενήλικες, δεν εκτιμούμε το ποσό πολύ έχουμε αλλάξει και βελτιωθεί.

Οι περισσότεροι άνθρωποι αυτοί τη στιγμή έχουν **υψηλότερο εισόδημα** από εκείνο που είχαν όταν βγήκαν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Αυτό είναι μια μικρή επιτυχία, που έχει ήδη σημειωθεί, αλλά την παραβλέπουμε κοιτώντας μόνο το μέλλον.

Σχεδόν και μόνο από το γεγονός ότι είμαστε ακόμα ζωντανοί, είναι επιτυχία. Μερικοί από τους συμμαθητές μας δεν τα κατάφεραν μέχρι εδώ. Η Arianna Huffington, σε μια συνέντευξη της εξομολογήθηκε: «Ήμουν στο νεκροταφείο, στο χωριό των γονιών μου, είχα να έρθω εδώ πάρα πολλά χρόνια. Προς μεγάλη μου έκπληξη αναγνώρισα κάποια από τα ονόματα πάνω σε μερικούς τάφους. Είχα πάντα την εντύπωση ότι αυτοί οι άνθρωποι ήταν καλά και ζούσαν ευτυχισμένοι με τις οικογένειες τους». Το γεγονός ότι είμαστε ζωντανοί είναι το πρώτο από τα πολλά κατορθώματα μας.

Οι περισσότεροι από εμάς έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία το Λύκειο και το Πανεπιστήμιο. Οι περισσότεροι ναι, αλλά όχι όλοι. Αναλογιζόμενοι αυτό το γεγονός τώρα το κατηγοριοποιούμε στα ασήμαντα πράγματα της ζωής μας, εάν πάμε όμως λίγα χρόνια πίσω θα δούμε ποσό σημαντικά φάνταζαν όλα αυτά εκείνη την εποχή. Και παρόλα αυτά τα καταφέραμε.

Το γεγονός ότι είμαστε **υγιείς** αποτελεί ακόμα μια πολλή μεγάλη επιτυχία. Είναι τόσο πολλοί εκείνοι, που στις μέρες μας αμελούν την υγεία τους και τη φυσική τους κατάσταση. Δεν δίνουν καμιά προσοχή στην διατροφή τους, τις ώρες απαραίτητου ύπνου, των διατροφικών διαταραχών και του διαβήτη. Το ποσό καλά είμασταν τείνουμε να το συνειδητοποιούμε, μόνο όταν κάτι κακό μας χτυπάει την πόρτα.

Ακόμα και το γεγονός ότι **εργαζόμαστε**, σημαίνει ότι είμαστε καλοί στην δουλειά μας και ο εργοδότης μας επιθυμεί να μας κρατήσει. Ακόμα και εάν κάποιος δεν εργάζεται αυτή τη στιγμή, είναι σε πολύ καλύτερο επίπεδο από εκείνους που μόλις τέλειωσαν τις σπουδές τους και αναζητούν εργασία προσπαθώντας να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό της κοινωνίας.

Το κάθε βήμα που κάνουμε στη ζωή μας σηματοδοτεί και μια επιτυχία που επιλέγουμε να μην βλέπουμε. Σε οποίο στάδιο της ζωής και εάν βρισκόμαστε έχουμε βιώσει καταστάσεις που μας έχουν προσδώσει κάποια **εμπειρία** και **γνώσεις**. Έχουμε δημιουργήσει πράγματα. Έχουμε αποτύχει και ξαναπροσπαθήσει. Έχουμε συμβάλει στην ευτυχία κάποιων ανθρώπων. Κάθε φορά που πραγματοποιούμε μια μας επιθυμία,

σημειώνεται και μια μικρή επιτυχία. Είμαστε ήδη επιτυχημένοι στη ζωή μας και πρέπει να αρχίσουμε να σκεπτόμαστε έτσι, κυρίως όταν τα πράγματα δεν εξελίσσονται όπως θα θέλαμε.

Γιατί πρέπει να αλλάξει ο τρόπος με τον οποίο εργαζόμαστε;

Θέλουμε να είμαστε «Η δύναμη η οποία θα οδηγήσει σε κοινωνικά, περιβαλλοντολογικά και οικονομικά οφέλη για τον άνθρωπο». Αυτό είναι κάτι το οποίο υπό φυσιολογικές συνθήκες, οι περισσότεροι από εμάς, δεν το σχετίζουν με τον εργασιακό κόσμο, αλλά αποτελεί τον σκοπό της ομάδας «The B Team», μια μη κερδοσκοπική οργάνωση που ιδρύθηκε το 2012 από τους Richard Branson και Jurchen Zeitz, με την αποστολή να «παίξει καταλυτικό ρολό στη βελτίωση του τρόπου με τον οποίο δουλεύει ο επαγγελματικός κόσμος για την ευημερία των ανθρώπων αλλά και του πλανήτη». «Υπό φυσιολογικές συνθήκες, να εργάζεσαι για την “B” team δεν είναι κάτι για το οποίο είσαι χαρούμενος, αλλά είμαι ενθουσιασμένος που είμαι μέλος της και συνεργάζομαι με τους υπόλοιπους υπευθύνους, επαγγελματίες υγείας, ακαδημαϊκούς και επιχειρηματίες. Ως ένα κομμάτι αυτής μας της προσπάθειας δημιουργήσαμε την «**Επιτροπή Ευημερίας**» (**Well-Being Committee**), και την προηγούμενη εβδομάδα πολλά από τα μέλη μας συνενυρέθησαν στο Virgin Unite’s People Innovation Gathering. Ο σκοπός της συνάντησης ήταν να μοιραστούμε εμπειρίες από το τι σημαίνει εργασία για τον καθένα μας, να μοιραστούμε τις ιδέες μας για το πώς θα προχωρήσουμε μπροστά, να κλιμακώσουμε τις επιτυχίες μας και να αυξήσουμε τις προσπάθειες μας. Έφυγα εντυπωσιασμένος από το ποσό αξιοθαύμαστη δουλειά μπορούν να κάνουν μαζί οι επιχειρήσεις και τα Ινστιτούτα Ερευνών», δήλωσε ο Richard Branson.

Σε παγκόσμιο επίπεδο γίνεται επιτέλους γνωστό ότι η ευημερία μια επιχείρησης επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την ευημερία των ανθρώπων που εργάζονται για αυτήν. Στις Η.Π.Α., το ποσοστό των μεγάλου και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων, που προσφέρουν στους εργαζομένους τους δωρεάν πρόσβαση σε προγράμματα Μείωσης άγχους κυμαίνεται στο 35% και συνεχώς αυξάνεται. Η **ευημερία** των ανθρώπων δεν είναι πια το θέμα, με το οποίο ασχολούνται λίγοι και σχετικά αδιάφορα. Δηλώνει πλέον καθημερινά την παρουσία του στον επιχειρηματικό αλλά και τον αθλητικό κόσμο. Η σύγχρονη ευημερία λαμβάνει συνεχώς όλο και μεγαλύτερη αναγνώριση και όλο και περισσότεροι αντιλαμβάνονται ότι πρόκειται για: τον καλύτερο, αλλά και μόνο τρόπο, να μεγιστοποιήσουμε όχι μόνο την ευτυχία μας αλλά και την παραγωγικότητα, δημιουργικότητα και ναι, και τα κέρδη μας. Είναι ο μονός βιώσιμος δρόμος που οδηγεί στο μέλλον, όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο αλλά κυρίως σε συλλογικό, εταιρικό, κοινωνικό και περιβαλλοντολογικό επίπεδο, γιατί μην ξεχνάμε ότι είμαστε αναπόσπαστο κομμάτι του πλανήτη μας.

Παρόλα αυτά η αλλαγή είναι ακόμα πολύ μακριά μας και πληρώνουμε ακριβά το τίμημα του να δουλεύουμε με τον «γνωστό» τρόπο. Σύμφωνα με μια έρευνα του Milken Institute, το κόστος, μεταφρασμένο σε **απώλεια παραγωγικότητας**, για την Αμερικανική οικονομία, εξαιτίας χρόνιων περιπτώσεων άγχους, όπως ο καρκίνος, οι καρδιοπάθειες και ο διαβήτης υπολογίζεται περίπου στο 1 τρισεκατομμύριο. Από την άλλη μεριά, μια έρευνα του πανεπιστήμιου του Harvard συμπέρανε ότι το κάθε δολάριο που μια εταιρεία ξοδεύει σε προγράμματα ευημερίας για τους εργαζομένους

της, της αποφέρει \$3.27 με την μορφή των χαμηλότερων εξόδων υγείας και περίθαλψης του προσωπικού.

«Συνεπώς, γνωρίζουμε ποιο είναι το **πρόβλημα** καθώς επίσης και την επίλυση του. Ο στόχος τώρα είναι να δρομολογήσουμε το ταξίδι από την γνώση στην πράξη. Και σε αυτό μας βοήθησε πολύ η συνάντηση της προηγούμενης εβδομάδας», δηλώνει ο Richard Branson. «Εκτός από τα σεμινάρια ευημερίας, υπήρχαν σεμινάρια σχετικά με το πώς μπορεί μια εταιρεία να τα εφαρμόσει βήμα – βήμα, αυξάνοντας την ποικιλομορφία της, αλλάζοντας την «γλώσσα» των επιχειρήσεων και προσεγγίζοντας την εργασία, με την προοπτική του πως θα προσθέσουμε χαρά στην δουλειά μας, για να νιώθουμε καλύτερα και εμείς αλλά να αποδίδουμε και περισσότερο».

Παρακολουθώντας τα μαθήματα, σχετικά με το πώς μια επιχείρηση μπορεί να βελτιώσει την ευημερία των εργαζομένων της, όλο και περισσότερα παραδείγματα επιχειρήσεων που το έπραξαν εμφανίζονταν και τα **αποτελέσματα** ήταν εντυπωσιακά και σε εργασιακό επίπεδο αλλά και σε κέρδη. Και δεν υπάρχει κανένα περιορισμός στους τρόπους, με τους οποίους μπορεί μια εταιρεία να φτάσει σε αυτό το σημείο, όπως είτε και ο Tolstoy, «Κάθε ευτυχισμένη επιχείρηση είναι ευτυχισμένη με τον δικό της μοναδικό τρόπο». Για παράδειγμα, ο Rich Sheridan, CEO της εταιρείας λογισμικού Menlo Innovations, εξομολογήθηκε πως ενθαρρύνει τους εργαζομένους του να επικοινωνούν μεταξύ τους όχι μέσω Gchat αλλά μέσω “high-speed voice» τεχνολογίας ... το υλικό υπήρχε ήδη εγκατεστημένο από την γέννηση τους και δεν είναι άλλο από την ίδια την φωνή τους. Επίσης, τα Virgin Hotels ξοδεύουν τόσο χρόνο όσο και χρήματα στην εφαρμογή που έχουν δημιουργήσει για τους εργαζομένους τους, η οποία τους επιτρέπει να βλέπουν και να ακούν ο ένας τον άλλον, για να αυξάνεται το αίσθημα της ομαδικής εργασίας και συντροφικότητας.

«Οι περισσότεροι ερευνητές ασχολούνται με την αρνητική και αποκλίνουσα συμπεριφορά στον εργασιακό τομέα», δηλώνει η Sheridan, αλλά «ας προσπαθήσουμε να μην **εστιάζουμε** στο τι δεν αποδίδει και πώς να το διορθώσουμε αλλά στο να δούμε τι είναι αυτό που δουλεύει και να το ενισχύσουμε».

Ο Lori Hiltz, Νοτιοαμερικανός CEO της διαφημιστικής εταιρείας Havas, στο Παρίσι και μέλος της Well-Being Committee, περιέγραψε πως οι εργαζόμενοι του μπορούν να γευματίσουν οπουδήποτε στις εγκαταστάσεις της εταιρείας εκτός από τα γραφεία τους.

Ο Jenn Mann, Vice President of HR at the software company SAS, μίλησε για τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία βοηθά τους εργαζομένους της να κατανοήσουν και να βιώσουν την ευημερία στον εργασιακό τους χώρο. «Όταν οι εργαζόμενοι φεύγουν από το γραφείο τους», είπε, «περιμένουμε ότι θα βρίσκονται με τις οικογένειες τους. **Δεν απαιτούμαι από αυτούς να βλέπουν συνεχώς τα mail τους**». Το αποτέλεσμα ήταν μία αύξηση της παραγωγικότητας της τάξης του 4%.

Ο Chad Dickerson, the CEO of Etsy και ακόμα εάν μέλος της Well-Being Committee, δήλωσε ότι εμπνεύστηκε από το Βασίλειο του Μπουτάν, το περίφημο πρόγραμμα “Gross National Happiness”. Με αφορμή το να δουλεύεις με ερευνητές από το

Πανεπιστήμιο της Πενσυλβανίας και συγκεκριμένα το Τμήμα της Θετικής Ψυχολογίας, η εταιρεία Etsy έβαλε σε εφαρμογή μια **έρευνα ικανοποίησης των εργαζομένων** στην εταιρεία. Όπως είπε και ο ίδιος, «Όταν ξεκινήσεις να μετράς κάτι και να του δίνεις προσοχή, είναι και πιο εύκολο να το βελτιώσεις». Επιπλέον, είναι αξιοθαύμαστο το γεγονός πως η Etsy συνεχίζει να βοηθά τους ανθρώπους να μετατρέπουν τα χόμπι τους σε εργασία. Όπως είπε και ο Dickerson, «Το να παραμένεις ανταγωνιστικός σημαίνει να προσπαθείς συνέχεια να βελτιώνεις τους τρόπους με τους οποίους εργάζεσαι». Οι εργαζόμενοι στην εταιρεία έχουν πρόσβαση σε “Breathing Room” (ειδικά διαμορφωμένα δωμάτια χαλάρωσης) και μπορούν να παρακολουθούν δωρεάν το “Etsy School” ή εάν επιθυμούν να συμμετάσχουν, να δώσουν και οι ίδιοι μια διάλεξη σχετικά με ένα από τα χόμπι τους.

Υπάρχουν ακόμα περισσότερες πρωτοβουλίες, οι οποίες ξεκινούν από πανεπιστήμια και είναι αφιερωμένες στο να ενθαρρύνουν τις αλλαγές στον εργασιακό τομέα και να προωθούν τις ενέργειες που αποδίδουν. Η Eileen McNeely, η οποία παρευρέθηκε επίσης στην συνάντηση, είναι συν – ιδρυτής και Διευθύντρια Βιωσιμότητας και Πρωτοβουλιών Υγείας της Net Positive Enterprise (or SHINE) στο Harvard School of Public Health. Αυτή η οργάνωση βοηθά τις επιχειρήσεις να μετρήσουν το κατά ποσό ενισχύουν την **προσωπική ευημερία των εργαζομένων** τους. Η ίδια δήλωσε ότι ο σκοπός τους είναι παρόμοιος με τον μεθόδων μέτρησης της βιωσιμότητας μιας επιχείρησης στον οικονομικό τομέα.

Από τη στιγμή που η σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα είναι αυτή που ενισχύει ένα μεγάλο μέρος του στρες που βιώνουμε καθημερινά, το εργασιακό μας περιβάλλον είναι εκείνο που πρέπει να δώσει και τη λύση. Όλο και περισσότεροι είναι εκείνοι που αντιλαμβάνονται ότι δεν οφείλουν να εγκαταλείπουν την ανθρωπιά και τα συναισθήματα τους στο σπίτι, φεύγοντας για την δουλειά τους, ότι είναι κάτι περισσότερο από τα βιογραφικά τους και η αίσθηση της ευημερίας και της επιτυχίας δεν πρέπει να έχουν ως τίμημα την εξάντληση τους σε επαγγελματικό αλλά και προσωπικό επίπεδο. Επιπρόσθετα, όλο και περισσότερες εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι το να **επενδύεις στην ευημερία των εργαζομένων έχει ευεργετικές ιδιότητες και για την ίδια την επιχείρηση.**

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής – προσωπικής ζωής απαιτεί χρόνια, όχι μέρες

Οι ζωές μας είναι **ισορροπημένες** όπως και οι 4 εποχές του χρόνου, όχι όπως οι σβούρες, δηλώνει η Alex Soojung-Kim Pang (PhD) (2017).

Όταν έγραφα το βιβλίο μου: «Rest: Why You Get More Done When You Work Less», πέρασα πολλές ώρες μελετώντας τις ζωές διάσημων συγγραφέων, σπουδαίων καλλιτεχνών και άλλων αξιοθαύμαστων δημιουργικών ανθρώπων. Ένα από τα πράγματα που με δίδαξαν ήταν ότι σκεπτόμαστε την ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής με έναν πολύ **στενόμυαλο τρόπο**. Πολύ συχνά σκεφτόμαστε ότι είναι κάτι το οποίο πρέπει να επιτυγχάνουμε καθημερινά: μια ιδανική μέρα πρέπει να περιέχει ώρες εργασίας, οικογενειακές στιγμές, προσωπικό χρόνο και φυσικά μια φυσιολογική δόση ύπνου.

Αλλά οι περισσότεροι δημιουργικοί άνθρωποι φαίνεται πως δεν ζουν καθόλου με αυτόν τον τρόπο: οι μέρες τους δεν απαρτίζονται από έναν συνεχή αγώνα μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Η ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής τους διαδραματίζεται σε χρονικό επίπεδο εποχών ή ετών. Κατά τη διάρκεια μερικών εποχών η οικογένεια φαίνεται να έχει προτεραιότητα ενώ σε άλλες η εργασία είναι το πιο σημαντικό πράγμα στην ζωή τους.



Ένα εξαιρετικό παράδειγμα είναι η Αυστραλιανή ιστορικός: Inga Clendinnen, η οποία έχει γράψει αρκετά βιβλία για τους Αζτέκους.

Αυτό που αντιλήφθηκε η Alex Soojung-Kim Pang, ήταν ότι η καριέρα της Inga Clendinnen ως ερευνήτρια ξεκίνησε στα 40 της. Πριν από αυτό ήταν καθηγήτρια

στο Πανεπιστήμιο της Μελβούρνης, στο οποίο δίδασκε και ο σύζυγος της, αλλά κυρίως ήταν αφοσιωμένη στην ανατροφή των παιδιών της.

Εκείνη περιγράφει την ζωή της πριν ξεκινήσει να γραφεί ως: «Είδα να ανοίγει ένα μεγάλο κενό στη ζωή μου, όταν τα παιδιά μου μεγάλωσαν, το οποίο και προσπαθούσα συνεχώς να γεμίσω. Την πρώτη μου δημοσίευση την έκανα όταν ο πρώτος μου γιος ήταν ήδη 21 ετών. Είχε ήδη φύγει από το σπίτι. Και έπρεπε να αποδεχτώ ότι η ζωή μου είχε αλλάξει και να προσαρμοστώ εκ νέου σε αυτήν».

Η Clendinnen δεν προσπάθησε να ισορροπήσει επαγγελματική ζωή και οικογένεια ταυτόχρονα, την ίδια χρονική περίοδο. Ήταν μόνο όταν τα παιδιά της μεγάλωσαν και

ανεξαρτητοποιήθηκαν, τότε που ξεκίνησε την ακαδημαϊκή ερευνα και την συγγραφή. Για εκείνη η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ήταν κάτι το οποίο διαδραματιζόταν σε δεκαετίες, όχι σε απλώς μέρες.

Η επιλογή της να ζει με αυτόν τον τρόπο, ήταν κάτι το οποίο δεν είχε προγραμματίσει, όμως την έκανε καλύτερη μητέρα και το έργο της ακόμα καλύτερο. Όταν ξεκίνησε να γράφει, ήταν κάτι σαν ξέσπασμα: Μέσα σε μια δεκαετία είχε γράψει ήδη δυο υπέροχα βιβλία, ένα από τα οποία το «Ambivalent Conquests and Aztecs: An Interpretation».

Και αυτό το έργο της την βοήθησε και μετέπειτα στη ζωή της. Όταν αντιμετώπισε, μια απειλητική ασθένεια για τη ζωή της, δήλωσε ότι: «Το όραμα που είχα για το πώς πρέπει να αντιμετωπίζω τέτοιες καταστάσεις πρόκλησης, δηλαδή να είμαι στωική, **αυτοκυρίαρχη** και συνετή, ήταν ο μονός τρόπος να διατηρήσω την αυτονομία και την αξιοπρέπεια μου σε μια τέτοια κατάσταση».

Η Clendinnen πέθανε σε ηλικία 82 ετών. Σκεπτόμενοι την πορεία της ζωής της, αντιλαμβανόμαστε ότι δεν έφτασε στο σημείο να δημοσιεύσει το έργο της παρά μόνο όταν ήταν 40 ετών, αφιέρωσε τη μισή της ζωή στην συγγραφή και κατά το διάστημα αυτό άφησε ένα πολύ σημαντικό ακαδημαϊκό έργο. Για κάθε ιστορικό αυτό είναι ένα εξαιρετικό **επίτευγμα** και μια καλή παρακαταθήκη.

Θα ήταν ακόμα καλύτερη εάν είχε ξεκινήσει το συγγραφικό της έργο στην ηλικία των 20 ετών, προσπαθώντας να ισορροπήσει έργο, εργασία και οικογένεια; Υποθέτουμε πως όχι! Το ότι έζησε μια γεμάτη ζωή, αφιερωμένη στον τομέα που εκείνη επιθυμούσε κάθε φορά, και αφιερώνοντας χρόνο στην ερευνά μόνο όταν ήταν πραγματικά έτοιμη να το κάνει, δημιούργησαν αυτό το ιστορικό συγγραφικό έργο που μας άφησε.

Αυτές της διαφορετικές εκδοχές ζωής της βλέπουμε και σε άλλους συγγραφείς. Ο JRR Tolkien δημιούργησε το «The Hobbit» όταν ήταν περίπου 40 ετών, και το «The Lord of the Rings» όταν ήταν 60 ετών.

Συνεπώς, ίσως πρέπει να αναλογιστούμε ότι η **ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής** είναι κάτι το οποίο λαμβάνει χώρα σε όλη τη διάρκεια της ζωής μας σε διαφορετικές συχνότητες και όχι σαν κάτι το οποίο πρέπει να επιτευχθεί όλο μαζί. Όπως μας διδάσκει η ζωή της Inga Clendinnen's, το να βλέπεις την ζωή σαν παιχνίδι με πίστες και να προσπαθείς να βάλεις όσα περισσότερα μπορείς μέσα σε κάθε φάση του, στο τέλος σε κάνει να παίρνεις περισσότερη ικανοποίηση από αυτό σαν σύνολο.

Η Ισορροπία Επαγγελματικής – Προσωπικής Ζωής στην Επιχειρησιακή Κουλτούρα

Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες, δουλεύουν περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα, σύμφωνα με τη μελέτη του Ernst and Young's Global Generations σε 9,700 ενήλικες. Αυτό που θέλουν οι εργαζόμενοι από τις επιχειρήσεις είναι ευελιξία και η ευκαιρία για μια ισορροπημένη εργασιακή και προσωπική ζωή.

Το να κατανοήσουμε τις απόψεις μιας εταιρείας στο θέμα της εργασιακής και προσωπικής ισορροπίας των εργαζομένων της είναι πολύ σημαντικό για την προσωπική μας ευτυχία και ευημερία. Έχουμε την ευκαιρία να συνειδητοποιήσουμε την ευελιξία και την ευημερία που μπορεί να βιώσουν οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση απλώς αναλογισμένοι τις παρατώ ερωτήσεις:

1. Σε ποια **οφέλη** εστιάζει η επαγγελματική και προσωπική ισορροπία στην επιχείρησή μας;

Η φράση «**ευελιξία στον εργασιακό χώρο**» μπορεί να μεταφραστεί με ένα εκατομμύριο διαφορετικούς τρόπους. Προσφέρει η επίχριση προγράμματα πνευματικής υγείας, επιδόματα και ημέρες υποχρεωτικής αδείας ή συμμετοχή σε προγράμματα βελτίωσης της φυσικής κατάστασης;

2. Να δοθεί μια σύντομη **περιγραφή** μιας τυπικής εργασιακής μέρας.

Εάν η περιγραφή της ημέρας είναι γεμάτη από συναντήσεις, εργασίες, μελέτες, 5 λεπτό διάλειμμα για φαγητό ενώ ταυτόχρονα απαντάμε σε mail και προσπάθειες να ολοκληρώσουμε τα καθήκοντα μας πριν από τις 10 ώρες ημερήσιας εργασίας, τότε μάλλον κάτι δεν πηγαίνει καλά. Ισορροπία δεν υπάρχει εδώ.

3. Ποιες είναι οι απόψεις της εταιρείας για τους **στόχους** της, τα **χρονοδιαγράμματα** και τη **μέτρηση** της **επιτυχίας** της;

Οι επιχειρήσεις οι οποίες κρατούν αρχείο με τους χρόνους τους οποίους ξοδεύουμε για διάλειμμα και φαγητό, δεν δίνουν αρκετό χώρο στην έννοια της ευελιξίας. Οι επιχειρήσεις που είναι επικεντρωμένοι στο στόχο τους, από την άλλη και δεν τους ενδιαφέρει ο χρόνος (σε φυσιολογικά πλαίσια) ο οποίος θα δαπανήσει κάποιος στην εργασία του αποτελούν μια καλύτερη εργασιακή επιλογή. Στην πραγματικότητα, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι θα χρειαστεί να εργαστούμε πέραν του ωραρίου για να προλάβουμε κάποια χρονοδιαγράμματα αλλά ένα περισσότερο ευέλικτο πρόγραμμα είναι περισσότερο πιθανό να πέτυχει με έναν εργοδότη ο οποίος είναι αφοσιωμένος στο **αποτέλεσμα** και όχι στην άσκοπη υπερωριακή απασχόληση.

4. Ποια είναι η άποψη της εταιρείας για την **απομακρυσμένη εργασία**;

Το να μπορεί κάποιος να ολοκληρώνει εργασίες από οπουδήποτε βρίσκεται ή από οπου εκείνος κρίνει ότι είναι πιο αποδοτικός και παραγωγικός αποτελεί μεγάλο μέρος της

ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Εάν η επιχείρηση προσφέρει αυτήν την δυνατότητα, δείχνει ότι επικεντρώνεται στον στόχο της και στα αποτελέσματα και όχι στο ποιος είναι περισσότερες ώρες καθηλωμένος στο γραφείο του.

5. Με ποιους τρόπους ενθαρρύνει η επιχείρηση τους εργαζομένους της να σημειώνουν επιτυχίες;

Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να επιτευχθεί ακόμη πιο ευκολά όταν ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο τα απαραίτητα εργαλεία που χρειάζεται για να κάνει **επιτυχημένα** την δουλειά του, με τους δικούς του ορους και όχι με αυστηρή καθοδήγηση του κάθε βήματος του. Σε περιπτώσεις που το εργατικό δυναμικό εργάζεται με αυστηρά πρότυπα και διαδικασίες, χωρίς το δικαίωμα βελτίωσης τους, εργάζεται σε ένα λιγότερο αποδοτικό βαθμό από ότι θα μπορούσε πραγματικά.

6. Ποια είναι η εργασιακή **κουλτούρα** της επιχείρησης;

Κατανοώντας τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι συνεργάζονται και δουλεύουν αρμονικά, δείχνει την εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης. Μερικές επιχειρήσεις προσφέρουν διασκεδαστικές δραστηριότητες και παιχνίδια στο εργατικό δυναμικό τους μετά τη λήξη του ωραρίου τους. Αυτό συμβάλλει στη σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και τις σχέσεις τους με την εταιρεία. Αυτή η μέθοδος δείχνει ότι ο εργοδότης γνωρίζει τα αποτελέσματα της μείωσης του εργασιακού άγχους και πως μια ισορροπημένη εργασιακή και προσωπική ζωή μπορεί να αυξήσει κατά πολύ την απόδοση των εργαζομένων του.

7. Ποια είναι η **αποστολή** της εταιρείας;

Η δήλωση της αποστολής της εταιρείας μας δείχνει πως η εταιρεία αντιλαμβάνεται την αξία της προσωπικής ζωής των εργαζομένων της. Εάν η αποστολή της εταιρείας τοποθετεί την αξία τη προσωπική ζωή των εργαζομένων τη σε υψηλό επίπεδο, τότε είναι περισσότερο πιθανό να φροντίζει για τις ανάγκες τους τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική του ζωή.

8. Ποια είναι τα **ενδιαφέροντα** των Managers, εκτός γραφείου?

Εάν δεν έχουν αλλά ενδιαφέροντα ή χόμπι πάρα μόνο την εργασία τους, αυτό σημαίνει ότι είναι πολύ επικεντρωμένοι στην εργασιακή τους ζωή και δεν τους ενδιαφέρει τίποτε άλλο.

10. Έχουν οι εργαζόμενοι τον **έλεγχο** της δομής των εργασιών, των στόχων και των εργασιών που τους αναθέτονται?

Όλοι έχουμε βιώσει μέρες κατά τις οποίες η παραγωγικότητα μας δεν μπορούσε να αγγίξει το 100%. Οι εργοδότες που πιέζουν προκειμένου να εκπληρωθούν οι στόχοι και να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα, δεν ενδιαφέρονται καθόλου για την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Από την άλλη μεριά, οι

εργοδότες οι οποίοι κατανοούν ότι δεν είναι όλες οι μέρες ίδιες, τείνουν να σέβονται περισσότερο την ισορροπία αυτή.

Μέθοδοι ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής

Ο απολύτως συγχρονισμός είναι κάτι πολύ δύσκολο. Σε μια υπερ - ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι άνθρωποι παραμελούν τα πάντα προκειμένου να εξελιχθούν στον εργασιακό τομέα. Παρόλο που η τυπική μας νοοτροπία είναι δουλειά, δουλειά και δουλειά, μια μη ισορροπημένη εργασιακή και προσωπική ζωή μπορεί να έχει πολύ αρνητικές απόρροες στην υγεία, καριέρα αλλά και οικογενειακή ζωή μας.

«Εάν δεν μπορείς να ισορροπήσεις επαγγελματική και προσωπική ζωή, το πρώτο πράγμα το οποίο θα επηρεαστεί, χωρίς να γνωρίζουμε σε ποιον τομέα γέρνει η ζυγαριά, είναι η **επαγγελματική ζωή**», λέει ο Joel Garfinkle, συγγραφέας του «Getting Ahead: Three Steps to Take Your Career To The Next Level». «Είτε μόνο υποφέρετε από εξάντληση, είτε μόνο παραμελείτε τα εργασιακά σου καθήκοντα, η αποδοτικότητα σου σιγουρά θα μειωθεί δραματικά. Αυτό μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της εργασίας και τις οικονομικές συνέπειες που αυτό συνεπάγεται».

Σε έναν τέλειο κόσμο η 50/50 ισορροπία θα μπορούσε να επιτευχθεί, αλλά μιας και αυτό δεν πρόκειται να συμβεί, υπάρχουν πάντα τρόποι να επικρατήσει ισορροπία χωρίς μια από τις δυο πλευρές να υποφέρει.

1. Επιλογή μια εταιρείας που νοιάζεται

Με την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην αγορά εργασίας, η επιλογή μιας εργασίας σε σχέση με κάποια άλλη δεν συμβαίνει συχνά. Αλλά εάν υπάρχει αυτή η προοπτική, επέλεξε μια εταιρεία η οποία νοιάζεται για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τον Chuck Fried, Πρόεδρο της TxDQ Inc., ένας χαρούμενος εργαζόμενος σημαίνει έναν παραγωγικό εργαζόμενο, και για αυτόν τον λόγο πληρώνει συνδρομές σε γυμναστήρια για όλους του τους εργαζομένους όπως και για όλες τις αθλητικές τους δραστηριότητες εκτός εταιρίας. «Όσο πιο υγείς και χαρούμενοι αισθάνονται, τόσο περισσότερο θα θέλουν να δουλέψουν εδώ».

2. Η άρνηση

Δεν μπορείς να ικανοποιείς όλους τους ανθρώπους και για πάντα και για αυτό το λόγο το να λεμέ «όχι» είναι πολύ σημαντικό κάποιες φορές. Είναι στα αλήθεια εφικτό να δεχτείς να εργαστείς όλο το Σαββατοκύριακο για ένα project και ταυτόχρονα να δεχτείς να παρευρεθείς σε μια κοινωνική εκδήλωση το απόγευμα του Σαββάτου; Σε κάνει καλύτερο υπάλληλο το να χάσεις την θεατρική παράσταση του παιδιού σου, προκειμένου να εργαστείς μερικές ώρες παραπάνω; Σύμφωνα με τον Garfinkle, πρέπει να δεχτούμε ότι πρέπει δεν μπορούμε πάντα να τους ικανοποιούμε όλους και πρέπει κάποιες φορές να λεμέ «όχι». «Πρέπει να θέτουμε όρια και να αρνιόμαστε να τα ξεπεράσουμε ή να αρνιόμαστε κάτι το οποίο μας θέτει εκτός στόχου και προτεραιοτήτων», λέει ο Garfinkle. «Εάν προσπαθείς συνεχώς να του ικανοποιείς όλους, στο τέλος ο μονός ανικανοποίητός θα είσαι εσύ!»

3. Η εύρεση μιας ενδιαφέρουσας ενασχόλησης

Η εργασίας είναι αναμφισβήτητα πολύ σημαντική, αλλά προκειμένου να επιτευχθεί μια ισορροπία στη ζωή μας πρέπει να είμαστε κάτι παραπάνω από την εργασία μας. Είναι

σημαντικό να βρούμε κάτι το οποίο να μας δημιουργεί ενδιαφέρον και εκτός εταιρείας και να μπορεί να χωρέσει στο πρόγραμμά μας. «Για τους περισσότερους ανθρώπους η εργασία τους δεν είναι το 100% του εαυτού τους, υπάρχει και κάτι άλλο το οποίο τους οδηγεί», ισχυρίζεται ο Fried.

4. Αποδοχή του άγχους

Όλοι γνωρίζουμε ότι το άγχος μπορεί να μας σκοτώσει, αλλά δεν είναι πάντα το σήτες κακό. Σύμφωνα με τον Paul Rosch, Πρόεδρο του Αμερικανικού Ινστιτούτου Άγχους, το αυξημένο στρες μπορεί να οδηγήσει σε **αύξηση της παραγωγικότητας** μας είτε στο σπίτι, είτε στο γραφείο, αλλά μόνο **μέχρι ένα βαθμό**. Μόλις φτάσουμε σε εκείνο τον βαθμό, όλα αρχίζουν να γίνονται όλο και χειρότερα. Μπορεί πραγματικά να καταλήξεις λιγότερο παραγωγικός από πριν ή ακόμα και να οδηγηθείς στην εξάντληση. Το κλειδί είναι στο να βρεθεί το σωστό επίπεδο άγχους.

5. Εντοπισμός προτεραιοτήτων

Η μέρα έχει μόνο 24 ώρες, οπότε φαντάζει απολύτως λογικό κάποια πράγματα να μην προλάβουν να γίνουν. Για αυτό το λόγο η θέσπιση προτεραιοτήτων είναι πολύ σημαντική για την επίτευξη ισορροπίας. Όπως δηλώνει και ο Joel, πρέπει να θέσεις προσωπικές και επαγγελματικές προτεραιότητες και να δώσεις οπωσδήποτε αρκετό χρόνο υλοποίησης και στις δυο. Είναι εξίσου πολύ σημαντικό **να μην κατηγορήσεις τον εαυτό σου εάν κάποια προτεραιότητα σου δεν ολοκληρώθηκε** όπως θα περίμενες. Το να έχουμε μια υγιή ισορροπία σημαίνει να μπορείς να **επαναπροσδιορίζεις** τις προτεραιότητες σου ανάλογα με την κατάσταση. «Επαγγελματική και προσωπική ισορροπία δεν σημαίνει ότι πρέπει να δαπανάτε ίσος χρόνος και στην επαγγελματική αλλά και στην προσωπική μας ζωή», λέει ο Garfinkle. «Παρόλα αυτά και οι δυο πλευρές της ζωής τείνουν να ικανοποιούνται όταν υπάρχει ισορροπία μεταξύ τους».

Case study: Στη Σουηδία τα θετικά αποτελέσματα της ολιγόωρης εργασίας, δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στα κόστη

Ο Matthias Larsson εργάζεται 6 ώρες ημερησίως σε συνεργείο της Toyota στο Gothenburg, στη Σουηδία, γεγονός το οποίο του επιτρέπει να περνά περισσότερο χρόνο με την οικογένεια και τα παιδιά του. Η Toyota χρησιμοποιεί αυτή την τακτική για πάνω από δέκα χρόνια.

Ένα αμφιλεγόμενο πείραμα σε μια από τις μεγαλύτερες πόλεις της Σουηδίας, μας έδωσε ένα χαρμόσυνο συμπέρασμα: το να εργαζόμαστε λιγότερες ώρες καθημερινά, μας κάνει περισσότερο χαρούμενους, υγιείς και παραγωγικούς εργαζομένους.

Υπάρχει όμως μια παγίδα. Η τακτική αυτή είναι τόσο ακριβή που είναι σχεδόν ανέφικτο να εφαρμοστεί ευρέως στη Σουηδία στο προσεχές διάστημα.

Το δοκιμαστικό, το οποίο διήρκησε δυο έτη, έλαβε χώρα στην πόλη της Gothenburg, σε ένα δημόσιο οίκο ευγηρίας όπου οι εργαζόμενοι εργάζονταν 6 ώρες ημερησίως, αντί για 8, χωρίς την αντίστοιχη μείωση μισθού. Δέκα επτά νέες θέσεις νοσηλευτικού προσωπικού χρειάστηκαν για να καλυφθούν οι βάρδιες που έμειναν κενές και το κόστος άγγιξε τα 700.000 ευρώ, ή \$738.000, το χρόνο.

Εάν και η κλίμακα που εφαρμόστηκε ήταν μικρή, το πείραμα έλαβε μεγάλες διαστάσεις σχετικά με το μέλλον της εργασίας, επισημαίνετε ότι είναι καλύτερο να επενδύεις στο ανθρώπινο δυναμικό και στην βελτίωση της εργασιακής ζωής του πάρα να το πιέζεις για να αποκομίσεις όσα περισσότερα μπορείς από αυτό.

«Το πείραμα έδειξε ότι τα οφέλη ήταν πάρα πολλά από την ημερήσια μείωση των ωρών εργασίας», είπε ο Daniel Bernmar, ο αρχηγός της αντιπολίτευσης της Gothenburg City, η οποία είχε επιμείνει για να λάβει χώρα το εν λόγω πείραμα. «Συμπεριλαμβάνει ένα περισσότερο υγιές εργατικό δυναμικό, καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας».

Αλλά το υψηλό κόστος και ο πολιτικός σκεπτικισμός σχετικά με την πρακτικότητα μιας ολιγόωρης καθημερινής εργασιακής ζωής, ήταν ικανά να αποθαρρύνουν το εν λόγω εγχείρημα από το να διαδοθεί ευρέως και να υποστηριχθεί σε εθνικό επίπεδο.

«Η κυβέρνηση αποφεύγει να μιλάει για το συγκεκριμένο θέμα», υποστηρίζει ο Mr. Bernmar. «Δεν τους ενδιαφέρει να δουν το δάσος αλλά κοιτάζουν το δέντρο».

Ενώ όλο και περισσότερες χώρες και επιχειρήσεις μελετούν τους τρόπους βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων, η ιδέα της ολιγόωρης απασχόλησης δεν έχει αποκτήσει ισχυρούς οπαδούς, μέχρι σήμερα. Στο Gothenburg, το Δημοτικό συμβούλιο αποφάσισε ότι είναι ουτοπικό σενάριο και βιάστηκαν να το αποσύρουν, λόγω της υψηλότερης φορολογίας που θα επέφερε για να καλυφθούν τα επιπλέον κόστη και της άποψης ότι η πολιτική δεν πρέπει να ανακατεύεται στον εργασιακό τομέα. Ακόμα και η τρέχουσα κυβέρνηση (2017) δεν υποστηρίζει την περικοπή ωρών εργασίας για το

εργατικό δυναμικό της Σουηδίας. Παρομοίως ούτε και οι μεγάλες εταιρίες με παγκόσμια εμβέλεια αγκάλισαν την ιδέα. Άλλες Σουηδικές πόλεις που έδωσαν μια ευκαιρία στο εγχείρημα αλλά σε μικρότερο βαθμό, το απέρριψαν με την πρόφαση του υψηλού κόστους και της εσφαλμένης εφαρμογής του.

Ένα παρόμοιο μοντέλο στη Γαλλία έχει χαρακτηριστεί αμφιλεγόμενο για πάνω από 15 χρονιά, από τότε που το Σοσιαλιστικό κίνημα εφάρμοσε με νομό την υποχρεωτική εργασία 35 ωρών εβδομαδιαίως.

Ο Francois Fillon, ένας συντηρητικός πολιτικός, διέδιδε στο προεκλογικό διάστημα ότι θα εξαφανίσει το εν λόγω πρόγραμμα εάν εκλεγεί. Εταιρείες όλων των μεγεθών στη Γαλλία ισχυρίζονται ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας την εβδομάδα τους έχουν στοιχίσει σε ανταγωνιστικότητα και μείωση κερδών της τάξης δισεκατομμυρίων. Τα Γαλλικά συνδικάτα υπερασπίζονται το εγχείρημα διότι προστατεύει τους εργαζομένους, από το να επιστρέψουν σε ένα πιο επαχθές εργασιακό περιβάλλον.

Παρόλα αυτά, υπάρχουν και κάποιες μεγάλες εταιρίες οι οποίες, ξεκινούν να ανακαλύπτουν τα γεγονότα ότι οι χαρούμενοι άνθρωποι, μετατρέπονται σε καλύτερους και πιο αποδοτικούς εργαζομένους.

Οι Amazon, Google και Deloitte πρόσφατα ξεκίνησαν πειραματικά να συμπιέζουν την 40 ωρή εβδομαδιαία απασχόληση σε 4 ημέρες εργασίας την εβδομάδα για κάποιους εργαζομένους. Η Amazon, ανακοίνωσε πέρυσι το καλοκαίρι ότι θα ξεκινήσει πειραματικά και σε ένα μικρό αριθμό υπάλληλων, την 30ωρη εβδομαδιαία απασχόληση, με αποδοχές της τάξης του 75% του κανονικού μισθού τους αλλά χωρίς να τους περιορίσει τις υπόλοιπες παροχές της εταιρείας προς αυτούς.

Στο πείραμα που έλαβε χώρα στον οίκο ευγηρίας στη Σουηδία, οι εργαζόμενοι δήλωσαν πως εργάζονταν με μεγαλύτερη αποδοτικότητα και ενέργεια όταν το ωράριο τους ήταν 6ωρο και όχι 8ωρο. Επικαλέστηκαν λιγότερες ημέρες αδείας – ασθένειας κατά 15% και η υγεία τους βελτιώθηκε κατά 20%, σύμφωνα με μια έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2016.

Το πρόγραμμα αύξησε τα κόστη για την Gothenburg κατά 20% και αφορούσε μόνο τους μισθούς των νεοπροσληφθέντων υπάλληλων. Όμως από αυτό δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το 10%, διότι μειωθήκαν αντίστοιχα τα επιδόματα ανεργίας, το διάστημα εκείνο, εξομολογείται ο Mr. Bernmar.

Πειράματα σε μικρότερη κλίμακα είναι ακόμα και σήμερα σε ισχύ σε μικρότερες πόλεις της Σουηδίας ώστε να μπορέσουμε να δούμε εάν θα επαληθευτούν τα ίδια αποτελέσματα. Για το τρέχον έτος, τέσσερεις ακόμη δήμοι της Σουηδίας αναμένεται να ξεκινήσουν τα ερευνητικά προγράμματα.

Ένα μικρό αλλά συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό των επιχειρήσεων στη Σουηδία, κυρίως τεχνολογικού τομέα start-up επιχειρήσεων, δηλώνουν ότι τους ενδιαφέρει το εν λόγω εγχείρημα και προσπαθούν να το θέσουν σε εφαρμογή, ακολουθώντας το παράδειγμα

μεγάλων εταιρειών όπως το συνεργείο Toyota στη Gothenburg το οποίο λειτουργεί επιτυχημένα για πάνω από δέκα χρονιά με αυτό το σύστημα.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα, ισχυρίζεται ο Mr. Bernmar, έγκειται στο εάν οι πολιτικοί μας επιθυμούν να εξερευνήσουν την σύνδεση μεταξύ της ανθρώπινης ευημερίας, της υγείας και της παραγωγικότητας. Παραβλέποντας την άποψη ότι οι πολιτικοί δεν πρέπει να επεμβαίνουν στον εργασιακό τομέα, οι αρχηγοί πολλών κρατών, συμπεριλαμβανομένων των: Ιταλία, Ιαπωνία και Κατάρ, δίνουν όλο και μεγαλύτερη προσοχή στο εν λόγω θέμα. Όμως, το ερώτημα παραμένει: Δουλεύουμε για να ζούμε ή ζούμε για να δουλεύουμε;

Ο Μαντς Μπλύχερ, ο ιδιοκτήτης μιας μικρής εταιρείας μεταφράσεων, Translated By Us, στην Κοπεγχάγη βάλθηκε να αποδείξει ότι η βωρη εργασία μπορεί να είναι πιο παραγωγική από το κλασικό δωρο.

Οι υπάλληλοί του, μάλιστα, αν και εργάζονται μόλις έξι ώρες, πληρώνονται για οκτώ. Οι δυο ώρες που «κόπηκαν» δεν λείπουν στην επιχείρησή του, όπως είπε προς τη Deutsche Welle. Αντιθέτως. Το συμπυκνωμένο ωράριο εργασίας επιτρέπει στην start-up επιχείρηση να επικεντρωθεί στα δέοντα και να γίνει έτσι πιο παραγωγική.

Όσον αφορά το δωρο είναι γεγονός ότι επιχειρήσεις όπως η Translated By Us προωθούν μοντέλα ελκυστικών και ευέλικτων ωραρίων, όχι μόνον επειδή νοιάζονται για την ψυχική υγεία των εργαζομένων τους. Με τον τρόπο αυτό επιχειρούν να προσελκύσουν νέους και ταλαντούχους ανθρώπους που θα τους βοηθήσουν να εξελίξουν την επιχείρησή τους και εντέλει να αυξήσουν την κερδοφορία (2017).

Η πρώτη μας υπόθεση αφορά την εξάωρη καθημερινή απασχόληση και την εξέταση εάν οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

H1: Η εξάωρη - πενθήμερη απασχόληση έχει θετική σχέση με ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας.

«Η πράξη απέδειξε πως η βωρη εργασία δεν είναι τόσο αποτελεσματική όσο νομίζουμε», δήλωσε ο διευθύνων σύμβουλος της Filimundus, Λίνους Φελντ. «Το να παραμείνει κάποιος συγκεντρωμένος σε ένα εξειδικευμένο έργο επί 8 συνεχείς ώρες δεν είναι καθόλου εύκολο. Για να το καταφέρουμε καθιερώνουμε μεγάλα διαλείμματα, ώστε να γίνει η μέρα πιο υποφερτή. Ταυτόχρονα όμως δυσκολευόμαστε να τα βγάλουμε πέρα με τα ζητήματα της ιδιωτικής μας ζωής, που απαιτούν επίσης χρόνο», συμπλήρωσε.

Η αλήθεια είναι ότι αν κάποιος ξέρει ότι το περίφημο «9 με 5» της βιομηχανικής εποχής θα γίνει «9 με 3» και θα επιστρέψει στο σπίτι του δύο ώρες νωρίτερα, έχει ισχυρό κίνητρο να δουλεύει καλύτερα και με περισσότερο κέφι. Αυτό ισχύει ιδίως για νεαρούς γονείς, που θα μπορούν να ξοδεύουν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Burn Out

Το πιο ισχυρό μας όπλο εναντίον του άγχους είναι η ικανότητα μας να επιλέγουμε μια σκέψη έναντι μιας άλλης.

- **WILLIAM JAMES**

Κάθε μέρα ο κόσμος θα μας παίρνει από το χέρι λέγοντας: «Αυτό είναι επείγον! Αυτό είναι επείγον! Πρέπει να ανησυχείς για εκείνο! Και για εκείνο! Και για εκείνο!»

Και κάθε μέρα πρέπει να τραβάμε πίσω το χέρι μας, να το βάζουμε στην καρδιά μας και να λεμέ: «Όχι, αυτό είναι το σημαντικό!».

- **IAIN THOMAS**

Εισαγωγή

«Σε όλους μας μπορεί να συμβεί, όμως γιατί; Νιώθουμε κουρασμένοι. Δεν επιθυμούμε να συνεχίσουμε και δεν βρίσκουμε και κανένα λόγο να το κάνουμε», εξηγεί η Brendan McCaughey. Χρειαζόμαστε μια αλλαγή. Όλα αυτά ακούγονται οικεία στους περισσότερους από εμάς. Όλοι μας έχουμε περάσει από εκεί, άλλοι σε μικρότερο και άλλοι σε μεγαλύτερο βαθμό, αλλά κανένας μας δεν ήθελε να μείνει εκεί. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει να κατανοήσουμε τους λόγους για τους οποίους φτάσαμε σε αυτό το σημείο.

«Δυο είναι οι κύριοι λόγοι που οδηγούν στο Burnout», εξηγεί η Brendan McCaughey (2016).

1) **Σωματικοί** και **πνευματικοί** κυρίως λόγω υπερφόρτωσης.

2) Η **μη σύνδεση** της εργασίας μας με αυτό που πραγματικά μας ενδιαφέρει ή απασχολεί.

«Πριν προχωρήσουμε στην περαιτέρω επεξήγηση των ανωτέρω, θα διευκρινίσουμε το εξής. Μερικές φορές όταν αισθανόμαστε εξαντλημένοι, νιώθουμε επίσης και το συναίσθημα επείγουσας αλλαγής. Σε εκείνο το σημείο πρέπει να αποφασίσουμε – ποιο είναι αυτό το οποίο πρέπει να αλλάξει; Είναι οι περιστάσεις ή οι συνήθειες, συμπεριφορές και τα αισθήματα μας; Κάποιες φορές οι περιστάσεις υδροδοτούνται από την συμπεριφορά μας. Απαντώντας σε αυτές τις ερωτήσεις και αποφασίζοντας από πού θα ξεκινήσουμε είναι το πιο σημαντικό βήμα για την διαχείριση του Burnout.

Εάν βιαστούμε και αλλάξουμε τόπο εργασίας, κρατώντας όμως σταθερές τις συνήθειες και την συμπεριφορά μας, θα καταλήξουμε στο ίδιο σενάριο αργά ή γρηγορά. Εάν αλλάξουμε συνήθειες, ξεκινήσουμε να ασκούμε και να τρώμε υγιεινά, παραμένοντα σε μια δουλειά η οποία δεν μας ταιριάζει, τα αποτελέσματα δεν θα απέχουν και πολύ από την προηγούμενη περίπτωση, καθώς το περιβάλλον μας δεν θα υποστηρίζει τις αλλαγές που προσπαθούμε να επιφέρουμε.

Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, είναι προτιμότερο να αλλάξουμε πρώτα τον εαυτό και τις συνήθειες μας και αργότερα δραστικά τις περιστάσεις γύρω μας. Ένας παράγοντας κλειδί που οδηγεί στο Burnout είναι το ότι δεν δίνουμε χρόνο και ενέργεια στον εαυτό μας. Αυτό μας αφήνει τελικά εξουθενωμένους, εφόσον έχουμε επενδύσει όλο το χρόνο και την ενέργεια μας σε όλους τους άλλους αλλά όχι σε εμάς».

Σωματικοί λόγοι:

Οι προγονοί μας εργάζονταν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ότι εμείς σήμερα. Πολλοί λίγοι από εμάς και αυτό στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες, μπορούν να συγκρίνουν τη δυσκολία της εργασίας τους με εκείνη των προγόνων μας. Οι κίνδυνοι που πρέπει να

αντιμετωπιστούν σε ένα γραφείο δεν είναι οι ίδιοι με εκείνους σε μια φάρμα ή ένα εργοστάσιο παραγωγής. Ακόμα και στα εργοστάσια και σύγχρονες φάρμες, η σωματική καταπόνηση που αισθάνεται κάποιος είναι πολύ μικρότερη, λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και των συστημάτων υποβοήθησης στις μέρες μας.

Ο κίνδυνος που ελλοχεύει είναι από την **πνευματική καταπόνηση** και την συνεχώς αυξανόμενη **νοητική επανάληψη** διαδικασιών και κινήσεων. Οι περισσότεροι άνθρωποι εργάζονται πλέον από το γραφείο τους και οι κινήσεις που κάνουν καθημερινά είναι πολύ συγκεκριμένες. Αλλά και εκείνοι που εργάζονται π.χ. στην παραγωγή ενός εργοστασίου, έχουν πλέον πολύ συγκεκριμένες κινήσεις να επιτελέσουν και τις κάνουν γρηγορά και μηχανικά.

Κάθε φορά που κινείται το σώμα μας κινείται και το νευρικό μας σύστημα. Αλλά ακόμα και όταν δεν κινείται το σώμα μας το νευρικό μας σύστημα και πάλι είναι σε λειτουργία. Η σωματική καταπόνηση μπορεί να μας εξαντλήσει εάν είναι σε μεγάλο μέγεθος ή να μας χειροτερέψει εάν δεν υπάρχει καθόλου στη ζωή μας. Η κατάσταση στην οποία βρίσκεται το σώμα μας σε σχέση με την απόδοση μας στην εργασία μας είναι αδιάψευστη, είτε χρησιμοποιούμε μια βαριοπούλα, είτε ηγούμαστε ενός Διοικητικού Συμβουλίου.

Πνευματικοί λόγοι:

Η σκέψη είναι κομμάτι της οποιασδήποτε εργασίας. Πολύ συχνά η συνειδητή σκέψη μας τείνει να εκλείπει λόγω συχνών επαναλαμβανόμενων εργασιών, οι οποίες έχουν τυπωθεί στο υποσυνείδητο μας και μας βάζουν στον **αυτόματο πιλότο**. Αλλά, πρέπει να προσπαθούμε να χρησιμοποιούμε τα εργαλεία του συνειδητού μας, να κάνουμε επιλογές και να χρησιμοποιούμε το μυαλό μας για το οτιδήποτε συμβαίνει γύρω μας.

Όπως η σωματική μας καταπόνηση ποικίλει ανάλογα με την εργασία μας, τοιοιουτρόπως ποικίλει και η πνευματική. Ένας χειρουργός και ένας σεφ, και οι δυο αντιμετωπίζουν πιέσεις και καλούνται να πάρουν αποφάσεις οι οποίες θα έχουν συνέπειες. Η ικανότητα τους να μπορούν να λάβουν αυτές τις αποφάσεις με ένα σταθερό και ορθό τρόπο είναι εξαιρετικά σημαντική. Ακόμα και ένας σερβιτόρος αντιμετωπίζει πνευματική καταπόνηση τις ώρες αιχμής του, λαμβάνει εκατοντάδες αποφάσεις και ακολουθεί χιλιάδες πνευματικά πρότυπα τα οποία είναι χαραγμένα στο υποσυνείδητο του. Η κάθε εργασία απαιτεί την **πνευματική** μας **διαύγεια** οποία και εάν είναι αυτή, με τον έναν ή τον άλλον τρόπο.

Εάν δεν μπορέσουμε να βρούμε ένα τρόπο να ομαλοποιήσουμε την λειτουργία του εγκεφάλου μας και να την περιορίσουμε, δεν θα μπορέσουμε ποτέ να ξεφύγουμε από την πνευματική κατάρρευση. Εάν το άγχος κυριαρχεί στις σκέψεις μας ακόμα και όταν δεν βρισκόμαστε στη εργασία μας, αρχίζει η αντιστροφή μέτρηση. Δεν υπάρχει χώρος στο μυαλό μας για οτιδήποτε άλλο, όπως οι φίλοι η οικογένεια κ.τ.λ., παρά μόνο η εργασία και η καριέρα μας. Δεν είμαστε καν παρόντες στη ζωή μας, βρισκόμαστε μονιμά στον αυτόματο πιλότο.

Το να μπορούμε να αντιμετωπίσουμε τι πνευματικές απαιτήσεις της κάθε εργασίας απαιτεί ψυχική ηρεμία και προσπάθεια. Είναι τόσο ένα σωματικό κομμάτι μας που πρέπει να εξερευνήσουμε όσο ένα πνευματικό. Η πνευματική κατάρρευση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την σωματική. Οι συνδέεις σώματος και εγκεφάλου αποτελούν αντικείμενο συζήτησης για δεκαετίες, εάν όχι για αιώνες.

Πρέπει να βάλουμε στην άκρη τις εργασιακές ανησυχίες μας και τις ηλεκτρονικές μας συσκευές (βλ. Smartphone). Τουλάχιστον, για μερικές ώρες κάθε μέρα.

Η μη σύνδεση της εργασίας μας με αυτό που πραγματικά μας ενδιαφέρει ή απασχολεί.

Είναι πραγματικά πάρα πολύ εύκολο να καταρρεύσει κάνεις, όταν δεν ενδιαφέρεται ή δεν του αρέσει καθόλου αυτό που κάνει. Μπορούμε να προσποιηθούμε για λίγο αλλά τελικά όλοι θα το αισθανθούμε.

Για τους περισσότερους η κυρία πηγή του εισοδήματος τους, δεν είναι το μεράκι τους. Αυτό είναι ένα αποδεκτό γεγονός. Μερικοί δεν ξέρουν ακριβώς που είναι η κλίση και το μεράκι τους. Και αυτό είναι αποδεκτό. Αυτό που δεν είναι αποδεκτό είναι η παραμονή του ανθρώπου σε αυτήν τη κατάσταση ε' άπειρον.

Το να μένεις σε μια θέση που δεν σου αρέσει, σου εξασφαλίζει το burnout. Μπορεί να μην είναι στο άμεσο μέλλον, αλλά είναι σίγουρο ότι σε κάποιο σημείο θα αντιληφθούμε ότι δεν πάει άλλο. Εάν υποφέρουμε πνευματικά, σωματικά, ψυχικά, για να εξασφαλίσουμε τα προς το ζην, τότε σιγουρά υπάρχει κάποιος τρόπος να εξαλείψουμε την ταλαιπωρία αλλά παράλληλα να ζούμε αξιοπρεπώς. Η ζωή είναι πολύ μικρή, πρέπει να απολαμβάνουμε το κάθε λεπτό της. Το να ζούμε μόνο τα Σαββατοκύριακα δεν είναι αρκετό.

«Μπορείς να αποτύχεις σε κάτι που δεν θέλεις, ώστε να μπορέσεις να έχεις μια ευκαιρία σε αυτό που ήθελες πάντα» - Jim Carey

Η ασθένεια ενός πολιτισμένου κόσμου

Ο Βέλγος φιλόσοφος Pascal Chabot ονομάζει το Burnout «πολιτισμένη ασθένεια». Είναι σίγουρα ένα σύμπτωμα της μοντέρνας εποχής. «Δεν αποτελεί μια ατομική διαταραχή, που επηρεάζει ορισμένους, οι οποίοι δρουν άρρωστα μέσα στο σύστημα ή είναι πολύ προσκολλημένοι σε αυτό ή εκείνους που δεν ξέρουν πώς να βάλουν όρια στην επαγγελματική τους ζωή», γραφεί ο ίδιος. «Είναι μια διαταραχή που, όπως ένας καθρέφτης, αντανακλά κάποιες υπερβολικές αξίες της κοινωνίας μας».

Η καθηγήτρια του Ινστιτούτου Karolina στη Στοκχόλμη, Marie Aberg, περιγράφει το Burnout ως «ένα εξουθενωτικό κανάλι στο οποίο βουτάμε, σαν να παραιτούμαστε από πράγματα τα οποία δεν είναι σημαντικά για εμάς». «**Το πρώτα πράγματα από τα οποία παραιτούμαστε είναι εκείνα, τα οποία νιώθουμε ότι μας δίνουν ενέργεια αλλά φαίνονται προαιρετικά**», γραφεί ο Mark Williams και ο Danny Penman στο *Mindfulness: An eight-Week Plan for Finding Peace in a Frantic World*. «Το αποτέλεσμα ότι αυξανόμενα μένουμε μόνο με την δουλειά στη ζωή μας και άλλους αγχωτικούς παράγοντες που μας αποκόπτουν από κάθε αναζωογονητική δραστηριότητα ή ενέργεια λόγω έλλειψης χρόνου και το αποτέλεσμα είναι προδιαγεγραμμένο –η πλήρης εξουθένωση».

Ακόμα ένα αποτέλεσμα του τρέχοντος ορισμού της επαγγελματικής επιτυχίας είναι ο επιδημικός εθισμός. Περισσότεροι από είκοσι δυο εκατομμύρια άνθρωποι στις Η.Π.Α. χρησιμοποιούν παράνομα σκευάσματα, περισσότεροι από δώδεκα εκατομμύρια χρησιμοποιούν συνταγογραφούμενα αναλγητικά για ιατρικούς λόγους και σχεδόν εννέα εκατομμύρια χρειάζονται συνταγογραφούμενα υπνωτικά σκευάσματα για να μπορέσουν να κοιμηθούν. Και το ποσοστό των ενηλικών οι οποίοι καταναλώνουν αντικαταθλιπτικά έχει αυξηθεί κατά 400% από το 1988.

Το Burnout, το άγχος και η κατάθλιψη έχουν γίνει παγκόσμιες επιδημίες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι συνταγογραφήσεις για αντικαταθλιπτικά και αναλγητικά φάρμακα έχουν αυξηθεί 495% από το 1991. Στην Ευρώπη, από το 1995 έως το 2009, η χρήση των αντικαταθλιπτικών αυξανόταν περίπου 20% κάθε χρόνο. Και οι συνέπειες του άγχους για την υγεία μας είναι αποδεδειγμένες σε όλο τον κόσμο. Σύμφωνα με μια Δανική ερευνά, οι γυναίκες που περιέγραψαν την πίεση που δέχονται στην εργασία τους ως «αρκετά υψηλή» αντιμετωπίζουν 25% πιθανότητας να εμφανίσουν μια καρδιακή ασθένεια. Όπως ο June Davison, νοσοκόμος στο British Heart Foundation, δήλωσε: «Το να αισθάνεσαι συνεχώς κάτω από πίεση στην εργασία σου, οδηγεί τους εργαζομένους να υιοθετήσουν κάποιες κακές συνήθειες που μπορεί να τους οδηγήσουν σε καρδιακές παθήσεις».

Στη Γερμανία, περισσότεροι από το 40% των εργαζόμενων δήλωσαν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον έχει γίνει περισσότερο αγχωτικό τα τελευταία δυο έτη. Η Γερμανία έχασε πενήντα εννέα εκατομμύρια ημέρες εργασίας εξαιτίας ψυχολογικών διαταραχών το 2011, αυξημένο ποσοστό κατά 80% σε διάστημα 15 ετών. Η Υπουργός εργασίας στη Γερμανία, Ursula von der Leyden, εκτίμησε ότι το burnout κοστίζει στο κράτος μέχρι και δέκα εκατομμύρια ευρώ το χρόνο. «Τίποτα δεν κοστίζει περισσότερο από το

να βγαίνει ένας κάλος υπάλληλος σε σύνταξη στα πενήντα του έτη επειδή έχει εξουθενωθεί. Αυτές οι περιπτώσεις δεν είναι πια οι εξαιρέσεις στον κανόνα. Είναι μια τάση, για την οποία πρέπει να ληφθούν μετρά».

Στην Κίνα, σύμφωνα με μια ερευνά του 2012, το 75% των Κινέζων εργαζομένων δήλωσαν ότι τα επίπεδα του άγχους έχουν αυξηθεί σε σχέση με το προηγούμενο έτος (σε σχέση με την παγκόσμια τάση της τάξης του 48%).

Σύμφωνα με μια ερευνά της Ιατρικής Σχολής του Harvard, το εξωπραγματικό ποσοστό της τάξης του 96% των Διευθυντικών στελεχών δήλωσαν ότι αισθάνονται εξουθενωμένοι. Για παράδειγμα, ο Steve Cohen, CEO της SAC Capital, ο οποίος στο δικαστήριο που έγινε εναντίον του διότι αμέλησε μια προειδοποίηση από το fund που τους χρηματοδοτούσε, που έλαβε μέσω email και αφορούσε την εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών της εταιρείας, έθεσε προς υπεράσπιση του το γεγονός ότι λάμβανε καθημερινά περίπου 1000 emails και ήταν αδύνατο να τα διαβάσει όλα. Υπάρχει ένα τίμημα που πρέπει να πληρωθεί σε κάθε περίπτωση και στην παρούσα ήταν 1.2 εκατομμύρια ευρώ πρόστιμο που έλαβε η εταιρεία του. Μετά από χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους, ως CEO της εταιρείας Lloyds Banking Group, ο Antonio Horta-Osorio, πήρε 2 μήνες άδεια το 2011. Οι λόγοι που παρουσίασε ήταν η έλλειψη ύπνου και η εξουθένωση. Όταν επέστρεψε, είπε: «Με τη γνώση που έχω τώρα, πιστεύω ότι θα έπρεπε να το είχα πάρει λίγο πιο σιγά. Η δουλειά θα είναι πάντα εκεί και δεν τελειώνει». Τον Οκτώβριο του 2013, ο Hector Sants, διευθυντής του τμήματος Συμμόρφωσης του Barclays, έλαβε μερικές μέρες άδεια. Λίγες μέρες αφότου επέστρεψε, υπέβαλε την παραίτηση του, είχε διαγνωστεί ότι πάσχει από κατάρρευση και άγχος.

Η λέξη «στρες» χρησιμοποιήθηκε αρχικά το 1936 από έναν ιατρό, ονοματι Hans Selye. Σημαίνει η μη απόκριση του σώματος σε μια εξωτερική απαίτηση.

Οι αρχαίοι Ρωμαίοι χρησιμοποιούσαν τη λέξη stringere – που σήμαινε σφίγγω δυνατά ή τραυματίζω. Όταν η λέξη εισήλθε στην αγγλική γλώσσα το 14ο αιώνα, συνέχισε να αναφέρεται σε σωματικές κακώσεις λόγω περιβάλλοντος. Το 19ο αιώνα, η λέξη άρχισε να είναι συνδυασμός των παραγόντων του περιβάλλοντος και των αποκρίσεων του σώματος μας σε αυτές. Τότε το 1934, ένα ιατρός, ο Walter Cannon, έδειξε ότι τα ζώα εκκρίουν αδρεναλίνη σε απάντηση στο άγχος που αισθάνονται. Αυτή ήταν και η πρώτη απόδειξη πως το περιβάλλον μπορεί να μας προκαλέσει μια σωματική αντίδραση. Ο Selye πήγε την έννοια ένα βήμα παρακάτω και έδειξε ότι οι ορμόνες που απελευθερώνονται στο σώμα μας λόγω του άγχους μπορούν να έχουν διαρκής επιπτώσεις στο σώμα μας.

Ότι και αν παράγει το σώμα μας είναι αποκλειστικά υποκειμενικό. Φαίνεται πως το άγχος συνεχώς περιπλανιέται γύρω μας, σαν να ψάχνει μια περιοχή να προσγειωθεί. Συχνά προσγειώνεται πάνω σε πράγματα τα οποία δεν είναι σημαντικά. Αυτό που μας κάνει να καταλάβουμε ποσό ασήμαντα ήταν και πως επιτρέψαμε στο άγχος να μας απασχολεί για αυτά είναι όταν κάτι πραγματικά σημαντικό θα συμβεί στη ζωή μας, όπως ο θάνατος ενός αγαπημένου προσώπου, μια ασθένεια ή ένα πρόβλημα υγείας.

Επαναλαμβανόμενα και σε παγκόσμιο επίπεδο, φαίνεται πως χρειάζεται μια βιώσουμε μια κρίση σε επίπεδο υγείας για να δώσουμε προσοχή σε αυτά που συμβαίνουν. Αυτή η στιγμή ήρθε για τον Προέδρο της Google China, Lee Kai-Fu, το φθινόπωρο του 2013, όταν διαγνώστηκε με καρκίνο. Ο Lee είπε στους 50 εκατομμύρια οπαδούς (followers) του στο China Weibo (ένα κοινωνικό δίκτυο της Κίνας) ότι αποφάσισε να αλλάξει τη ζωή του. «Προσπαθούσα αφελώς να συναγωνιστώ με τους γύρω μου για το ποιος μπορούσε να κοιμηθεί λιγότερο. Έκανα το 'πολεμώντας ως το θάνατο' προσωπική μου φράση (motto). Τώρα και μόνο τώρα, που κινδυνεύω να χάσω 30 χρονιά ζωής, συνειδητοποίησα πως πρέπει να ηρεμήσω και να αναθεωρήσω. Αυτό το είδος της εργασιακής εμμονής που είχα ήταν ένα μεγάλο λάθος». Το νέο του πλάνο είναι «Κοιμήσου επαρκώς, βελτίωσε τη διατροφή σου και εξασκήσου όσο γίνεται».

Recent study: Το 95% των Διευθυντών Ανθρώπινων Πόρων παραδέχεται ότι το burnout είναι πραγματικό φαινόμενο.

Τα αποτελέσματα της ερευνάς του Kronos Incorporated and Future Workplace έδειξαν ότι το 95% των Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού επιχειρήσεων που διαθέτουν πάνω από 2500 εργαζομένους, δέχονται το burnout – ως ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα, το οποίο δεν μπορεί να επιλυθεί ευκολά.

Και ενώ προσπαθούν να βρουν μια λύση σε θεσμικό επίπεδο, εκείνη βρίσκεται καθαρά σε προσωπικό επίπεδο. Η λύση κείται στο να βρεθεί το νόημα στην εργασία. Αυτός είναι ένας πολύ κάλος τρόπος να βελτιωθεί η ικανοποίηση που μας παρέχει, ανεξάρτητα από τις οικονομικές μας απολαβές.

Το να βρει κάποιος νόημα στην εργασία του δεν περιορίζεται σε κάποιο συγκεκριμένο είδος δουλειάς ή την εξέλιξη μας μέχρι ένα συγκεκριμένο εργασιακό επίπεδο. Αυτό δεν είναι κάτι το οποίο μπορεί να το κάνει μόνο η εργασιακή ελίτ, τα ανωτέρα στελέχη και οι Διευθυντές. Απευθύνεται σε όλους, σε οποιαδήποτε εργασία και οποιοδήποτε επίπεδο. Σε εμάς που θέλουμε να βρούμε ένα λόγο για αυτό που καθημερινά κάνουμε. Εάν η εργασία μας αποφέρει σε κάτι καλό, σε κάτι χρήσιμο, σε κάτι θετικό, τότε υπάρχει εάν νόημα σε αυτήν. Απλώς κάποιες φορές είμαστε τόσο απασχολημένοι που δεν μπορούμε να το δούμε.

Για παράδειγμα, η υπάλληλος υποδοχής σε ένα νοσοκομείο, δεν είναι απλώς μια κοπέλα που μοιράζει εξιτήρια. Εξυπηρετεί ασθενείς. Οι πληροφορίες που τους δίνει, μπορεί να τους κάνουν να νοιώσουν λιγότερο άγχος και να αξιοποιήσουν καλύτερα το διαθέσιμο χρόνο τους είτε ως επισκέπτες, είτε ως ασθενείς.

Ο υπάλληλος μιας τράπεζας, δεν ελέγχει μόνο τα επιτόκια στα δάνεια των καταναλωτών / πελατών. Με την εργασία του τους βοηθάει να φροντίζουν τις οικογένειες του, να χτίσουν την επιχείρησή τους και να εκπληρώσουν τις επιθυμίες τους.

Και πώς να βρεθεί το νόημα?

Ξεκινώντας για να βρούμε το νόημα της εργασίας μας, βλέπουμε πως αυτό που κάνουμε λειτουργεί θετικά και για τις δουλείες άλλων ανθρώπων. Βλέπουμε τον εαυτό μας από μια άλλη οπτική, καθώς συνειδητοποιούμε την προσφορά μας στον κόσμο και τις ζωές των γύρω μας.

Αυτός ο τρόπος μας εμπνέει και μας δίνει μια νέα προοπτική. Μπορεί μαζί με το νόημα να βρούμε και τη χαρά της εργασίας μας, μέσα από μια καλύτερη έκδοση του εαυτού μας. Συνεπώς, φορτιζόμαστε θετικά στην εργασία μας, δουλεύουμε καλύτερα και οδηγούμαστε στην ακριβώς αντίθετη κατεύθυνση από εκείνη του burnout.

Υγιείς εργαζόμενοι, Υγιείς επιχειρήσεις

Αναλογιζόμενοι την **Δυτική εργασιακή κουλτούρα**, μπορούμε να διακρίνουμε δυο κόσμους. Δυο διαφορετικούς και ανταγωνιστικούς μεταξύ τους κόσμους. Στον έναν, βλέπουμε καθαρά τις διαταραχές που προκαλεί το burnout: μια επιχειρησιακή κουλτούρα που το επικροτεί, βελτιστοποιεί τα βραχυπρόθεσμα κέρδη και ξεπερνά τους στόχους που έχει θέσει για ανάπτυξη. Στον άλλον, βλέπουμε μια συνεχώς αυξανόμενη συνειδητοποίηση του τι μπορεί να προκαλέσει το άγχος στο εργασιακό περιβάλλον όσον αφορά την ευημερία των εργαζομένων αλλά και της εταιρείας.

Υπάρχουν συνεχώς αυξανόμενες αποδείξεις ότι η **μακροπρόθεσμη ευημερία** μιας επιχείρησης και η υγεία των εργαζομένων της (ψυχική και σωματική), συσχετίζονται και όταν γίνονται προσπάθειες παράβλεψης του γεγονότος αυτού και αυτά τα δυο διαχειρίζονται σαν να μην έχει σχέση το ένα με το άλλο, το τίμημα που πληρώνεται στο τέλος είναι βαρύ και σε προσωπικό αλλά και σε συλλογικό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, συμβιβάζουμε την υγεία και την ευτυχία μας. Σε επίπεδο επιχειρήσεων, το κόστος θα φανεί σε χρηματικές μονάδες, απώλειες ταλαντούχων εργαζομένων και μειωμένης αποδοτικότητας. Αλλά ισχύει και το αντίστροφο, ότι είναι καλό για εμάς είναι καλό και για τις επιχειρήσεις και συνεπώς και για το κράτος. Διότι οι θεραπείες των περιπτώσεων ψυχικής ή σωματικής εξάντλησής είναι πολύ πιο συχνές και κοστίζουν πολύ περισσότερο από τις θεραπείες ‘πραγματικών’ ασθενειών.

Έρευνες έχουν αποδείξει ότι υπάλληλοι στις Η.Π.Α. ξοδεύουν 200 έως 300% περισσότερο από τα έμμεσα κόστη στο Σύστημα υγείας του κράτους, με τη μορφή των αδειών από την εργασία τους λόγω ασθένειας, αδιάθετων ημερών, χαμηλής παραγωγικότητας, από ότι ξοδεύουν σε ‘πραγματικά’ προβλήματα υγείας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το άγχος ευθύνεται για την απώλεια 105 εργασιακών ημερών κάθε χρόνο. Δεν είναι καθόλου παράξενο ότι ο καθηγητής του Harvard, Michael Porter, επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις έχουν μια επιθετική προσέγγιση όσον αφορά την ευεξία των εργαζομένων και την πρόληψη των συμβάντων που σχετίζονται με το burnout.

Ο Howard Scultz, CEO της Starbucks, είχε ένα αντιμετώπισε μια εξαιρετικά μεγάλη πίεση από τους επενδυτές της εταιρείας του, τα χρόνια κατά τα οποία η κερδοφορία ήταν μικρή. Στην ηλικία των επτά ετών, βίωσε την απόλυση του πατέρα του από οδηγός φορτηγού, αφού γλίστρησε σε εάν κομμάτι πάγου, έπεσε και έσπασε τον γοφό και τον αστράγαλο του. Ο πατέρας του απομακρύνθηκε από την εταιρεία χωρίς καμία κρατική βοήθεια, εταιρική μεριμνά ή αποζημίωση. Στα πρώτα χρόνια της Starbucks, ο Scultz εστίασε στο να παρέχει ιατρική κάλυψη σε όλο το προσωπικό, ακόμα και εκείνους που εργαζόταν λιγότερο από είκοσι ώρες της εβδομάδα. Δυο δεκαετίες αργότερα και καθώς η εταιρεία αντιμετώπιζε την δυσκολότερη οικονομική περίοδο της ζωής της, ο Scultz στάθηκε αμετακίνητος στην άποψη του για τις δωρεάν ιατρικές παροχές της εταιρίας, όσο και αν οι επενδυτές του είχαν αντίθετη άποψη. Ο Scultz έβλεπε το ωφέλιμο αυτό πλάνο, όχι ως μια πολυτελής παροχή προς τους εργαζομένους αλλά ως μια βασική στρατηγική. «Συμπεριφέρσου στους ανθρώπους σαν να είναι η οικογένεια σου και θα

σου δώσουν τον καλύτερο τους εαυτό», έλεγε. Αυτή ήταν η αρχή είναι που οδήγησε στη δημιουργία της Beanstock, μιας εταιρείας της οποίας μέτοχοι ήταν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της Starbucks, η οποία τελικά έσωσε την αρχική εταιρεία από την οικονομική καταστροφή.

Είναι πάρα πολλές οι εταιρίες που ακόμα και στις μέρες μας δεν αντιλαμβάνονται τα οφέλη της σωματικής και ψυχικής ευεξίας. «Η έλλειψη προσοχής για τις ανάγκες των εργαζομένων εξηγεί γιατί οι Η.Π.Α. ξοδεύουν περισσότερα χρήματα από οποιαδήποτε άλλη χώρα στις ανάγκες του Συστήματος Υγείας της και τα πράγματα γίνονται όλο και χειρότερα», εξηγεί ο Jeffrey Pfeffer, καθηγητής του πανεπιστήμιου του Stanford Graduate School of Business. «Δεν έχουμε επιτακτικές διακοπές ή πρόληψη για μέρες ασθένειας αλλά έχουμε απολύσεις, υπερεργασία και άγχος. Το να εργάζεται κάνεις σε πολλούς από τους σημερινούς οργανισμούς είναι πραγματικά επικίνδυνο για την υγεία του... ελπίζω οι επιχειρήσεις να ξυπνήσουν και να συνειδητοποιήσουν ότι εάν δεν εάν δεν ενδιαφερθούν για την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων τους, τα πράγματα δεν θα πάνε καθόλου καλά μακροπρόθεσμα».

Μια εταιρεία, η οποία αντιλήφθηκε τη σημαντικότητα της υγείας των εργαζομένων της ήταν η Safeway. Ο πρώην CEO, της εν λόγω αλυσίδα σούπερ μάρκετ Steve Burd, αναλογίζεται ότι το 2005 τα έξοδα της εταιρείας όσον αφορούσε τον τομέα της υγείας των εργαζομένων της ήταν περίπου ένα εκατομμύριο δολάρια και συνεχώς αυξανόταν έως και τα εκατό εκατομμύρια το χρόνο. «Αυτό που ανακαλύψαμε ήταν ότι το 70% του κόστους που αφορούσε τον τομέα αυτό, οφειλόταν σε συμβάντα που τα πυροδοτούσαν οι ανθρώπινες συμπεριφορές», εξομολογείτε. «Τώρα, ως επιχειρηματίας, σκέφτομαι πως εάν καταφέρω να επηρεάσω τις συμπεριφορές 200.000 εργαζομένων τότε θα μπορέσω να μειώσω τα κόστη αυτά».

Συνεπώς, η Safeway πρόσφερε τους εργαζομένους της κίνητρα για να χάσουν βάρος, να ελέγχουν την καρδιακή τους πίεση και τα επίπεδα της χοληστερίνης τους. Εδραίωσε ένα σύστημα υγειονομικής περίθαλψης βάσει του οποίου δικαίωμα χρήση του είχε μόνο εκείνος που πραγματικά προσπαθεί να βελτιώσει την υγεία του. Όπως εξηγεί ο Burd, «Εάν είσαι επιβεβαιωμένα μη καπνιστής, σου προσφέρουμε εκπτώσεις. Εάν έχεις χαμηλά επίπεδα χοληστερίνης, σου προσφέρουμε εκπτώσεις. Και κάπως έτσι οι συμπεριφορές τους έγιναν μια συνήθεια, με γνώμονα το ποιος μπορεί να γίνει καλύτερος, αλλά όχι από τους άλλους, από τον ίδιο του τον εαυτό». Και ήταν μια πραγματικά μεγάλη επιτυχία. «Επιτρέπεις και ενθαρρύνεις τους εργαζομένους σου να γίνουν πιο υγείες, εκείνοι γίνονται περισσότερο παραγωγικοί, και η εταιρεία σου πιο ανταγωνιστική», λέει ο Burd. «Δεν μπορώ να σκεφτώ ούτε ένα αρνητικό αυτής της μέθοδου. Το να βγάζεις χρήματα και να κάνεις και καλό δεν είναι αλληλοαποκλειόμενες καταστάσεις». Ο Esther Sternberg εξηγεί ότι «Το σώμα μας συνεχώς προσπαθεί να επουλώσει τις πληγές του. Αυτό είναι ζωή. Ένας βράχος μπορεί να κάθεται εκεί και τελικά να γίνει άμμος ή λάσπη όταν κάποιο άλλο στοιχείο το επηρεάσει. Αλλά ένας ζωντανός οργανισμός, συνεχώς επουλώνεται, από το κυτταρικό επίπεδο μέχρι και το συναισθηματικό. Επομένως, οι ασθένειες προκύπτουν όταν το επίπεδο της επούλωσης είναι αρκετά χαμηλότερο από το επίπεδο τους τραυματισμού».

Αυτή τη στιγμή, στην πλειονότητα των επιχειρήσεων και την μειονότητα των ζώων μας, το επίπεδο της διαδικασίας επούλωσης των ζημιών που μας προκαλούνται είναι πολύ χαμηλότερο από το επίπεδο του τραυματισμού που προλαβαίνει να συμβεί.

Παγκόσμια επιδημία

Ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων – από τις θέσεις παραγωγής έως και τις θέσεις Διευθυντών – υποκύπτει στο burnout στο εργασιακό περιβάλλον. «Οι ειδικοί εξηγούν ότι οι επιχειρήσεις δεν είναι ακόμα έτοιμες να το αντιμετωπίσουν», Shelby Lorman (2017).

«Το Burnout ξεκινά με τον εργαζόμενο να αισθάνεται συντετριμμένος για εάν παρατεταμένο χρονικό διάστημα, αμέσως μετά απαθής και τελικά σαν ναρκωμένος», εξηγεί η Alden Cass, ψυχολόγος στο Manhattan, η οποία κουράρει ασθενείς σε υψηλόβαθμες και εξαιρετικά αγχωτικές θέσεις.

Και ενώ η παθητικότητα και το burnout, ήταν κάποτε περισσότερο συχνή σε χώρους όπως η ιατρική, στις μέρες μας επηρεάζει την κάθε γωνιά της εργασιακής αγοράς. «Η δουλειά όλων μας είναι πλέον μια –αγχωτική– δουλειά», δηλώνει η Jeanne Meister, σύμβουλος επιχειρήσεων σε εργασιακά θέματα – βασικός της πελάτης είναι η Microsoft Corp. - , «το οποίο και εξηγεί γιατί το πρόβλημα χειροτερεύει συνεχώς, καταλήγοντας σε εξάντληση και έλλειψη ύπνου αλλά και σε τεράστια κόστη υγείας».

Ένα μεγάλο κομμάτι του burnout αποτελεί η συνεχής λειτουργία του εγκεφάλου μας για εργασιακού λογού. Αυτό μπορεί να σημαίνει την μεταφορά εργασίας και στο σπίτι, έλεγχος του email μέσα στη νύχτα ή η εργασία η οποία ξεπερνά κατά πολύ το δωρο. Αυτό το φαινόμενο, κατά το οποίο θέλουμε να είμαστε μονίμως συνδεδεμένοι με την δουλειά μας, μας αγχώνει τρομερά. Η Workplace Options, μια εταιρεία που προσφέρει τηλεφωνικές υπηρεσίες σε εργαζομένους, σημείωσε 42.500 τηλεφωνήματα τον προηγούμενο μήνα, που σχετίζονταν με άγχος και στρες. Αυτό δηλώνει μια αύξηση τη τάξης του 16% σε σχέση με το 2016.

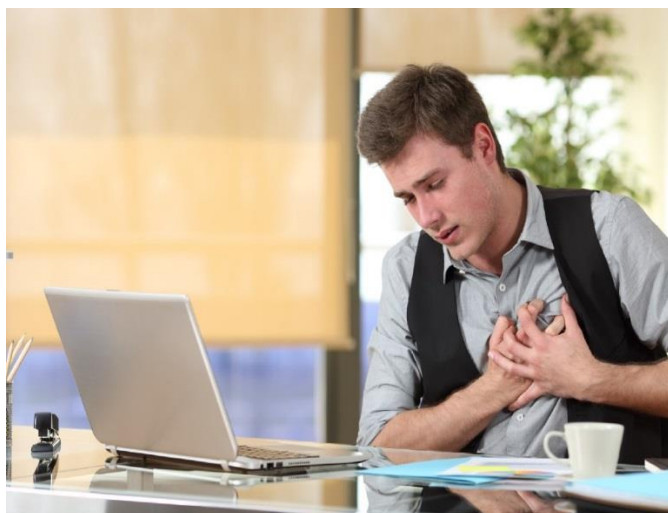
Το εργασιακό στρες και ανησυχία επιφέρει κόστη στην υγεία μας αλλά και στην οικονομία. Το 2016, ερευνητές του Harvard και του Stanford εκτίμησαν ότι τα κόστη που αφορούν τον τομέα της Υγείας και προέρχονται από το εργασιακό άγχος κυμαίνονταν μεταξύ 125 και \$190 δισεκατομμύρια το χρόνο.

Το να θέσουμε όρια για το καλό της υγείας μας είναι δύσκολο για πολλούς λογούς. Όπως είπε και ο Cass, οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιστέκονται στις ανάγκες τους από φόβο να μην χάσουν την εργασία τους, ενώ οι εταιρείες σκέφτονται πως εάν θεσπίσουν όρια και ενέργειες για την αποφυγή του burnout θα τους κοστίσει αρκετά χρήματα.

Η ερευνήτρια θεμάτων που σχετίζονται με το Burnout Christina Maslach, καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια Berkeley, δήλωσε ότι οι εταιρείες αντιστέκονται ακόμη και να συζητήσουν για το burnout, όχι και να σκεφτούν πως θα το αντιμετωπίσουν, αποδοκιμάσουν και ισχυροποιήσουν την κουλτούρα τους απέναντι του.

Οι εταιρείες πρέπει να αναζητήσουν απευθείας λύσης για το εργασιακό άγχος. Και στην περίπτωση που αυτό, δεν θέλουν να τους κοστίσει πολλά χρήματα, θα απαιτήσει πάρα πολύ μεγάλη προσπάθεια. Παρόλα αυτά το να ξεκινήσει μια συζήτηση για το burnout, και η επένδυση σε μια εργασιακή κουλτούρα που οριοθετεί το άγχος και τις ανησυχίες θα αποδώσουν τα μέγιστα σε βάθος χρόνου.

Το σώμα μας δίνει σημάδια



Όταν ξεκινάμε μια εργασία ή ένα project, αναλογιζόμαστε τους πόρους που χρειαζόμαστε και τους καθιστούμε διαθέσιμους, διότι δεν θέλουμε να φανούμε ασυνεπείς λόγω ανεπάρκειας πόρων. Συνεπώς είναι παράδοξο που όταν καθορίσουμε τους στόχους μας και τις φιλοδοξίες μας, δεν προγραμματίζουμε σωστά τις ανάγκες της υγείας μας (σωματικής και ψυχικής), λέει ο Khaleelulla Khan (2017).

Είμαστε τόσο επηρεασμένοι από την οποία μας επιθυμία που έχουμε αποτύχει στο να δώσουμε τον ορισμό μιας πραγματικής επιτυχίας. Το να έχουμε καριέρα είναι επιτυχία; Το να έχουμε λεφτά είναι επιτυχία; Πολύ συχνά αγνοούμε τους εαυτούς μας και τις ανάγκες τους. Ο χρόνος είναι το πιο πολύτιμο αγαθό μας, διότι έχουμε όλοι μας περιορισμένη ποσότητα αυτού.

Η διαφημιστική εταιρεία Ogilvy PR corporation ήρθε στο φως της αρνητικής δημοσιότητας όταν κάποιοι από τους εργαζομένους της απεβίωσαν, αναφερόμενοι σε πολλές ώρες υπερεργασίας και αγνοώντας το γεγονός ότι έπασχαν από πνευμονία. Ο Mark David Dehesa, ο νεαρός Διευθυντής Brand Management της Ogilvy Philippines, απεβίωσε την Κυριακή 19 Φεβρουάριου 2017. Ο θάνατος του αναθέρμανε το θέμα της υπερεργασίας αρκετά χρονιά μετρά από τον θάνατο την εργαζόμενων του. Ο Jeff Stelton, πρώην εργαζόμενος της ίδιας εταιρείας, απαντώντας σε δημοσιεύματα είπε χωρίς να διστάσει: «Είναι καιρός να μάθουμε να λεμέ όχι σε αυτό το μη απαραίτητο μαρτύριο». Σε εκείνο το σημείο ένιωσε πως δεν είχε άλλες δυνάμεις να δώσει, δεν ήθελε να δώσει άλλο και πρόσθεσε: «Ηρθε ο καιρός να λεμέ ΟΧΙ, δεν μπορώ να παρευρεθώ στην συνάντηση στις 9 π.μ., όταν κάποιος έχει ξενυχτίσει μέχρι τις 4 π.μ. για να ολοκληρώσει την παρουσίαση».

Ένα άλλο περιστατικό αποτελεί η Vanessa Year, αεροσυνοδός της Singapore Airlines (SIA), η οποία βρέθηκε νεκρή σε ένα ξενοδοχείο στο San Francisco στις 31 Ιανουάριου 2017. Σύμφωνα με πηγές, η κα Year δεν αισθανόταν αρκετά καλά για δυο ολόκληρες μέρες πριν το θάνατο της. Υπάρχει άποψη που κυριαρχεί στο προσωπικό της Singapore Airlines, που λέει ότι εάν απουσιάσεις για Ιατρικούς λόγους, επηρεάζεται η ανανέωση του συμβολαίου σου και η προοπτική μιας προαγωγής.

Το σημείο στο οποίο χάνουμε την επαφή όταν θέτουμε τους στόχους μας είναι ότι οι πόροι μας δεν είναι ανεξάντλητοι. Το σώμα μας είναι ένας πόρος. Εάν το χρησιμοποιήσουμε υπέρ του δέοντος θα μας δώσει ένα σημάδι για να μας προειδοποιήσει και να μας επιστήσει την προσοχή. Για χάρη λοιπόν της επίτευξης του στόχου μας, μιας προαγωγής ή μιας ανανέωσης συμβολαίου, επιλεγόμενα αγνοούμε αυτήν την προειδοποίηση.

Η *δεύτερη μας υπόθεση* αφορά την εξέταση εάν οι εργαζόμενοι θεωρούν τις σωματικές δυνάμεις ανεξάντλητες και δεν λαμβάνουν υπόψη τυχόν προειδοποιητικούς πόνους που ευθύνονται στην υπερβολική εργασία, είτε είναι μυϊκοί πόνοι - απόρροια χειρωνακτικής εργασίας, είτε πονοκέφαλος – απόρροια πνευματικής εργασίας.

H2: Στην περίπτωση προειδοποιητικού σωματικού πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος επιλεγει να τον αγνοήσει, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις συνέπειες για τη υγεία του.

Ο Dr. Mashal Goldsmith, # 1 Leadership Coach, ρώτησε τους συμμετέχοντες σε ένα σεμινάριο του. Όταν φτάνουμε σε μεγάλη ηλικία και είμαστε έτοιμοι να αφήσουμε την τελευταία μας πνοή, ποιος θα είναι δίπλα μας; Μόνο οι δικοί μας άνθρωποι και οι φίλοι μας. Δεν θα βρει ποτέ κανείς δίπλα του εκείνη τη στιγμή συνάδελφους και συνεργάτες. Συνεπώς, την επόμενη φορά, πριν αγνοήσουμε ένα προειδοποιητικό σημάδι του σώματος μας, ας σκεφτούμε ότι ο χρόνος είναι το πολυτιμότερο δώρο που μπορούμε να χαρίσουμε στον εαυτό μας και στη μέλη της οικογένειας μας. Η οικογένεια μας έχει περισσότερα δικαιώματα στην ψυχή και το σώμα μας από την δουλειά, τους συνάδελφους και την καριέρα μας. Υπάρχει και η ζωή που είναι πιο σημαντική από τα χρήματα, τις προαγωγές και τις υλικές επιτυχίες.

Τρόποι αντιμετώπισης του Burnout

«Το Burnout δεν είναι προϊόν οκνηρίας, αλλά απόρροια σπουδαίων σκέψεων οι οποίες είναι ανοργάνωτες», Josh Okello (2017).

Η ποικιλομορφία και η καινοτομία είναι κομμάτι της ζωής κάθε επιχειρηματία. Παρόλα αυτά, όσο περισσότερες ιδέες δημιουργεί ο εγκέφαλος μας τόσο περισσότερο ρισκάρει να νεκρώσει πολύτιμες πτυχές της ζωής μας. Ο θάνατος αυτός είναι ευρέως γνωστός ως «Burnout».

Διερευνώντας τις αίτιες που προκαλούν το burnout, παρατηρούμε ότι οι περισσότερες από αυτές δεν τροφοδοτούνται από αρνητικές σκέψεις ή ιδέες, οι οποίες μπορούν να μας οδηγήσουν σε αδιέξοδο αλλά από θεμελιώδη κίνητρα με την δυναμική να μας κάνουν το καλύτερο που μπορούμε να γίνουμε. Συνεπώς, πως γίνεται ενώ τα κίνητρα μας είναι θετικά, το αποτέλεσμα να είναι τόσο καταστροφικό;

Υπάρχει ένα ρητό που λέει: «Το πολύ μαγείρεμα καταστρέφει το φαγητό». Όχι απαραίτητα επειδή ο μάγειρας είναι ανεκπαιδευτος ή δεν κατέχει τις απαραίτητες γνώσεις, αλλά επειδή οι σκέψεις του είναι τόσο ανοργάνωτες που έχουν τα ίδια καταστροφικά αποτελέσματα με το εάν ήταν κακές.

Οι επιχειρηματίες είναι γνωστό ότι γεννούν ιδέες. Οι περισσότερες από αυτές αφορούν την ανάπτυξη και την ευημερία της επιχείρησής τους. Είναι πολύ δύσκολο να πρέπει να προγραμματίσεις, εκτελέσεις και ελέγξεις τον ρυθμό ανάπτυξης που η επιχείρησή σου κατέχει.

Άλλη μια αιτία που συνήθως οδηγεί στο burnout είναι ότι δεν δίνουμε στον εαυτό μας τον χρόνο που χρειάζεται. Ο *Josh Okello* εξομολογεί: «Στην ζωή μου, ως αρχηγός, έμαθα ότι όσο πιο απασχολημένοι είμαστε τόσο περισσότερο έχουμε ανάγκη για ξεκούραση. Η έλλειψη ξεκούρασης οδηγεί σε έλλειψη εστίασης, και αυτή με την σειρά της επιτρέπει στις σκέψεις μας να κυκλοφορούν ανοργάνωτες με τα γνωστά ολέθρια αποτελέσματα. Πως μπορούμε να το περιορίσουμε;

Γραφή

Δεν είναι όλες μας οι ιδέες καλές και πραγματοποιήσιμες. Μόλις τις σκεφτούμε πρέπει να τις εκτιμήσουμε, αναλύσουμε και εάν αποβούν καλές τότε να προχωρήσουμε στην διεκπεραίωσή τους. Όταν έχουμε νέες ιδέες, καλό είναι να τις γράφουμε κάπου. Μερικές ιδέες φαίνονται εξαιρετικές αρχικά, όταν όμως τις σκεφτούμε καλύτερα συνειδητοποιούμε ότι δεν είναι ωφέλιμες.

Όχι στην υπερεργασία

Ο λόγος που προσλαμβάνουμε προσωπικό είναι ότι υπάρχουν στον κόσμο άνθρωποι που είναι πολύ καλύτεροι από εμάς. Το χτίσεις και να διατηρήσεις μια επιχείρηση δεν είναι ατομικό έργο και ευθύνη, αλλά ομαδικό. Πρέπει να αναθέτουμε και κάποια

καθήκοντα σε άλλους ώστε να καταφέρουμε να επιτύχουμε χωρίς να πάθουμε burnout. Η ανάθεση εργασιών πρέπει πάντα να γίνεται βάση των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων του καθενός.

Κοινωνικοποίηση

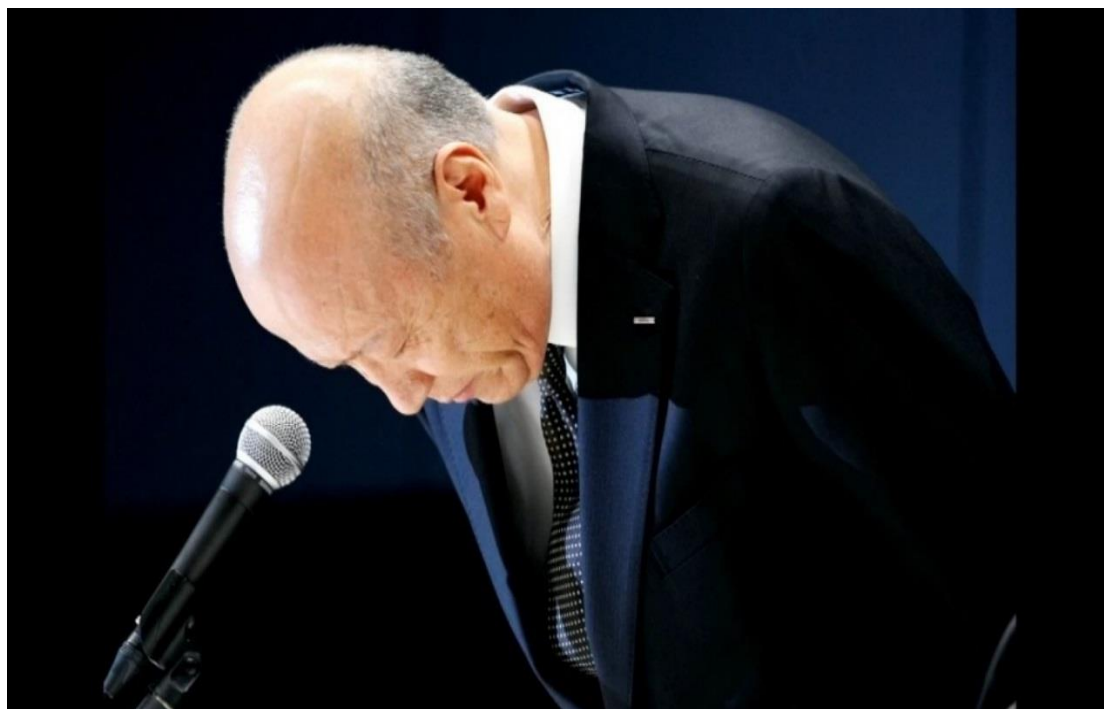
Εάν δεν συναντούμε τουλάχιστον 2 άτομα μέσα στην εβδομάδα, αντιμετωπίζουμε πρόβλημα. Πρόβλημα το οποίο δεν το έχουμε αντιληφθεί. Η συνάντηση με άλλους ανθρώπους οι οποίοι έχουν βιώσει το burnout, μπορεί να μας βοηθήσει να μάθουμε από τα λάθη τους, ενώ η συνάντηση με άτομα τα οποία δεν το έχουν βιώσει μπορεί να μας βοηθήσει να παραμείνουμε σταθεροί και υγείς.

Παιχνίδια

Το Rina.com είναι εάν διασπαστικό επιτραπέζιο επιχειρησιακό παιχνίδι, του οποίου ο σκοπός είναι να δημιουργήσει ευκαιρίες να γνωριστούν οι άνθρωποι μεταξύ τους και να μοιραστούν τις ιδέες τους. Έχει πολύ επιτυχημένα πραγματοποιήσει ειδικές βραδιές παιχνιδιών, προώθησης κοινωνικών εκδηλώσεων για επιχειρηματίες ή η μη προκειμένου να πραγματοποιηθεί ανταλλαγή απόψεων. Τα επιτραπέζια παιχνίδια είναι ένας εύκολος τρόπος να γνωρίσεις νέα άτομα και να επεκτείνεις τον κοινωνικό σου περίγυρο. Η ιδέα της αποσύνδεσης από την εργασιακή ζωή και την πολυάσχολη καθημερινότητα είναι ένας τρόπος ενίσχυσης της επιχειρησιακής κουλτούρας ενάντια στο burnout.

Η ενασχόληση με παιχνίδια, δεν παρέχει μόνο ένα διάλειμμα από την δουλειά μας αλλά επιπλέον ενισχύει τις ικανότητες του εγκεφαλικού μας φλοιού να αναλύει την κάθε κατάσταση, είτε χάνουμε, είτε κερδίζουμε. Αυτό το σημαντικό κομμάτι του εγκεφάλου μας χρειάζεται συνεχή εξάσκηση ώστε να μπορούμε να αναλύουμε καλύτερα τα δεδομένα μας στην δουλειά αλλά και στην προσωπική μας ζωή.

Case Study: Παραίτηση του Ιάπωνα CEO μετρά το θάνατο ενός εργαζομένου από burnout



Tadashi Ishii, Γενικός Διευθυντής της Dentsu, μεγαλύτερης Ιαπωνικής Διαφημιστικής Εταιρείας στην Ιαπωνία, παραιτείται λόγω του “θανάτου από υπερεργασία” ενός νεαρού εργαζομένου (Reuters).

Την Τέταρτη 28/12/16, ένας Ιάπωνας Γενικός Διευθυντής πραγματοποίησε μια αξιέπαινη κίνηση που θα εξέπληττε πολλούς Αμερικάνους εργαζομένους εάν έκανε το ίδιο ο δικός τους CEO. Ο Tadashi Ishii, the Γενικός Διευθυντής της Dentsu, μεγαλύτερης Ιαπωνικής Διαφημιστικής Εταιρείας, δήλωσε ότι θα παραιτηθεί τον Ιανουάριο, λαμβάνοντας όλη την ευθύνη για τις καταγγελλόμενες παραβιάσεις του Ιαπωνικής νομοθεσίας, οι οποίες κόστισαν τη ζωή ενός νέου εργαζομένου το 2016. Η αυτοκτονία υποκινήθηκε από υψηλότερα ιστάμενους υπάλληλους της εταιρείας ως “karoshi,” εάν Ιαπωνικός ορός για τον «θάνατο από υπερεργασία».

Η κίνηση αυτή του Ishii εναρμονίζεται με το αξιέπαινο Ιαπωνικό μοτίβο παραίτησης των Ιαπώνων CEO, μετρά την διενέργεια ντροπιαστικών συμβάντων στην εταιρεία που ηγούνται. Νωρίτερα μέσα στο 2016, η 7-Eleven mogul Toshifumi Suzuki, παραιτήθηκε εφόσον έχασε μια διαμάχη με τον ακτιβιστή activist επενδυτή Dan Loeb, λέγοντας σε μια δήλωση της πως: «Ένωσα απίστευτα ντροπιασμένη».

Το 2015, ο CEO της Toshiba, Hisao Tanaka παραιτήθηκε, αφού προηγουμένως μια έρευνα είχε βρει ότι εκείνος και αλλά στελέχη της εταιρείας ήταν υπεύθυνοι για ένα οικονομικό σκάνδαλο της τάξης των \$1.2 δισεκατομμυρίων. «Ζητώ ειλικρινά συγγνώμη από τους μέτοχους, που τους δημιούργησα τα εν λόγω προβλήματα», είπε στο Δελτίο Τύπου, σημειώνοντας «Αυτό είναι η μεγαλύτερη καταστροφή που έχει υποστεί ποτέ η εταιρεία μας». Η λίστα με τους Ιάπωνες CEOs, οι οποίοι παραιτούνται μετρά από ένα

ντροπιαστικό γεγονός, δεν σταματά εδώ και περιλαμβάνει τις εταιρείες Olympus και Terco.

Σιγουρά αποτελεί ένα αξιόπαινο σημάδι προσωπικής υπευθυνότητάς, το οποίο και λείπει από τους περισσότερους Δυτικούς Ηγέτες. Τέτοιες ενέργειες θα πρέπει να αποτρέπουν και τους άλλους επικεφαλής από το να επιτρέπουν στις κακές συμπεριφορές να ακμάζουν, και όσο δεν το κάνουν θα νιώθουν την ίδια ντροπή που η Ιαπωνική κουλτούρα τόσο απεχθάνεται.

Το πρόβλημα της υπερεργασίας στην Ιαπωνία δυστυχώς παραμένει. Δεν πρόκειται να επιλυθεί με την παραίτηση ενός Υψηλά ιστάμενου, όσο αξιοθαύμαστο και εάν ακούγεται. Οι υπερβολικές ώρες εργασίας είναι τόσο συχνό φαινόμενο στην Ιαπωνία, που το 22% των εργαζομένων απασχολούνται για περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα, περισσότερο από κάθε άλλη χώρα που ανήκει στην Organization for Economic Cooperation and Development εκτός της Τουρκίας, Μεξικό και Κορέας – στις Η.Π.Α., το 11% των εργαζομένων συναγωνίζεται επάξια το ρυθμό εργασίας της Ιαπωνίας, σύμφωνα με στοιχεία της OECD. Μια κυβερνητική αναφορά στην Ιαπωνία αποκάλυψε πως σχεδόν το 23% των εταιρειών δηλώνουν πως απασχολούν το προσωπικό τους για περισσότερες από 80 ώρες επιπλέον εργασίας κάθε μήνα – ώρες υπερωρίας όχι κανονικής απασχόλησης – και αναμεσα σε αυτές το 12% τοποθετεί υψηλότερα τον πήχη στις περισσότερες από 100 ώρες υπερωρίας το μήνα.

Με απλά λογία, το γεγονός αυτό αποτελεί πραγματικότητα στο σύνολο των εταιρειών της Ιαπωνίας και όχι σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Συνεχίζοντας τη έρευνα του για παρόμοιες τέτοιες καταστάσεις στη Ιαπωνία, ο Noah Smith, αρθρογράφος της Bloomberg View, δήλωσε πως στην Ιαπωνία επικρατεί η τάση για τιμωρία αντί για πρόληψη κυρίως σε ατομικό επίπεδο αντί για συλλογικό. Τέλος δηλώνει ότι οι ατομικές παρατηρήσεις δεν αποτελούν «Αποτελεσματικό υποκατάστατο των προσπαθειών για την πρόληψη αυτών των προβλημάτων».

Το ίδιο ισχύει και για τη αλλαγή της επιχειρησιακής κουλτούρας στην Ιαπωνία. Θα χρειαστούν αλλαγές στην κυβερνητική και οργανωτική Πολιτική καθώς επίσης και στην επιχειρησιακή κουλτούρα που πηγάζει, φυσικά, από τις ενέργειες των Διευθυντών. Κάποιες τέτοιες ενέργειες έλαβαν χώρα το 2014. Για παράδειγμα, τότε, η κυβέρνηση πέρασε τον πρώτο νομό που αποτρέπει το «karoshi», παρόλο που δεν είναι σαφές ποσό αποτελεσματικός είναι. Η Ιαπωνία, επιπρόσθετα, θέσπισε τον **Νοέμβριο** ως μήνα «Γνωστοποίηση και αποτροπής του “karoshi”» και έγινε γνωστό ότι ο Πρωθυπουργός της χώρας Shinzo Abe, σκέφτεται να εφαρμόζει πρόστιμα σε όσους δουλεύουν πέρα του καθιερωμένου ωραρίου.

Αλλαγές πρέπει να εφαρμοστούν και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η Διαφημιστική εταιρεία Dentsu φαίνεται να προσπαθεί να το δρομολογήσει. Η Wall Street Journal (2016) αναφέρει ότι η εν λόγω εταιρεία κλείνει όλα τα φωτά στις εγκαταστάσεις της μεταξύ των ωρών 22:00-05:00, απαιτεί από τους εργαζομένους της να δηλώνουν άδεια τουλάχιστον 5 ημέρες ανά εξάμηνο και προσπαθεί να μειώσει τις ώρες υπερωριών. Επίσης, δήλωσε ότι θα αφαιρέσει από τη Λίστα με τους Άτυπους κανόνες της την ενθάρρυνση της υπερωριακής εργασίας και την πεποίθηση ότι αυτή είναι απαραίτητη για το ενδεχόμενο μιας προαγωγής. «Συνέχισε την προσπάθεια, μέχρι θανάτου», ήταν μια από τις Αρχές της εταιρείας, σύμφωνα με το δημοσίευμα.

Προφανώς και η αφαίρεση από το λεξιλόγιο μιας εταιρείας της παραπάνω Αρχής είναι μια πολύ σημαντική αρχή. Όπως και το να θεσπίζουμε υποχρεωτικές ημέρες αδείας ακόμα και το να κλείνουν τα φωτά της επιχείρησης υποχρεωτικά στις 22:00. Είναι σημαντικές αλλαγές που έχουν αντίκτυπο στις ζωές εκατομμυρίων ανθρώπων.

Στη πραγματικότητα η αλλαγή των Κανόνων, Αρχών και νομοθεσίας δεν είναι αρκετά ισχυρά κίνητρα, εάν δεν τα πιστεύουν και ασπαστούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις και οι Διευθυντές τους. Ναι, οι Διευθυντές πρέπει να είναι εκείνοι οι οποίοι επιβλέπουν και αποτρέπουν την υπερεργασία. Χρειάζεται επίσης να δίνουν και οι ίδιοι το καλό παράδειγμα, φεύγοντας από το γραφείο τους με τη λήξη του ωραρίου, ενθαρρύνοντας με αυτόν τον τρόπο και τους υπολοίπους εργαζομένους.

Η αλλαγή σε μια επιχειρησιακή κουλτούρα είναι περισσότερο αποδοτική – ειδικά σε μια χώρα όπως η Ιαπωνία – όταν η Διοίκηση δεν εφαρμόζει απλώς καινούργιους κανόνες, αλλά τους ασπάζεται και δίνει πρώτη το καλό παράδειγμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων

Όλη η ζωή είναι ένα πείραμα. Όσο περισσότερα πειράματα κάνεις, τόσο το καλύτερο.

- **RALPH WALDO EMERSON, 1803-1884, Αμερικάνος Φιλόσοφος**

Ο λόγος που οι περισσότεροι άνθρωποι δεν πετυχαίνουν είναι ότι ανταλλάσσουν αυτό που θέλουν περισσότερο στη ζωή τους, με εκείνο που θέλουν μία δεδομένη στιγμή.

- **ΝΑΠΟΛΕΩΝ ΒΟΝΑΠΑΡΤΗΣ**

Τι κάνουν οι επιτυχημένες επιχειρήσεις;

Στη Huffington Post, μιας και τα νέα ποτέ δεν σταματούν και υπάρχει πάντα ο πειρασμός στη ζωή των συντακτών για περαιτέρω εργασία, προσπαθούν να εντάξουν τις ειδήσεις σε ένα «εικοσιτετράωρο ειδησεογραφικό κύκλο», ώστε να αποφύγουν το burnout. Πρώτα απ’ όλα θεωρείται αυτονόητο, ότι κανένας δεν είναι υποχρεωμένος να ελέγξει το email του και να απαντήσει σε μη εργάσιμες ώρες και σαββατοκύριακα. Όλοι ανεξαρτήτως δικαιούνται τρεις εβδομάδες άδεια το χρόνο, την οποία και σχεδόν τους υποχρεώνουν να λάβουν. Και μετά από παρότρυνση της ίδιας της ιδιοκτήτριας, Ariana Huffington, όλοι πρέπει να τρώνε το μεσημεριανό τους γεύμα μακριά από τα γραφεία του για να μην μπαίνουν στον πειρασμό να εργάζονται παράλληλα. Βέβαια, όπως ομολογεί και η ίδια, αυτό το τελευταίο χρειάζεται ακόμα αρκετή προσπάθεια για να επιτευχθεί.

Στα γραφεία της Huffington Post, υπάρχουν δυο δωμάτια με κρεβάτι, τα οποία προσφέρονται, σε περίπτωση που κάποιος αισθανθεί άσχημα και χρειάζεται να κάνει ένα διάλειμμα μακριά από το γραφείο του. Όταν έκαναν την πρώτη εμφάνιση τους, αυτά τα δωμάτια την Άνοιξη του 2011, όλοι ήταν πολύ σκεπτικοί ως προς τη χρήση τους. Πολλοί από τους εργαζομένους σκέφτηκαν ότι μπορεί να υπονοηθεί ότι παραμελούν τα καθήκοντα τους εάν παραβρεθούν σε κάποιο από αυτά τα δωμάτια. Η διοίκηση της εταιρείας όμως, ξεκαθάρισε ότι το να τριγυρίζουν στους διάδρομους εξαντλημένοι και υποτονικοί είναι αυτό για το οποίο πρέπει να έχουν δεύτερες σκέψεις και όχι για το εάν θα καταναλώσουν λίγα λεπτά από το ωράριο τους για να ξεκουραστούν και να γεμίσουν τις μπαταρίες τους. Στη γραφεία της εταιρείας στη Νέα Υόρκη, παραδίδονται δωρεάν στους εργαζομένους μαθήματα yoga, χαλάρωσης και διαλογισμού, σε εβδομαδιαία βάση ενώ στα καινούργια γραφεία στο D.C. υπάρχουν ειδικές αίθουσες αφιερωμένες σε αυτούς τους σκοπούς, πλήρως εξοπλισμένες με τον απαραίτητο εξοπλισμό που απαιτείται. Επίσης, διαθέτουν γυμναστήριο και συμμετέχουν στο Virgin Pulse wellness program, στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίσουν έως 500 δολάρια το χρόνο, με το υιοθετήσουν υγιείς συνήθειες στην καθημερινή τους ζωή. Επιπρόσθετα, για να προωθούν αυτές οι υγιείς συνήθειες, υπάρχουν σε κάθε όροφο εγκατεστημένα ψυγεία με υγιεινά σνακ, που περιλαμβάνουν γιαούρτι, χουρμάδες, φρούτα και καρότα, παρόλο που τα καρότα δείχνουν να μην έχουν και τόση μεγάλη ζήτηση και να υπάρχει πάντα μεγάλη ποσότητα που απορρίπτεται στο τέλος της εβδομάδας. Όλα τα παραπάνω δεν είναι καλά μόνο για τους ανθρώπους που εργάζονται για τη Huffington Post, αλλά είναι καλά και για την ίδια την Huffington Post.

Στο Facebook, η COO, Sheryl Sandberg, είπε δημοσιό ότι φεύγει από το γραφείο της στις 17:30 για να δειπνήσει με τα δυο μικρά παιδιά της και ενθαρρύνει και τους υπολοίπους εργαζομένους να φτιάξουν το χρονοδιάγραμμα τους ώστε να βρискουν χρόνο να είναι με τις οικογένειες τους ή απλώς χρόνο για τον εαυτό τους, ώστε να αισθάνονται καλύτερα.

Η σχέση μεταξύ της υπερεργασίας και τις απώλειες παραγωγικότητας παραμένει σταθερή ανεξάρτητου εθνικότητας ή κουλτούρας. Σύμφωνα με στοιχεία της Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), μεταξύ των Ευρωπαϊκών κρατών, η Ελλάδα κατείχε την πρώτη θέση με τις περισσότερες ώρες εργασίας, η Πολωνία κατείχε την δεύτερη θέση και η Ουγγαρία την τρίτη. Οι θέσεις που κατείχαν για την παραγωγικότητα τους όμως, ήταν η δέκατη όγδοη, εικοστή και εικοστή πέμπτη, αντίστοιχα. Εκείνοι που εργάζονται τις λιγότερες ώρες είναι οι Ολλανδοί, Γερμανοί και Νορβηγοί, οι οποίοι αναφορικά με τη παραγωγικότητα τους ήρθαν τέταρτοι, έβδομοι και πρώτοι.

Συνεχώς αυξάνονται οι επιχειρήσεις που αντιλαμβάνονται ότι η υγεία των εργαζομένων τους είναι ένας από του σημαντικότερους παράγοντες για την υγεία της ίδιας της επιχείρησης. Σε όλες τις σημαντικές conference calls στη Wall Street, οι αναλυτές και οι σύμβουλοι επιχειρήσεων, μαζί με τα στοιχεία που ζητούν για να δουν την κερδοφορία της εταιρείας (πωλήσεις, μερίδια αγοράς, κέρδη κ.τ.λ.), θα έπρεπε να απαιτούν από τους CEOs να ελέγχουν τακτικά τα επίπεδα τους άγχους που βιώνουν οι εργαζόμενοι.

Ένα από τα πιο διάσημα προγράμματα που προσφέρει η Google, στο προσωπικό της είναι το SIY, το οποίο είναι ακρωνύμιο του “Search Inside Yourself”. Η ενέργεια αυτή ξεκίνησε από τον Chade-Meng Tan, ένα μηχανικό και εργαζόμενο της Google με τον αριθμό 107. Ο Tan ξεκίνησε να γραφεί ένα βιβλίο σχετικά με τις αρχές και τα πιστεύω του, “ Search Inside Yourself” και έτσι αρχίσαν όλα.

Το πρόγραμμα αποτελείται από τρία μέρη, το μάθημα της προσοχής, αυτογνωσίας και χτίσιμο χρήσιμων πνευματικών συνήθειων. Ο Richard Fernandez, συνιδρυτής του Wisdom Labs, συμμετείχε στο πρόγραμμα του Tan, όταν βρισκόταν στη Google και είπε για αυτό: «Είμαι εγγυημένα περισσότερο διαλλακτικός ως ηγέτης σήμερα... Μοιάζει περισσότερο σαν εάν τραπεζικό λογαριασμό στον οποίο αποταμιεύεις, τη συναισθηματική σου νοημοσύνη και την πνευματικότητα σου. Τώρα έχω πολύ περισσότερο απόθεμα εκεί από ότι είχα και δουλεύω καλύτερα και πιο αποδοτικά».

Αλλά η τάση αυτή έχει τις ρίζες της ακόμα πιο πίσω στη Silicon Valley. Η Janice Marturano έχτισε ένα δημοφιλές πρόγραμμα διαλογισμού στο General Mills, όταν έκανε την πρακτική της ως Γενικός Σύμβουλος, το οποίο απαιτούσε ένα δωμάτιο διαλογισμού και σε κάθε κτίριο του συγκροτήματος. «Ο διαλογισμός είναι μια διαδικασία εξάσκησης του μυαλού μας να μένει συγκεντρωμένο σε αυτό που του επιβάλλουμε και να ξεκλειδώσει την δημιουργικότητα μας», έλεγε. «Αυτή η σύνδεση με τους εαυτούς μας αλλά και με όλους τους γύρω μας, όπως και με τους συνάδελφους μας είναι όλος ο σκοπός αυτής μας της εξάσκησης. Δεν υπάρχει η πραγματική ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Έχουμε μόνο μια ζωή. Και το πιο σημαντικό είναι να την ζούμε συνειδητά και όχι στον αυτόματο πιλότο». Και πραγματικά, έχει αποτέλεσμα. Το 80% των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στο πρόγραμμα αλλά και ακόμα 12 εταιρείες, οι οποίες συγκαταλέγονται στο Forbes 500,

και συμμετείχαν στο πρόγραμμα δήλωσαν ότι βελτιώθηκε κατά πολύ η ικανότητα τους να λαμβάνουν ορθότερες αποφάσεις.

«Το κύριο πλεονέκτημα του διαλογισμού είναι ότι είσαι πλήρως αφοσιωμένος στην εργασία σου, και είσαι περισσότερο αποδοτικός ως ηγέτης», είπε ο Bill George, καθηγητής του πανεπιστήμιου Harvard και πρώην CEO της εταιρείας ιατρικών συσκευών, Medtronic. «Παίρνεις πολύ καλύτερες αποφάσεις».

Ένα από τα πρωτεύοντα εμπόδια που κρατούν τις επιχειρήσεις μακριά από την απόφαση να υιοθετήσουν μεθόδους βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων είναι ο επιτακτικός και «στενόμυαλος» μύθος ότι δεν υπάρχει σχέση μεταξύ της αποδοτικότητας των εργαζομένων και της μέριμνας που η εταιρεία ή οι ίδιοι έχουν όσον αφορά την υγεία και ευεξία του σώματος και της ψυχής τους. Αυτό δεν θα μπορούσε να είναι περισσότερο ψέμα.

Πολύ σύντομα, οι επιχειρήσεις που ακόμα θα πιστεύουν σε αυτόν τον μύθο θα είναι μια μικρή μειονότητα. Αυτή τη στιγμή, το 35% των επιχειρηματιών στις Η.Π.Α. προσφέρουν κάποιου είδους αντί - στρες προγραμμάτων στο προσωπικό τους, συμπεριλαμβανομένων των: Target, Apple, Nike, P&G. Και όλοι αυτοί χαίρουν εξαιρετικής εκτίμησης από το προσωπικό τους. Η Glassdoor.com, η κοινότητα εύρεσης εργασίας, κάθε χρόνο δημοσιεύει μια λίστα με τις 25 εταιρίες που σέβονται την ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής: «Εταιρίες, που κάνουν ειλικρινείς προσπάθειες να δουν τις ζωές των εργαζομένων τους και εκτός γραφείου, συχνά βλέπουν την κερδοφορία τους, την πιστή και τη προσέλκυση ταλέντων προς αυτούς να αυξάνονται επίσης», δήλωσε ο Rusty Rueff, μέλος του Glassdoor.com.

Το 2013, μεταξύ των 100 καλύτερων εταιριών για να εργάζεται κάνεις στη λίστα του Forbes, οι περισσότερες ξεχώρισαν για την προσπάθεια τους να κάνουν τη ζωή των εργαζομένων τους καλύτερη. Η Salesforce.com, η οποία προσφέρει δωρεάν μαθήματα yoga, 100 δολάρια για σκοπούς ψυχικής και σωματικής ευεξίας σε κάθε εργαζόμενο και 48 ώρες (πληρωμένης εργασίας) σε όσους θέλουν να προσφέρουν εθελοντική εργασία σε κάποιο οργανισμό, ήταν στην 19^η θέση. Την 4^η θέση κατείχε η Boston Consulting Group, η οποία αποδοκιμάζει τους υπάλληλους που εργάζονται πολλές ώρες εβδομαδιαίως με την “red zone report”, επιτρέπει στους νεοπροσληφθέντες να ξεκινήσουν να εργάζονται οπότε αισθανθούν έτοιμοι μέσα σε διάστημα 6 μηνών και προσφέρει έως και 10.000 δολάρια σε οποιός προσφέρουν εθελοντική εργασία σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.

Στην Promega, μια βιοτεχνολογική εταιρεία στο Wisconsin, οι εργαζόμενοι έχουν ελεύθερη πρόσβαση σε μαθήματα yoga online, γυμναστήρια, υγιεινά γεύματα, γραφεία με άπλετο ηλιακό φως και «τρίτων» χώρων – χώροι οι οποίοι δεν είναι ούτε γραφεία, ούτε και σπίτι – είναι κάτι σαν καφετέριες και χώροι υποδοχής (lobby). «Δημιουργούμε την κουλτούρα της ευεξίας», είπε η Ashley G. Anderson, διευθύντρια του ιατρικού τμήματος της Promega. «Εάν καταφέρεις και δημιουργήσεις ένα περιβάλλον το οποίο

να επηρεάζει θετικά τους εργαζομένους τότε έχεις υγιείς εργαζομένους και εάν πολύ παραγωγικό εργατικό δυναμικό».

Η εταιρεία παροχής λογιστικών, οικονομικών υπηρεσιών και εύρεσής εργασίας, Salo, προσέλαβε τον διάσημο συγγραφέα Dan Buettner, ο οποίος είναι γνωστός για τις γνώσεις του στον τομέα των 'Blue Zones', δηλαδή των περιοχών του κόσμου με τον υψηλότερο δείκτη μακροζωίας, όπως η Okinawa στην Ιαπωνία, η Nicoya στην Costa Rica και η Ικάρια στην Ελλάδα, μέρη στα οποία οι άνθρωποι έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να ζήσουν περισσότερο από ότι στις Η.Π.Α. Τώρα ο Dan Buettner, βοηθάει τη Salo, να δημιουργήσει το πρώτο 'Blue Zone' εργασιακό περιβάλλον. «Υπάρχει μια κουλτούρα και μια συνεχώς αυξανόμενη φήμη ότι η Salo, βάζει την υγεία και ευεξία των εργαζομένων της πάνω από τα κέρδη της», λέει ο Buettner. «Έχουμε αρχίσει ήδη να βλέπουμε την ευεξία των υπάλληλων να αυξάνεται. Τα αποτελέσματα όλης αυτής της προσπάθειας ήταν υψηλότερη εργασιακή προσήλωση, μικρότερα κόστη που αφορούν την υγεία του προσωπικού, υψηλότερη παραγωγικότητα και χαμηλότερα ποσοστά απουσιών από την εργασία».

Στην σχεδόν 100 χρονών αλυσίδα σούπερ μάρκες, Wegmans, ο Danny Wegman, γεγονός του ιδρυτή, έχει αναγνωρίσει τα οφέλη του να ενθαρρύνεις το προσωπικό σου να αποκτήσει περισσότερες υγιεινές συνήθειες. Η εταιρεία πλέον προσφέρει δωρεάν διαδικτυακά μαθήματα Yoga και Zumba, ειδική συμβουλευτική υποστήριξη και δωρεάν μετρήσεις αρτηριακής πίεσης σε εξειδικευμένα μηχανήματα.

Στην Aetna, την τρίτη μεγαλύτερη Ασφαλιστική εταιρεία στον τομέα της υγείας στις Η.Π.Α., ο CEO, Mark Bertolini, ανακάλυψε τα οφέλη του διαλογισμού, της Yoga και του βελονισμού, κατά τη διάρκεια της ανάρρωσης του από ένα ατύχημα που έπαθε όταν έκανε σκι, το οποίο τον άφησε με σπασμένο αυχένα. Προχώρησε και τα έκανε όλα διαθέσιμα και για τους 49.000 εργαζομένους του, προσελκύνοντας μέχρι και το Duke University, να διεξάγει μια ερευνά σχετικά με τα οφέλη που αποκόμιζε, κυρίως στον οικονομικό τομέα. Τα αποτελέσματα; Μια πτώση του 7% σε έξοδα που αφορούσαν την υγεία του προσωπικού το 2012 και 62 λεπτά κατά μέσο ορό περισσότερης παραγωγικότητας των εργαζομένων την εβδομάδα. Επιπρόσθετα, η συμβολή της Yoga ήταν στο να προάγει περισσότερο την παραγωγικότητα στα άτομα τα οποία παρακολούθησαν τα μαθήματα και να μειώσει το άγχος τους κατά 33%.

Ο Ray Dalio, ιδρυτής της Bridgewater, μια από τις μεγαλύτερες εταιρίες αμοιβαίων κεφαλαίων υψηλού κινδύνου, ο οποίος κάνει διαλογισμό περισσότερο από 35 χρόνια, και θεωρεί ότι αυτός είναι ο πιο σημαντικός λόγος της επιτυχίας του, πληρώνει τις μισές από τις συνεδρίες διαλογισμού των εργαζομένων του ενώ δεσμεύεται ότι θα πληρώσει ολόκληρο το ποσό του κόστους αυτών εάν το προσωπικό δεσμευτεί να παρακολουθήσει τα μαθήματα για διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών.

Ο Farhad Chowdhury, CEO της εταιρείας παραγωγής λογισμικού Fifth Tribe, «δένεται περισσότερο» με τους υπάλληλους του κατά τη διάρκεια διάδρομων στο βουνό με ποδήλατα, που η ίδια η εταιρεία διοργανώνει. Όπως δηλώνει και ο Gregory Berns,

συγγραφέας του: «Iconoclast: A Neuroscientist reveals how to think differently», γραφεί ότι η διορατικότητα και παραγωγικότητα είναι πιο προσβάσιμες σε εμάς όταν κάνουμε πράγματα τα οποία «σπανέ» τη ρουτίνα μας. «Ο πιο σίγουρος τρόπος για να διεγείρουμε την φαντασία μας και να αναζωογονηθούμε είναι να βάλουμε το μυαλό μας να λειτουργήσει μέσα σε νέα περιβάλλοντα, σε μέρη που δεν το έχουμε ξαναπάει». Η νικήτρια του Νόμπελ Χημείας, Kary Mullis, επισημαίνει ότι η χημική ένωση που της χάρισε το Νόμπελ δεν ήρθε στο μυαλό της μια από τις ατέλειωτες ώρες που περνούσε στο εργαστήριο, αλλά σε μια στιγμή που διέσχισε μια Εθνική Οδό από την οποία δεν είχε ξαναπεράσει.

Μέθοδοι μείωσης του εργασιακού άγχους

Η εργασία είτε είναι full time, είτε ελεύθερη, είτε σε ένα γραφείο, είτε από το σπίτι, το άγχος είναι ένα πραγματικό φαινόμενο, που ο κάθε επαγγελματίας έχει να αντιμετωπίσει σε καθημερινή βάση. Όσο η εργασιακή κουλτούρα γίνεται συνεχώς όλο και πιο περιπλοκή, όλοι περιμένουν από τους εργαζομένους να δουλεύουν περισσότερο και για όλο και λιγότερα. «Τώρα περισσότερο από ποτέ, είναι η ώρα να βρει ο καθένας μας τον δικό του παλμό», εξομολογείται η Heidi Richards Mooney, συγγραφέας και εκδότρια του <http://WEMagazineforWomen.com>. Παρακάτω αναφέρονται κάποιες μέθοδοι που συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων.

1. Ακούσματα μουσικής

Εάν το εργασιακό περιβάλλον το επιτρέπει, καλό θα ήταν να ακούγεται λίγη light μουσική. Η μουσική έχει την ιδιότητα να χαλαρώνει και να απομακρύνει το άγχος από τον εγκέφαλο μας, και επιπρόσθετα μας δίνει το κίνητρο που χρειαζόμαστε για να ολοκληρώσουμε τις εργασίες μας υποσυνείδητα. Η κλασική μουσική και γενικότερα τα χαλαρωτικά ακούσματα μπορούν να κάνουν θαύματα.

2. Συχνά διαλείμματα

Με την συνεχή πίεση που ασκείται στον άνθρωπο από το περιβάλλον είναι φυσιολογικό να αισθανόμαστε αγχωμένοι και καταθλιπτικοί. Αυτός είναι και ο κυρίως λόγος που πρέπει να απέχουμε από την εργασία μας μια στο τόσο, ακόμα και εάν αυτό μοιάζει ανέφικτο. Ένα διάλλειμα μπορεί να μας δώσει μια ανάσα αναζωογόνησης και μια καινούργια οπτική, το οποίο είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική μας επιτυχία και σταδιοδρομία.

3. Χαμόγελο

Η επιστήμη έχει αποδείξει ότι η πνευματική υγεία και η εγκεφαλική λειτουργία είναι συνδεδεμένες με τις εκφράσεις του προσώπου. Όταν οι άνθρωποι είναι αγχωμένοι, ένα μεγάλο μέρος του άγχους βρίσκεται στους μυς του προσώπου τους. Συνεπώς ένα χαμόγελο, το οποίο μετατοπίζει αυτούς τους μύες μπορεί να απαλύνει την ένταση και να μας κάνει να αισθανθούμε πιο χαλαροί.

4. Άσκηση

Ιδανικές θα ήταν μερικές ασκήσεις εκτόνωσης στο γραφείο, όπως κάποια τεντώματα. Μια αίσθηση ανακούφισης θα επακολουθήσει. Επιπρόσθετα, ένας 10λεπτος περίπατος θα ήταν μια εφικτή λύση. Το περπάτημα εκτός του ότι μας κάνει να σκεφτόμαστε καυτερά, φέρνει και ηρεμία στο μυαλό και στις σκέψεις.

5. Κοινωνική δικτύωση

Όταν κάποιος εργάζεται, και ειδικά εάν εργάζεται απ' το σπίτι, μπορεί να αισθανθεί μοναξιά, λόγω της έλλειψης συνάδελφων και κοινωνικών συναναστροφών. Σε αυτήν

την περίπτωση, είναι πάντα καλή η πρόσκληση ενός φίλου. Το να εμπλέκουμε στη ζωή μας φίλους και οικογένεια μας χαλαρώνει, βελτιώνει το αίσθημα της εμπιστοσύνης που αισθανόμαστε και μας κάνει να νιώθουμε καλύτερα.

6. Γνωριμία ξανά με τους συνάδελφους

Το αίσθημα ότι ανήκουμε σε μια ομάδα ανήκει στο top 5 των χαρακτηριστικών που μας κάνουν να νιώθουμε ευτυχισμένοι στην εργασία μας. Στην πραγματικότητα, μια πρόσφατη ερευνά της Gallup, διεπίστωσε πως οι άνθρωποι οι οποίοι έχουν ένα «κολλητό» τους που είναι και συνάδελφος τους τείνουν να είναι περισσότερο παραγωγικοί και συγκεντρωμένοι. Το συμπέρασμα αυτό ωφελεί και τον εργαζόμενο αλλά και την εταιρεία του. Μια κλασική αφορμή για τη δημιουργία στενότερων σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον είναι οι αθλητικές ομάδες (volley, ποδοσφαίρου, ping pong) που πολλές εταιρίες έχουν ήδη υιοθετήσει.

7. Επαναπροσδιορισμός συνήθειων

Ο Αμερικάνος συγγραφέας John C. Maxwell δηλώνει ότι «Δεν πρόκειται να αλλάξει ποτέ η ζωή σου εάν δεν αλλάξεις και το οποίο κάνεις καθημερινά. Το μυστικό της επιτυχίας κρύβεται στην καθημερινή μας ρουτίνα». Στην πραγματικότητα, οι μικρές αλλαγές είναι εκείνες που έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην εργασιακή μας ζωή. Από τις πιο απλές φυσικές ασκήσεις, όπως ένας καθημερινός περίπατος 15 λεπτών ή να πίνουμε μια συγκεκριμένη ποσότητα νερού κάθε ώρα ώστε να αποφεύγουμε την αφυδάτωση οδηγούν σε βελτίωση και ανανέωση της καθημερινότητας μας και αυτό με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει σε μια προαγωγή ή την εξομάλυνση των σχέσεων με τους προϊστάμενους. Αυτές οι μικρές αλλαγές ανανεώνουν την αίσθηση του σκοπού που μας προσδίδει οτιδήποτε κάνουμε με θετικά αποτελέσματα.

8. Χόμπι που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον

Ορισμένες φορές η πλήξη στην εργασία μας προέρχεται από το γεγονός ότι με την πάροδο του χρόνου έχουμε πλήρη γνώση της κάθε πτυχής της εργασίας μας. Δυστυχώς αυτό είναι και το κύριο μειονέκτημα του να τα ξέρεις όλα! Οι ιδέες και οι εμπειρίες που κάποτε φάνταζαν μοναδικές, τώρα αποτελούν καθημερινή ρουτίνα.

Πως μπορεί να αλλάξει αυτό; Με μια απλή πρόκληση στην εαυτό μας. η εύρεση δραστηριοτήτων που μπορούν να επεκτείνουν τις ικανότητες μας και να μας κάνουν να εκτονωθούμε μπορούν να βοηθήσουν πολύ. Για παράδειγμα, εάν η εργασία επιβάλλει την παρουσίαση εργασιών project κ.τ.λ. μπροστά σε κοινό, η εύρεση μιας ομάδας η οποία κάνει το ίδιο, όπως οι ομάδες φίλων βιβλίου, όπου ο καθένας, αφού διαβάσει ένα βιβλίο, το περιγράφει στους υπολοίπους, είναι μια ενασχόληση που έχει σχέση με την εργασία σου αλλά αποτελεί χόμπι.

Είναι σχεδόν αδύνατο να μας αρέσει η εργασία μας κάθε μέρα. Όμως εάν φτάσουμε στο σημείο να την αντιπαθούμε όλο και περισσότερο μέρα με τη μέρα, θα πρέπει να

συνειδητοποιήσουμε ότι για το καλό το δικό μας αλλά και της εργασίας μας κάτι πρέπει να αλλάξει.

Η *τρίτη μας υπόθεση* αφορά τις μεθόδους βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων και την εξέταση εάν η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να συμβάλλει θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

H3: Η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με έρευνα από τη βρετανική εταιρία Mindlab International, η οποία εξειδικεύεται στη μελέτη του ανθρώπινου εγκεφάλου και τις νευροεπιστήμες, καταγράφοντας και αναλύοντας τις αντιδράσεις του ανθρώπου σε αισθητηριακά ερεθίσματα, οι μουσικές μας επιλογές εν ώρα εργασίας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τις επιδόσεις μας.

Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η μουσική **γενικώς** βελτιώνει τις επιδόσεις ως προς την **ταχύτητα** και την **ακρίβεια** εκτέλεσης επιμέρους εργασιών, όπως η καταχώριση δεδομένων, η επιμέλεια και διόρθωση αλλά και η επίλυση προβλημάτων.

Στο πλαίσιο πειράματος που πραγματοποιήθηκε σε χώρο γραφείου, το **88%** των συμμετεχόντων φάνηκε να αποδίδει καλύτερα όταν εργαζόταν με μουσική υπόκρουση. Επίσης, ποσοστό 81% των συμμετεχόντων μπορούσαν να ολοκληρώσουν ταχύτερα τις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

Σε δεύτερο επίπεδο, το συγκεκριμένο **είδος μουσικής** που θα επιλέξουμε ενώ εργαζόμαστε επηρεάζει τις επιδόσεις μας ανάλογα με τη δουλειά που πρέπει να κάνουμε.

Για παράδειγμα, εάν κάνουμε καταχώριση φορολογικών ή λογιστικών στοιχείων είναι καλύτερο να ακούμε **κλασική** μουσική, καθώς ενισχύει τις δεξιότητές μας στα **Μαθηματικά**.

Από την άλλη, η ρυθμική **ποπ** μουσική είναι ιδανική για να πετύχουμε καλύτερους **χρόνους**. Το 58% των συμμετεχόντων φάνηκε να αποδίδει καλύτερα σε καθήκοντα που αφορούσαν στην καταχώριση δεδομένων ακούγοντας ποπ μουσική.

Για **εργασίες επιμέλειας και διόρθωσης** οι ειδικοί συνιστούν τη **χορευτική** μουσική. Οι συμμετέχοντες εργάζονταν κατά 20% ταχύτερα όταν άκουγαν αυτή τη μουσική. Η χορευτική μουσική φάνηκε επίσης να ενισχύει την **ικανότητα εντοπισμού σφαλμάτων** (π.χ. ορθογραφικά λάθη).

Η μουσική λοιπόν αποτελεί σημαντικό «όπλο» στον εργασιακό χώρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού.

Ο Πρόεδρος της Mindlab International, Δρ. David Lewis, τονίζει πως **εννέα στους δέκα** εργαζόμενους φάνηκε να αποδίδουν καλύτερα όταν ακούνε μουσική.

Προσέγγιση της εργασιακής ζωής μέσω μιας άλλης οπτικής γωνίας

Βρισκόμαστε στην εργασία μας τουλάχιστον 40 ώρες την εβδομάδα, Δευτέρα έως Παρασκευή και τις περισσότερες φορές μένουμε και επιπλέον ώρες. Αυτό μας επηρεάζει και πνευματικά και σωματικά. Είναι δύσκολο να αισθανόμαστε ενθουσιασμό για οτιδήποτε μπορεί να βλέπουμε ως αγγαρεία, ειδικά όταν πρόκειται για την εργασία μας, δηλώνει η Angelina Darrisaw (Helping Companies Retain and Engage Diverse Millennial Professionals - 2017).

Πρέπει να υπενθυμίσουμε στον εαυτό μας το λόγο για τον οποίο ακολουθήσαμε αυτήν την καριέρα. Όταν λάβαμε την εν λόγω πρόταση εργασίας, τι ήταν εκείνο που μας έκανε να πούμε το «ναι»; Είναι η συγκεκριμένη εργασία ο προθάλαμος μιας άλλης; Πρέπει να αναλογιστούμε τον λόγο που μας κάνει να σηκωνόμαστε κάθε πρωί και να πηγαίνουμε στην εργασία μας ακόμα και εάν αυτός είναι καθαρά οικονομικός. Το να έχουμε ένα ξεκάθαρο στόχο, μας βοηθά να ξεπεράσουμε τα προσωρινά εμπόδια και να κρατάμε το βλέμμα μας σταθερό εκεί που θέλουμε να φτάσουμε. Ένας τρόπος βελτίωσης της απόδοσης μας είναι να κρατάμε αρχείο με τους στόχους και τα επιτεύγματα μας. Να υπενθυμίζουμε στον εαυτό μας τι προσπαθούμε να πέτυχουμε και τι έχουμε ήδη πέτυχει. Το να γνωρίζει κάποιος ποσό κοντά είναι στον στόχο του αποτελεί ένα μεγάλο κίνητρο επίτευξης του.

Πρέπει να αντικρίσουμε και να καταλάβουμε την συνεισφορά μας στην πορεία της επιχείρησής. Να ανανεώσουμε τον τρόπο με τον οποίο συνεισφέρουμε στη εταιρεία. Όταν ξεκινήσαμε την δουλειά ποιο ήταν ακριβώς το αντικείμενο μας; Έχει αλλάξει; Το να γνωρίζουμε τον τρόπο με τον οποίο οι καθημερινές μας ενέργειες αντανακλούν στα μέλη της Ομάδας μας και τους συνολικούς στόχους της εταιρείας μας κάνει να αντιληφθούμε ότι η συνεισφορά μας έχει νόημα και κάνει την διαφορά στην πορεία της επιχείρησής μας. Εάν δεν ξέρουμε ακριβώς ποιος είναι ο ρόλος μας και πως αυτός συνδέεται με την επιχείρηση, πρέπει να το μάθουμε συζητώντας ή ζητώντας διευκρινήσεις από τους υψηλότερα ιστάμενους.

Η κάθε προσπάθεια πρέπει να ανταμείβεται. Έτσι και στον εργασιακό τομέα, πρέπει να ανταμείβουμε τους εαυτούς μας για την προσπάθεια που καταβάλουμε και τα αποτελέσματα που έχουμε. Το θέμα της φροντίδας του εαυτού μας αποτελεί αντικείμενο πολλών συζητήσεων, αλλά δεν πρέπει να περιμένουμε να έρθει ο κόσμος ανάποδα, μέχρι να καταλάβουμε ότι πρέπει να φροντίζουμε τους εαυτούς μας, πνευματικά και σωματικά. Η ανταμοιβή μπορεί να αφορά το σώμα μας, όπως μια συνδρομή στο γυμναστήριο ή να είναι κάποιο προσωπικό υλικό δώρο. Αυτές οι μικρές πράξεις έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην ζωής μας. Το να ξέρουμε ότι έχουμε κρατήσει χρόνο για τον εαυτό μας ή ότι στο τέλος της εβδομάδας θα ανταμειφτούμε για τους κόπους μας (οποίοι και εάν είναι αυτοί) μας κάνει να ξυπνάμε το πρωί και να πηγαίνουμε στην εργασία μας με περισσότερο κέφι.

Ενώ δεν δηλώνουν όλοι οι εργαζόμενοι παθιασμένοι με τις δουλείες τους, όλοι ή τουλάχιστον οι περισσότεροι προσπαθούν να δίνουν στην εργασία τους τον καλύτερο

τους εαυτό. Η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού νιώθει ότι η εργασία της είναι ιδιαίτερη, αλλά αυτή η ιδιαιτερότητα έχει χαθεί μέσα στην καθημερινότητα και την ρουτίνα.

Ένας τρόπος για να ξεφύγουμε από την εργασιακή ρουτίνα είναι οι ποικιλία. Το να αναλάβουμε μια νέα δραστηριότητα ή εργασία αποτελεί μια διέξοδο. Το ξεκίνημα σε καθετί νέο, πάντα μας ξεβολουεί και μας κάνει να αναπτύξουμε περαιτέρω τις ικανότητες μας. Μερικές φορές, η κόπωση και έλλειψη ζωντάνιας στην εργασίας μας προέρχεται από την ρουτίνα της καθημερινότητας. Τι μπορεί να είναι πιο προκλητικό λοιπόν από μια καινούργια πρόκληση; Τίποτα δεν μπορεί να συγκριθεί με την επιπλέον γνώση που θα κερδίσουμε και η νέα μας αυτή δεξιότητα μπορεί να ενισχύσει το πάθος για την εργασία μας.

Το να ξοδεύουμε χρόνο σε ένα μέρος στο οποίο δεν μπορούμε να βρούμε την ευτυχία είναι ανθυγιεινό. Εάν φτάσουμε στο σημείο να μην μπορούμε να σκεφτούμε τον εαυτό μας να επιστρέφει στη εργασία του, πρέπει σοβαρά να αναλογιστούμε τα επόμενα μας βήματα.

Case Study: «Τι με κάνει να ξεκινάω ενθουσιασμένος για την εργασία μου?»

Σε μια συνέντευξη του ο Ross Martin - Executive Vice President Marketing Strategy and Engagement στην εταιρεία Viacom δήλωσε: «Μια φορά τον μηνά τρώω το πρωινό μου με 10 υπάλληλους της εταιρείας από διαφορετικά τμήματα – από το Μάρκετινγκ μέχρι το Οικονομικό και από την Ανάλυση δεδομένων μέχρι την Αποθήκη. Είναι πάντα μια διαφορετική και δημιουργική συνάντηση». «Μου δίνεται η ευκαιρία να ακούς τις φωνές τους, αν μάθω τι σκέφτονται, ποιες είναι οι επόμενες ενέργειες τους και είναι μια καλή ευκαιρία για να τους μάθω καλύτερα».

«Καθώς τρώμε, λοιπόν, και η κουβέντα όπως είναι φυσικό περιστρέφεται γύρω από την δουλειά μας, δέχομαι ερωτήσεις όπως: Τι σου αρέσει να κάνεις όταν δεν είσαι στο γραφείο; (Μουσική, καλό κρασί, ποίηση, τηλεόραση) Εάν δεν έκανες αυτήν την δουλειά τι άλλο θα έκανες; (να διδάσκω ποίηση, να σχεδιάζω αθλητικά παπούτσια, να γραφώ μουσική και να είμαι ιδιοκτήτης του Brooklyn Nets)».

«Την προηγούμενη εβδομάδα, ξαφνιάστηκα όταν ένας 26χρονος αναλυτής μου έκανε μια ερώτηση, την οποία δεν έχω σταματήσει να σκέφτομαι από τότε: Τι σε κάνει να πηγαίνεις στην δουλειά σου κάθε πρωί με ενθουσιασμό;»

«Είναι αλήθεια, τις περισσότερες μέρες ξυπνάω ενθουσιασμένος με την ιδέα να πάω στην εργασία μου. Ακόμα και εάν τη συγκεκριμένη ημέρα έχω πάρα πολλή δουλειά ή συμβαίνει κάτι δυσάρεστο. Σκεφτόμουν για πάρα πολύ καιρό την ερώτηση του. Θα ήταν πολύ εύκολο να του απαντήσω με το κλασσικό: Έχουμε υπέροχους ανθρώπους γύρω μας ή το : Αγαπώ τα Brands μας τόσο πολύ ή το : Στα αλήθεια, πιστεύω πολύ στην στρατηγική και το όραμα μας. Η αλήθεια είναι ότι ήμουν πολύ κοντά στο να δώσω αυτές τις απαντήσεις. Όμως σκέφτηκα να δω το θέμα πιο προσωπικά και να απαντήσω».

«Λοιπόν, παρακάτω αναφέρονται οι λόγοι που με κάνουν να ξεκινάω ενθουσιασμένος για την δουλειά μου:

Η πιθανότητα της έκπληξης.

Άσχετα με το που εργάζεται ο καθένας μας, η δουλειά μας μπορεί πάντα να βρει τρόπο να μας εκπλήξει. Εάν αυτό δεν συμβαίνει σε όλους μας, τότε πρέπει να ξανασκεφτείτε τις επιλογές σας στον εργασιακό τομέα. Τότε σκέφτομαι: Είμαι έτοιμος να ανταπεξέλθω σε οτιδήποτε νέο και στις εκπλήξεις που αυτό θα μου φέρει; Η ασφάλεια, η ρουτίνα και η συγκαταβατικότητα είναι εχθροί. Πάντα τοποθετώ τον εαυτό μου σε περιβάλλοντα που δεν μπορούν να αναπτυχθούν.

Το βλέμμα κάποιου, του οποίου είναι η πρώτη του μέρα στη δουλειά.

Κάθε Δευτέρα, 15–20 νέοι εργαζόμενοι ξεκινούν να εργάζονται στην εταιρεία. Είναι η πρώτη τους μέρα. Αφιερώνω περίπου 20 λεπτά για να τους καλωσορίσω. Δεν συστήνω

τον εαυτό μου ως τον αρχηγό τους, αλλά ως έναν ακόμα από τους 10.000 φίλους τους. Πίστευα ότι έκανα αυτήν την διαδικασία για εκείνους, όμως τελικά συνειδητοποίησα ότι την έκανα για μένα. Τίποτα δεν είναι περισσότερο ενθουσιώδες από το βλέμμα κάποιου την πρώτη μέρα της εργασίας του, ο οποίος είναι έτοιμος να ξεχυθεί στο δωμάτιο και να αφήσει το σημάδι του στην εταιρεία. Όταν ολοκληρώσω με το καλωσόρισμα, πηγαίνω κατευθείαν στο γραφείο μου, έτοιμος να αφήσω και εγώ το δικό μου σημάδι.

Το να αναρωτιέμαι εάν μπορώ να τα καταφέρω.

Η καλύτερη δουλειά που έκανα είναι εκείνη για την οποία δεν έχω ξαναπροσπαθήσει. Το να λες πάντα «ναι» είναι εύκολο. Το να λες «ναι» για κάτι για το οποίο δεν είναι σίγουρος είναι δημιουργικό ή ριψοκίνδυνο; Είναι μια από τις πιο γενναίες πράξεις. Έχω αποδεχτεί προκλήσεις, τις οποίες δεν είχα ιδέα ότι μπορώ να καταφέρω. Αυτό είναι κάτι το οποίο ευελπιστώ να το νιώθω κάθε μέρα.

Η μισή μου ώρα.

Η συγγραφέας Olga Broumas μου δίδαξε πως είναι ζωτικής σημασίας σαν αφιερώνεις μισή ώρα την ημέρα στον εαυτό σου. Εκτός και εάν είσαι πολύ απασχολημένος. Τότε πρέπει να είναι μια ώρα, όχι μισή. Το να ξεκινάω μια καινούργια μέρα γνωρίζοντας ότι μέσα σε αυτήν θα έχω λίγο χρόνο για τον εαυτό μου, για να διαβάσω, να περπατήσω ή απλώς να ξεκουραστώ, με βοηθά να κάνω θετικές σκέψεις. Όλοι το χρειαζόμαστε αυτό.

Να ξέρεις που είναι ο στόχος σου.

Το σπίτι είναι εκεί από όπου ξεκινάμε και εκεί που θα καταλήξουμε στο τέλος της μέρας. Συμβαίνουν πολλά κατά τη διάρκεια της μέρας, αλλά ότι έχει συμβεί πριν μπω στο σπίτι μου μένει πίσω. Είναι όμορφο να ξεκινάς τη μέρα σου γνωρίζοντας πως το βραδύ θα επιστρέψεις και θα δεις τα αγαπημένα σου πρόσωπα.

Το να ξεκινάω την κάθε μέρα μου με ενθουσιασμό, δεν είναι η καθημερινότητά μου, ούτε και των περισσοτέρων από εμάς. Είναι όμως μια φιλοδοξία που όλοι αξίζουμε να μπορούμε να κυνηγήσουμε».

3. ΜΕΘΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε 18 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, 11 ερωτήσεις κλίμακας συμφωνίας ή κλίμακας Likert που είναι πενταβάθμια όπου 1=διαφωνώ απόλυτα, έως 5=συμφωνώ απόλυτα, 1 ερώτηση ανοικτού τύπου κειμένου και άλλες 5 κατηγορικές ερωτήσεις με τύπο απαντήσεων Ναι / Όχι.

Το ερωτηματολόγιο που εφαρμόστηκε περιέχει θέματα τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για την καταγραφή των απόψεων των αποκρινόμενων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελείται από τα παρακάτω θέματα.

- **Επαγγελματική επιτυχία:** ορισμός, προσπάθειες επίτευξής της, παραγκώνιση άλλων αναγκών, ανισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής, τρέχουσα αντίληψη, μέθοδοι αντιμετώπισης.
- **Burnout:** συμπτώματα, τρέχουσα αντίληψη, μέριμνα εργασιακού περιβάλλοντος, τρόποι αντιμετώπισης.
- **Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων:** μέριμνα εργασιακού περιβάλλοντος, χρησιμότητα, αποτελέσματα.

Τα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν ηλεκτρονικά στο κοινό. Το δείγμα που επιλέχθηκε για να συμμετάσχει στην έρευνα θεωρήθηκε ότι εφόσον έχει πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή και είναι εργασιακά ενεργό ή έχει υπάρξει τα 5 τελευταία χρόνια, κατέχει την απαραίτητη γνώση προκειμένου τα ληφθέντα στοιχεία να είναι αξιόπιστα και στην συνέχεια να χρησιμοποιηθούν για περαιτέρω ανάλυση.

3.2 Δείγμα έρευνας

- Ορισμός του πληθυσμού

Θέμα της παρούσης εργασίας είναι η αξιολόγηση των μεθόδων βελτίωσης της απόδοσης του ανθρωπίνου δυναμικού σε Επιχειρήσεις και Οργανισμούς. Επειδή λοιπόν η ηλεκτρονική αλληλογραφία, μέσω της οποίας συλλέχθηκαν οι απαντήσεις επιτρέπει την ανταλλαγή μηνυμάτων σε οποιονδήποτε, η έρευνα είχε ως μοναδικό περιορισμό ότι διεξάχθηκε στα πλαίσια του εργασιακού, ακαδημαϊκού, προσωπικού και κοινωνικού περιγύρου της ερευνήτριας, με λίγες εξαιρέσεις.

- Καθορισμός του Πλαισίου Δειγματοληψίας

Το πλαίσιο δειγματοληψίας ορίζεται σε όσους Έλληνες ή αλλοδαπούς εργάζονται ή έχουν εργαστεί στο διάστημα των τελευταίων πέντε ετών σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

- Επιλογή της Διαδικασίας της Δειγματοληψίας

Αρχικά επιλέχτηκε το **δείγμα μη πιθανότητας** για τη διαδικασία δειγματοληψίας. Για να γίνει αυτό εφικτό, στάλθηκε μέσω **ηλεκτρονικής αλληλογραφίας** ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου στο εργασιακό, ακαδημαϊκό, προσωπικό και κοινωνικό περίγυρο της ερευνήτριας με το παρακάτω μήνυμα: «Παρακαλώ όπως συμμετάσχετε στην έρευνα που διενεργείται στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ. Ο κύριος στόχος αυτής της έρευνας, είναι η καταγραφή και η κατανόηση των απόψεων σας σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής επιτυχίας, του burnout (ψυχικής ή και σωματικής εξάντληση λόγω εργασίας) και τις μεθόδους βελτίωσης της απόδοσης του ανθρωπίνου δυναμικού που εφαρμόζουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Οι απαντήσεις σας θα είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στα πλαίσια της παρούσας εργασίας και μόνο. Παρακαλούμε πολύ να συμπληρώσετε το παρόν ερωτηματολόγιο με ιδιαίτερη προσοχή. Σας ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας». Συνεπώς, το δείγμα που εξετάστηκε χαρακτηρίζεται ως **Υποκειμενικό δείγμα**.

Επιπλέον, κοινοποιήθηκε ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου στο κοινωνικό δίκτυο του **Linked In** με το παρακάτω μήνυμα: «Παρακαλώ όπως συμμετάσχετε στην έρευνα που διενεργείται στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ. Ο κύριος στόχος αυτής της έρευνας, είναι η καταγραφή και η κατανόηση των απόψεων σας σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής επιτυχίας, του burnout και τις μεθόδους βελτίωσης της απόδοσης του ανθρωπίνου δυναμικού που εφαρμόζουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Οι απαντήσεις σας θα είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στα πλαίσια της παρούσας εργασίας και μόνο. Παρακαλούμε πολύ να συμπληρώσετε το παρόν ερωτηματολόγιο με ιδιαίτερη προσοχή. Σας ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας». Οι σελίδες αυτές επειδή είναι ανοιχτές σε όλους δεν επιτρέπουν στον ερευνητή έναν έλεγχο του δείγματος. Έτσι επιλέχτηκε το δείγμα μη πιθανότητας και πιο συγκεκριμένα **δείγμα ευκολίας**.

Επιπλέον, ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου κοινοποιήθηκε στο προφίλ μου καθώς επίσης και στο προφίλ άλλων χρηστών του Facebook. Ως αποτέλεσμα ένα μέρος του δείγματος είναι **δείγμα χιονόμπαλας**. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι το μειονέκτημα του δείγματος ευκολίας αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού.

- Καθορισμός του Μεγέθους του Δείγματος

Ο στόχος για το μέγεθος του δείγματος καθορίστηκε στα 150 άτομα πριν την έναρξη της έρευνας. Ορίστηκε ένας μεγάλος αριθμός δείγματος δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν στο γενικό πληθυσμό αλλά και προκειμένου οι έλεγχοι του δείγματος να είναι όσο το δυνατόν πιο αμερόληπτοι.

- Επιλογή των Μονάδων της Δειγματοληψίας

Όπως αναφέρθηκε και στην διαδικασία επιλογής δειγματοληψίας η επιλογή του των μονάδων του δείγματος έγινε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σελίδων

κοινωνικής δικτύωσης (Linked In και Facebook). Το ερωτηματολόγιο είχε αναρτηθεί στο Google docs με ηλεκτρονική διεύθυνση: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSen1dhOZt8gMJS3JBYY30cjsEdDuWXNlofpBsyAgEn4o_Arog/viewform?c=0&w=1 και οι ερωτώμενοι απαντούσαν χωρίς περιορισμό. Συνεπώς η δυνατότητα επιλογής που δίνεται στον ερευνητή είναι οι διαθέσιμες ηλεκτρονικές διευθύνσεις και οι σελίδες που κοινοποιείται ο σύνδεσμός. Έτσι, έγινε προσπάθεια αποφυγής σελίδων του Facebook με ειδικό ενδιαφέρον (π.χ. παιδικές, εφηβικές) αλλά έγινε προσπάθεια να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο άτομα που συμμετείχαν σε σελίδες γενικού ενδιαφέροντος.

- Συλλογή Δεδομένων από τις Μονάδες της Δειγματοληψίας

Η συλλογή δεδομένων έγινε για ένα χρονικό διάστημα 14 ημερών, από 07 Μαΐου έως 21 Μαΐου 2017. Συλλέχθηκαν συνολικά 150 ερωτηματολόγια.

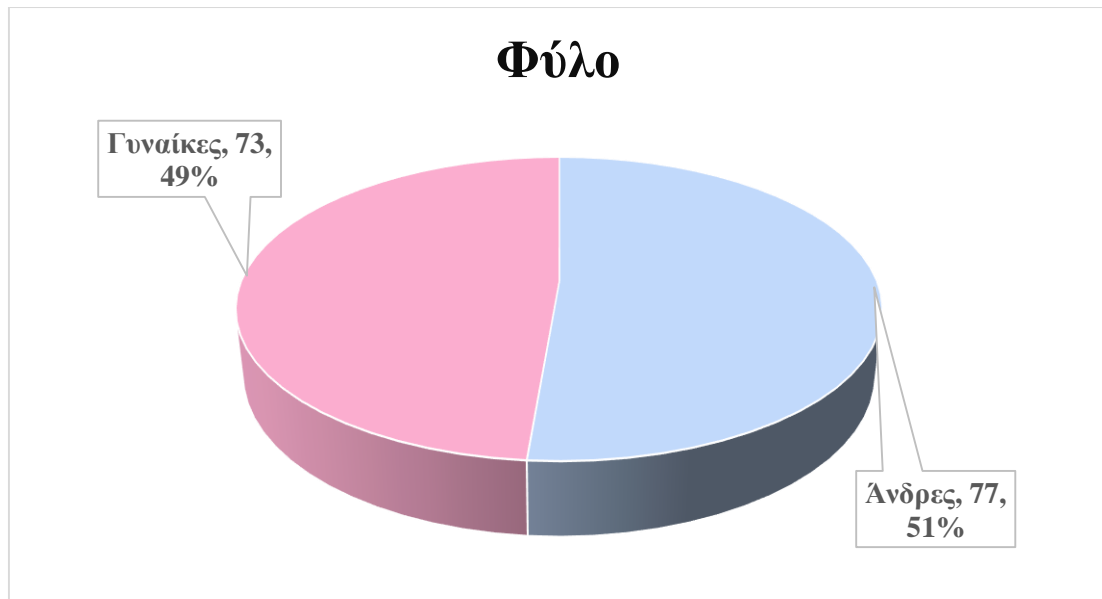
3.3 Στατιστική επεξεργασία

Το στάδιο της επεξεργασίας των δεδομένων έχει στόχο την διερεύνηση και τον έλεγχο των δεδομένων, έτσι ώστε να συγκεντρωθεί γνώση σχετικά με τη συμπεριφορά των καταναλωτών. Σε αυτό το στάδιο της επεξεργασίας, χρησιμοποιήθηκε η εξής προσέγγιση:

Χρησιμοποιήθηκε τυπική στατιστική ανάλυση, όπως ανάλυση περιγραφικών χαρακτηριστικών και ανάλυση σε πίνακες συνάφειας, έτσι ώστε να σκιαγραφηθεί η συμπεριφορά των καταναλωτών αναφορικά με τις εξεταζόμενες απόψεις. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας της κάθε κλίμακας μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach Alpha. Οι παραπάνω απλές περιγραφικές μέθοδοι παρέχουν ένα μέσο σκιαγράφησης των γενικών τάσεων συμπεριφοράς του δείγματος, οδηγώντας στην ανακάλυψη και την θέση πιο πολύπλοκων ερωτημάτων.

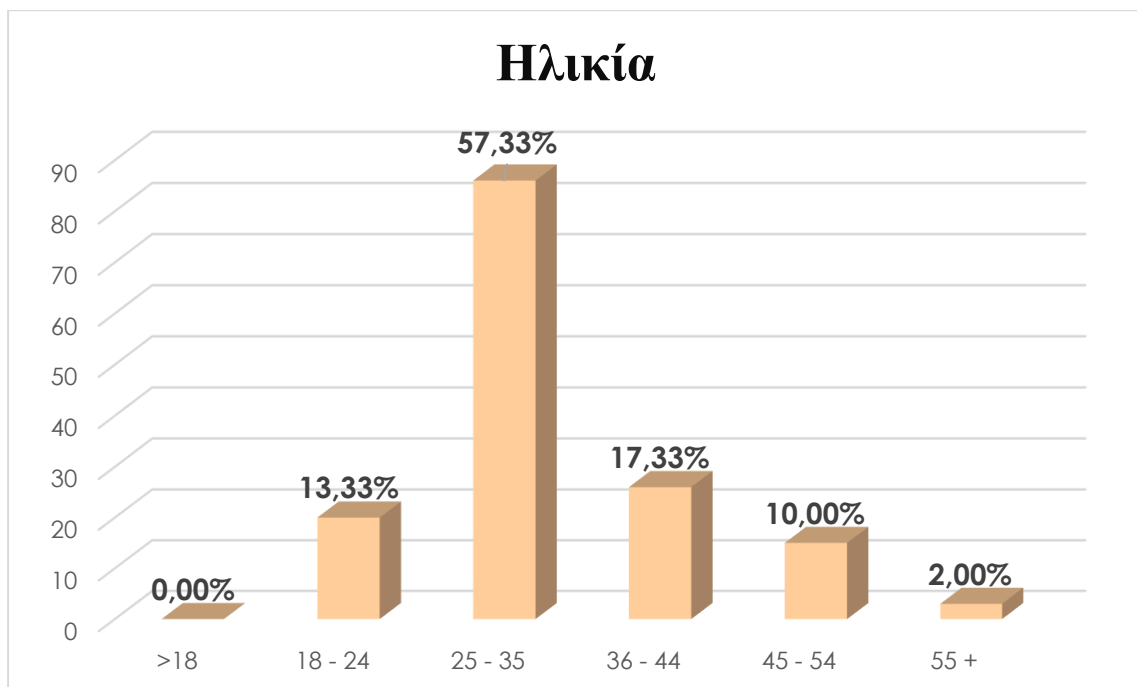
3.4 Δημογραφικά στοιχεία της έρευνας

Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε συνολικά από 150 άτομα, όπου στο σύνολο τους διαμένουν όλοι στον Ελλαδικό χώρο. Το δείγμα αποτελείται από 77 (51%) άντρες και 73 (49%) γυναίκες όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα:



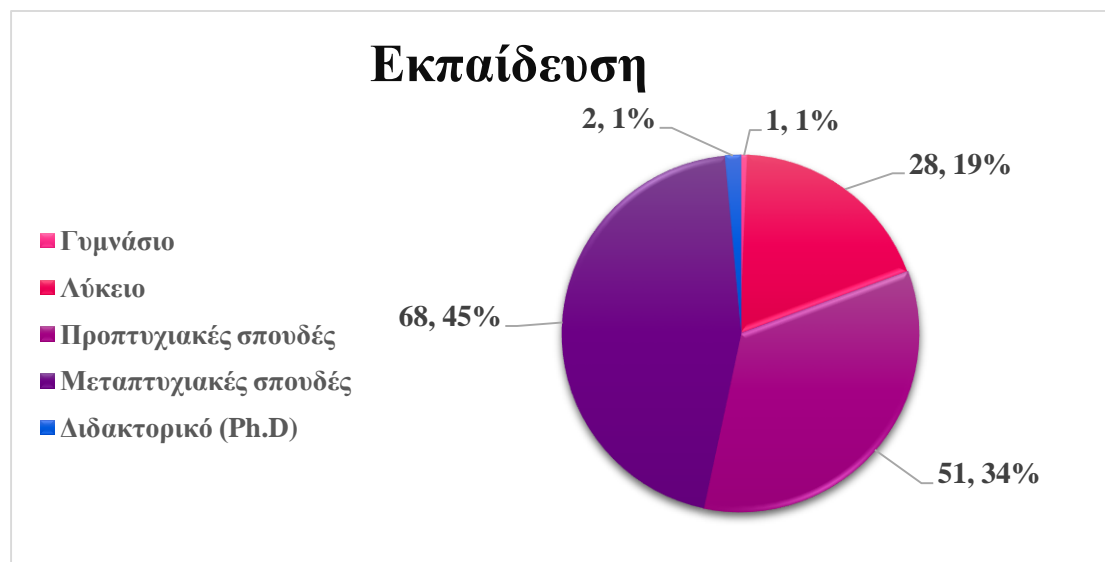
Γράφημα 1: Φύλο

Η μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία είναι 25 - 35 με 86 άτομα και ποσοστό 57,3% και οι ηλικίες 36 - 44 (17,3% και 26 άτομα). Ακολουθούν οι 18 - 24 (13,3% και 20 άτομα), οι 45-54 (10,0% και 15 άτομα), οι 55 και πάνω (2,0% και 3 άτομα) και τελευταίοι οι 18 και κάτω (0,0% και 0 άτομο) που δεν αποτελούν ποσοστό του δείγματος όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα:



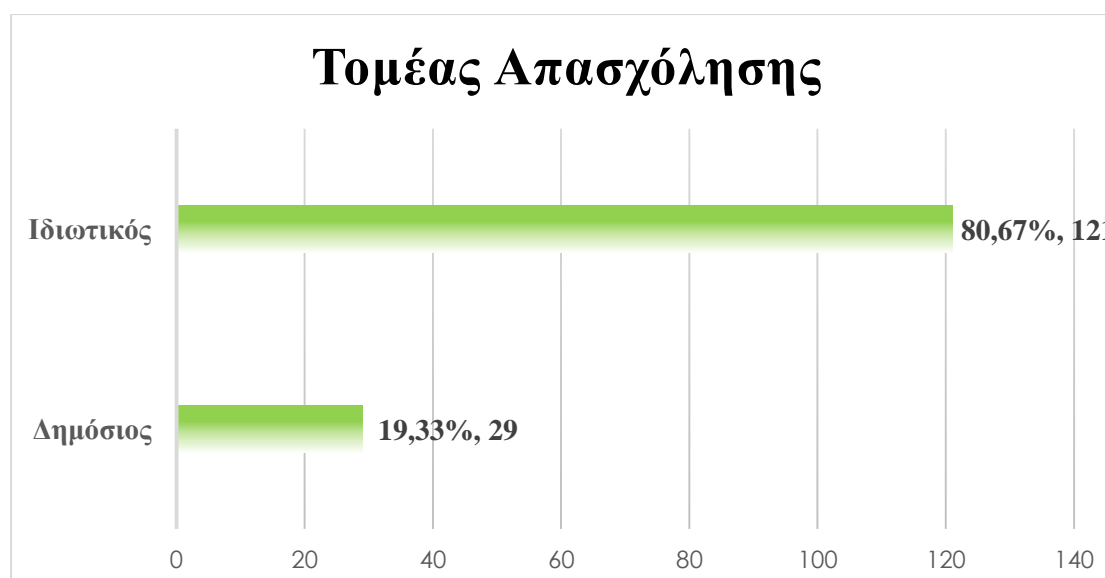
Γράφημα 2: Ηλικία

Αρκετά υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος αφού μόνο το 20,0% (29 άτομα) δεν είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (είναι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου). Οι πιο πολλοί συμμετέχοντες της έρευνας (68,45%) είναι σε μεταπτυχιακό επίπεδο και το 34% σε προπτυχιακό επίπεδο.



Γράφημα 3: Εκπαίδευση

Συνεχίζοντας την ανάλυση του προφίλ του δείγματος τα άτομα που απάντησαν ότι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα είναι το 80,67% του συνόλου (121 άτομα), ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι το 19,33%. Δεν λάβαμε υπόψη τις κατηγορίες Άνεργοι ή Φοιτητές κ.τ.λ. διότι η έρευνα απευθυνόταν μόνο σε άτομα που εργάζονται την τρέχουσα περίοδο.



Γράφημα 4: Τομέας Απασχόλησης

4. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

4.1 Περιγραφική Ανάλυση

✓ Επαγγελματική επιτυχία

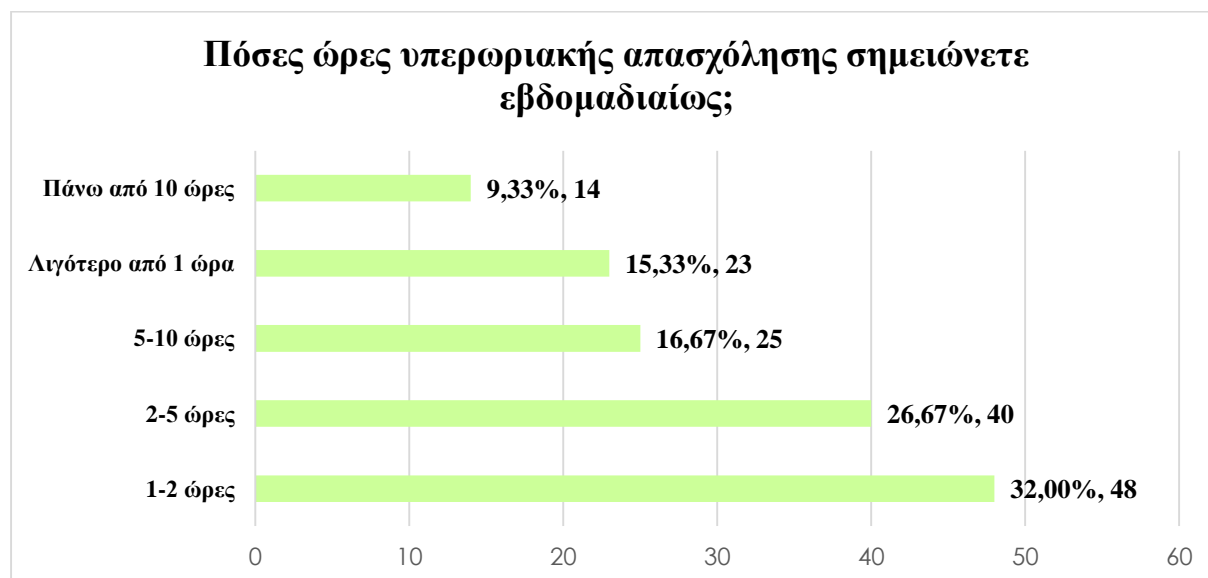
Ο άνθρωπος αναλογίζεται τον ορισμό μιας «καλής ζωής», από την εποχή των Αρχαίων Ελλήνων. Στην πορεία μας όμως προς την εξέλιξη εγκαταλείψαμε την έννοια της «καλής ζωής» και επικεντρωθήκαμε στο ποσά χρήματα βγάζει ο καθένας μας, ποσό μεγάλο σπίτι μπορεί να αγοράσει και ποσό ψηλά μπορεί να φτάσει στην καριέρα του. Η σύγχρονη κοινωνία έχει ταυτίσει την επαγγελματική επιτυχία με την δύναμη και τα χρήματα. Δεν είναι πια βιώσιμο να σκεπτόμαστε τοιουτοτρόπως, ούτε ως άνθρωποι ούτε ως κοινωνίες. Για να είμαστε πραγματικά ευτυχισμένοι και αποδοτικοί πρέπει να μπουκ και αλλά πόνια στο παιχνίδι. Τα πόνια αυτά εκτός από τη δύναμη και τα χρήματα είναι η ψυχική και σωματική υγεία και ευεξία και ο σεβασμός της επαγγελματικής και της προσωπικής μας ζωής, ώστε να βελτιωνόμαστε και να αποδίδουμε σε όλους τους τομείς της ζωής μας (A. Huffington, 2015).

Στην ερώτηση πόσα χρόνια συνολικά εργάζεστε, η πλειοψηφία των ερωτώμενων, σε ποσοστό 48% εργάζεται πάνω από 10 χρόνια. Από ένα έως δέκα χρόνια εργάζεται το 44,67%, ενώ μόλις το 7,33% εργάζεται κάτω από ένα έτος συνολικά. Από αυτούς η συντριπτική πλειοψηφία εργάζεται ή έχει εργαστεί τα τελευταία πέντε έτη (96%). Ομοίως, και για τις συνθήκες απασχόλησης, η πλειοψηφία, ήτοι 89,3% απασχολείται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, με την μερική απασχόληση να ανέρχεται στο 10,67%.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες έχουν εργαστεί κάποια στιγμή στη ζωή τους σε συνθήκες μερικής απασχόλησης (57,33%). Από αυτούς το 54,65% δήλωσε ότι θα ήταν πιο παραγωγικό / αποδοτικό στην εργασία του εάν λάμβανε αποδοχές πλήρης απασχόλησης με ωράριο μερικής. Παράλληλα, από το 42,67% των ερωτηθέντων οι οποίοι δεν έχουν εργαστεί ποτέ σε συνθήκες μερικής απασχόλησης, το 37,5% θεωρεί πως θα εργαζόταν περισσότερο αποδοτικά εάν απασχολούνταν ένα εξάωρο ή τετράωρο αντί του καθιερωμένου οκταώρου.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση: «Στην θέση στην οποία απασχολείστε τώρα (ή κατά την τελευταία σας εργασία), είναι σημαντική η διαθεσιμότητα σας για επαγγελματικούς λόγους, 24 ώρες το 24ο όλες τις μέρες τις εβδομάδας, ανεξαρτήτως ωραρίου;» είναι ιδιαίτερα **σημαντικές**. Παρατηρούμε ότι, για το 26,67% των ερωτηθέντων είναι πολύ έως πάρα πολύ σημαντική η διαθεσιμότητά τους όλο το 24ωρο για την εργασία τους, αντίθετα με το 52% που θεωρεί ότι η συνεχής διαθεσιμότητά του δεν είναι αναγκαία για την δουλειά του.

Στη συνέχεια, εξετάζοντας το ζήτημα της υπερωριακής απασχόλησης παρατηρούμε ότι το 52,67% του δείγματός μας, απασχολείται επιπλέον του καθημερινού οκταώρου από 2 ώρες και πάνω. Σε αντίθεση με το 15,33% το οποίο δεν υπερβαίνει την μία ώρα υπερωρίας την εβδομάδα. Αναλυτικότερα φαίνονται τα αποτελέσματα στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 5: Υπερωριακή Απασχόληση

Στο ερώτημα «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αποτυγχάνουν να συγχρονίσουν την επαγγελματική και προσωπική ζωή τους λόγω έλλειψης κίνητρου από την εργασία τους;» το 60,27% των γυναικών αποκρίθηκε πολύ έως και πάρα πολύ, συμφωνώντας με την άποψη της Caroline Turner, συγγραφέας του: “Difference Works: Improving Retention, Productivity and Profitability Through Inclusion” η οποία δήλωσε: «Εάν μια γυναίκα δεν αγαπά πραγματικά την εργασία της, είναι πολύ πιθανό να μην μπορέσει να τα βγάλει πέρα με τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις της. Εάν όμως της αρέσει η εργασία της και είναι ευχαριστημένη από αυτήν, τότε ο συγχρονισμός των δυο τομέων της ζωής της (επαγγελματικής και προσωπική) θα επιτευχθεί και θα αξίζει τον κόπο». Από την άλλη μεριά, το ανδρικό φύλο φαίνεται να έχει την ακριβώς αντίθετη άποψη με ποσοστό 42,86%.

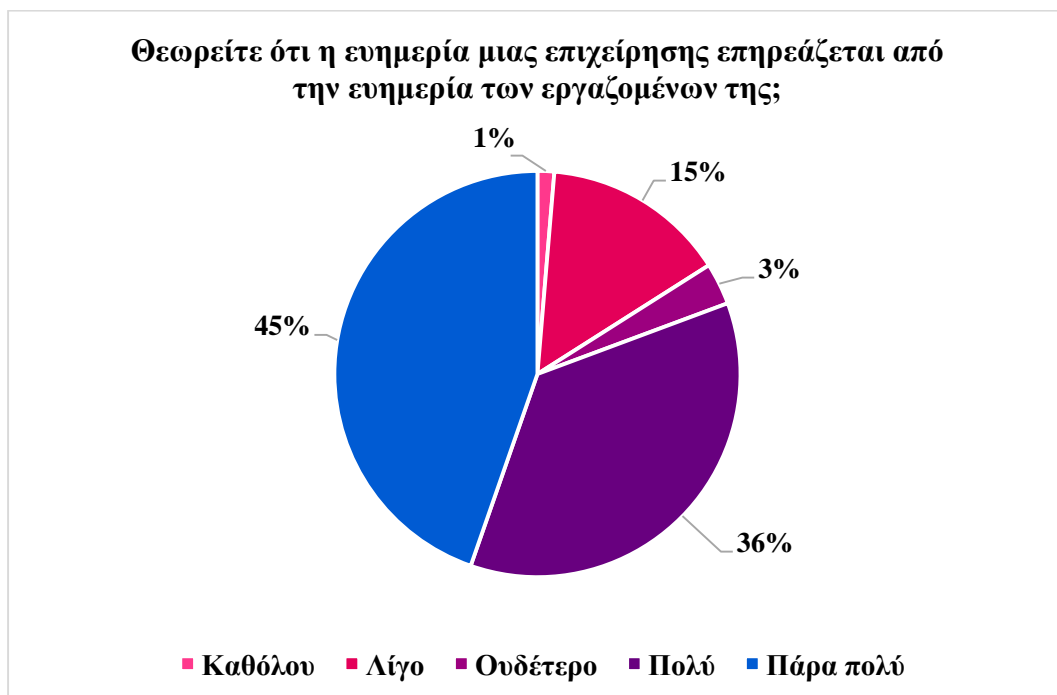
Τα παρακάτω αποτελέσματα θεωρούνται αξιοσημείωτα:

- ⇒ Το 60,67% των ερωτηθέντων: Θεωρούν φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να εργάζεται σχεδόν όλη την ημέρα.
- ⇒ Το 63,33% του δείγματος: Θεωρεί φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να εργάζεται και από το σπίτι.

- ⇒ Στη συνέχεια, το 52% των αποκριθέντων: Θεωρούν φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να εργάζεται και τα σαββατοκύριακα.
- ⇒ Και τέλος, την διαφορά σημειώνει το 70% που: **Δεν** θεωρεί φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να κοιμάται ελάχιστες ώρες καθημερινά.

Κλασσικό παράδειγμα των παραπάνω απόψεων είναι η Rose Palmieri, η οποία εργαζόταν στη Wall Street για είκοσι πέντε χρόνια και έγινε Managing Direction στη Merrill Lynch. Ξαφνικά το 2010, συνειδητοποίησε: «*Βρίσκομαι σε αυτό το γραφείο, τα έχω καταφέρει. Έχω τις διασυνδέσεις μου, έχω εξελιχθεί, έχω πει 'ναι', έχω πει 'όχι', έχω καταβάλει όλη μου την προσπάθεια και τον χρόνο για να φτάσω εδώ και ήμουν συνεπαρμένη. Αυτό το συναίσθημα της επιτυχίας όμως, που εκλάμβανα από την εργασία μου δεν ήταν αρκετό για όλα αυτά που θυσίασα, δεν ήταν αρκετό για μένα, τελικά δεν άξιζε τον κόπο*».

Ολοκληρώνοντας τον πρώτο κύκλο ερωτήσεων οι απαντήσεις που συλλέχτηκαν για την ερώτηση: «*Θεωρείτε ότι η ευημερία μιας επιχείρησης επηρεάζεται από την ευημερία των εργαζομένων της;*» ήταν σχεδόν ομόφωνες. Το 80,67% του δείγματος, πιστεύει ότι η ευημερία μιας επιχείρησης επηρεάζεται από την ευημερία των εργαζομένων της, ενισχύοντας την άποψη της Eileen McNeely, συν – ιδρύτριας και Διευθύντρια Βιωσιμότητας και Πρωτοβουλιών Υγείας της Net Positive Enterprise (or SHINE) στο Harvard School of Public Health, που δήλωσε ότι «*Όλο και περισσότερες εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι το να επενδύεις στην ευημερία των εργαζομένων έχει ευεργετικές ιδιότητες και για την ίδια την επιχείρηση*».



Γράφημα 6: Ύπαρξη συσχέτισης ευημερίας εργαζομένων με ευημερία επιχείρησης

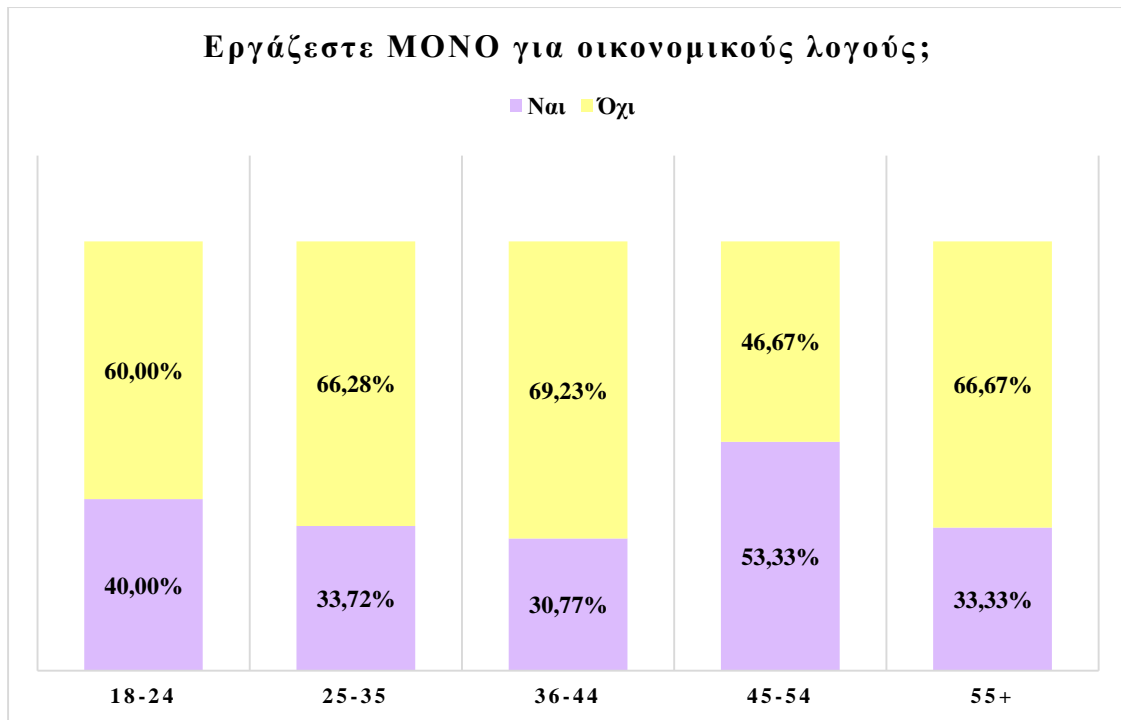
✓ Burn Out

«Σε όλους μας μπορεί να συμβεί, όμως γιατί; Νιώθουμε κουρασμένοι. Δεν επιθυμούμε να συνεχίσουμε και δεν βρίσκουμε και κανένα λόγο να το κάνουμε», εξηγεί η Brendan McCaughey. Χρειαζόμαστε μια αλλαγή. Όλα αυτά ακούγονται οικεία στους περισσότερους από εμάς. Όλοι μας έχουμε περάσει από εκεί, άλλοι σε μικρότερο και άλλοι σε μεγαλύτερο βαθμό, αλλά κανένας μας δεν ήθελε να μείνει εκεί. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει να κατανοήσουμε τους λόγους για τους οποίους φτάσαμε σε αυτό το σημείο και είναι: σωματικοί και πνευματικοί κυρίως λόγω υπερφόρτωσης, όπως επίσης η μη σύνδεση της εργασίας μας με αυτό που πραγματικά μας ενδιαφέρει ή απασχολεί.

Στην ερώτηση «Έχετε αισθανθεί ποτέ τόσο κουρασμένοι (σωματικά / ψυχικά) που να μην επιθυμείτε να συνεχίσετε άλλο και να μην βρίσκετε κανένα λόγο να συνεχίσετε να εργάζεστε (ανεξάρτητα από το εάν το πραγματοποιήσατε ή όχι);» η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 78% αποκρίθηκε πως «Ναι». Αναλύοντας λίγο περισσότερο το ποσοστό αυτό, παρατηρούμε ότι δεν διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο, κυμαίνεται στο 77-79%, για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Καμία αλλαγή δεν σημειώθηκε επίσης, ούτε από την σκοπιά του τομέα απασχόλησης. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι και στον Δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, αποκρίθηκαν πως έχουν αισθανθεί κουρασμένοι με ποσοστά, 78-79,3% αντίστοιχα.

Στη συνέχεια, οι απαντήσεις στην ερώτηση «Ως απόρροια της κόπωσης που αισθάνεστε (ή αισθανθήκατε κάποια στιγμή στο παρελθόν) είναι η αίσθηση ότι κάτι πρέπει να αλλάξει οπωσδήποτε στη ζωή σας, στον εργασιακό τομέα;» παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Το 60% του δείγματος απάντησε «πολύ» έως και «πάρα πολύ», αφήνοντας πίσω το 24% που δήλωσε πως δεν ένιωσε πως κάτι πρέπει να αλλάξει στον εργασιακό του τομέα.

Η επόμενη ερώτηση, αποκαλύπτει πως ο λόγος που οι περισσότεροι από εμάς εργαζόμαστε, δεν είναι οικονομικός. Τα αποτελέσματα, λοιπόν, στην ερώτηση «Εργάζεστε ΜΟΝΟ για οικονομικούς λόγους;», ήταν 64% «όχι» και 36% «ναι». Το ίδιο ποσοστό δεν παρουσιάζει καμία διαφοροποίηση από την σκοπιά της ηλικίας, κυμαίνεται στο 60-66% για όλες τις ηλικιακές κλίμακες (εξαιρώντας την ηλικιακή ομάδα 45-54 όπου το δείγμα ήταν πάρα πολύ μικρό, λιγότερο από 10 άτομα), όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 7: Εργάζεστε μόνο για οικονομικούς λόγους;

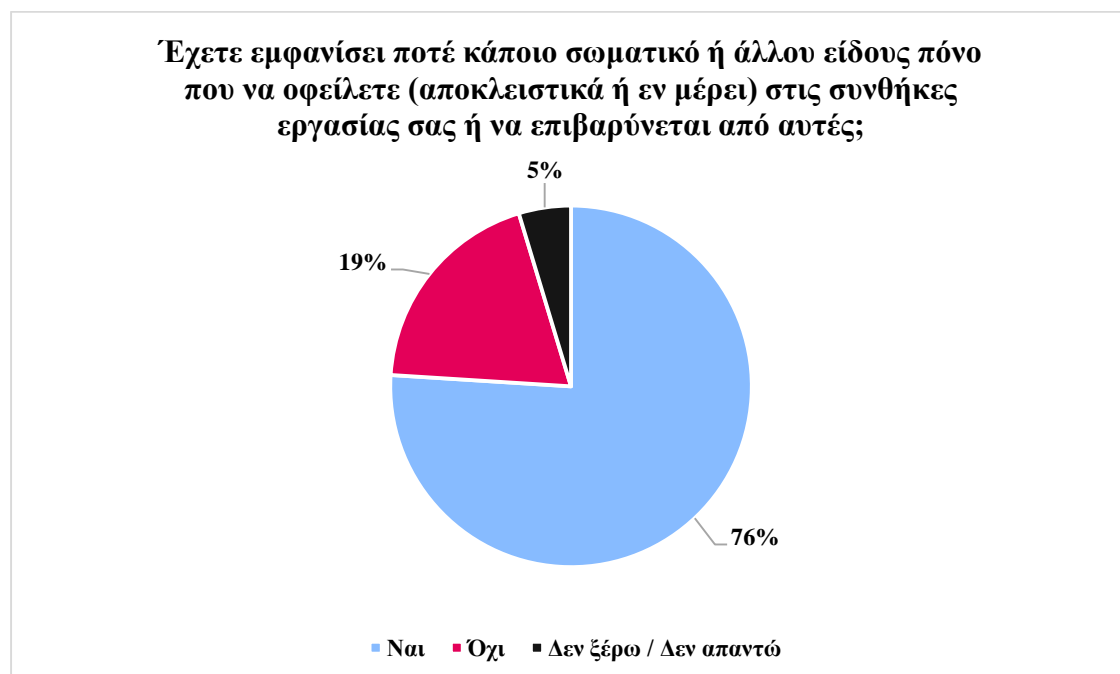
«Είναι πραγματικά πάρα πολύ εύκολο να καταρρεύσει κάποιος, όταν δεν ενδιαφέρεται ή δεν του αρέσει καθόλου αυτό που κάνει. Μπορούμε να προσποιηθούμε για λίγο αλλά τελικά όλοι θα το αισθανθούμε. Για τους περισσότερους η κυρία πηγή του εισοδήματός τους, δεν είναι το μεράκι τους. Αυτό είναι ένα αποδεκτό γεγονός. Μερικοί δεν ξέρουν ακριβώς που είναι η κλίση και το μεράκι τους. Και αυτό είναι αποδεκτό. Αυτό που δεν είναι αποδεκτό είναι η παραμονή του ανθρώπου σε αυτήν τη κατάσταση επ' άπειρον», ομολογεί η Brendan McCaughey. Στην ερώτηση «Το αντικείμενο της εργασίας σας είναι σχετικό με αυτό που πάντα θέλατε να κάνετε στη ζωή σας;» το 50,67% των ερωτηθέντων απάντησε αρνητικά, ενώ θετικά αποκρίθηκε το 32,67%.

Συνεχίζοντας με την ερώτηση «Πολλοί ισχυρίζονται ότι η σωματική / πνευματική εξάντληση λόγω υπερβολικής απασχόλησης στην εργασία (burnout) πηγάζει από την οκνηρία (τεμπελιά) του ανθρώπου. Συμφωνείτε με αυτήν την άποψη;» λάβαμε τις έξι απαντήσεις: 85,67% «Όχι» και 9,33% «Ναι». Η δήλωση αυτή του δείγματος επιβεβαιώνει την άποψη του *Josh Okello (2017)*, «*To Burnout δεν είναι προϊόν οκνηρίας, αλλά απόρροια σπουδαίων σκέψεων οι οποίες είναι ανοργάνωτες*».

Η παρακάτω ερώτηση παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον «Έχετε χρησιμοποιήσει ποτέ π.χ. βιταμίνες, αναλγητικά, με σκοπό να σας βοηθήσουν να εργαστείτε καλύτερα;». Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες αποκρίθηκαν θετικά με ποσοστό 66,67%, ενώ μόλις το 33,33% δήλωσε ότι «ποτέ» δεν έχει χρησιμοποιήσει σκευάσματα για να μπορέσει να εργαστεί καλύτερα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι συνταγογραφήσεις για αντικαταθλιπτικά και αναλγητικά φάρμακα έχουν αυξηθεί 495% από το 1991. Στην Ευρώπη, από το 1995 έως το 2009, η χρήση των αντικαταθλιπτικών αυξανόταν περίπου 20% κάθε χρόνο.

Συνεχίζοντας με την ανασκόπηση των ερωτήσεων που αφορούν τον εργασιακό τομέα του δείγματος, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν στο εξής «Πιστεύετε ότι το εργασιακό σας περιβάλλον σας επιφορτίζει με περιττό άγχος και ένταση;». Το 64,67% αποκρίθηκε «λίγο» έως και «πάρα πολύ», ενώ μόλις το 5,33% απάντησε αρνητικά. Στη Γερμανία, περισσότεροι από το 40% των εργαζόμενων δήλωσαν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον έχει γίνει περισσότερο αγχωτικό τα τελευταία δυο έτη. Η Γερμανία έχασε πενήντα εννέα εκατομμύρια ημέρες εργασίας εξαιτίας ψυχολογικών διαταραχών το 2011, αυξημένο ποσοστό κατά 80% σε διάστημα 15 ετών. Στην Κίνα, σύμφωνα με μια έρευνα του 2012, το 75% των Κινέζων εργαζομένων δήλωσαν ότι τα επίπεδα του άγχους έχουν αυξηθεί σε σχέση με το προηγούμενο έτος (σε σχέση με την παγκόσμια τάση της τάξης του 48%). Ένα μεγάλο κομμάτι του burnout αποτελεί η συνεχής λειτουργία του εγκέφαλου μας για εργασιακού λογούς. Αυτό μπορεί να σημαίνει την μεταφορά εργασίας και στο σπίτι, έλεγχος του email μέσα στη νύχτα ή η εργασία η οποία ξεπερνά κατά πολύ το δωρο. Αυτό το φαινόμενο, κατά το οποίο θέλουμε να είμαστε μονίμως συνδεδεμένοι με την δουλειά μας, μας αγχώνει τρομερά. Η Workplace Options, μια εταιρεία που προσφέρει τηλεφωνικές υπηρεσίες σε εργαζομένους, σημείωσε 42.500 τηλεφωνήματα τον προηγούμενο μήνα, που σχετίζονταν με άγχος και στρες.

Στην ερώτηση «Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές;» οι περισσότεροι απάντησαν θετικά με ποσοστό 76%, όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα.



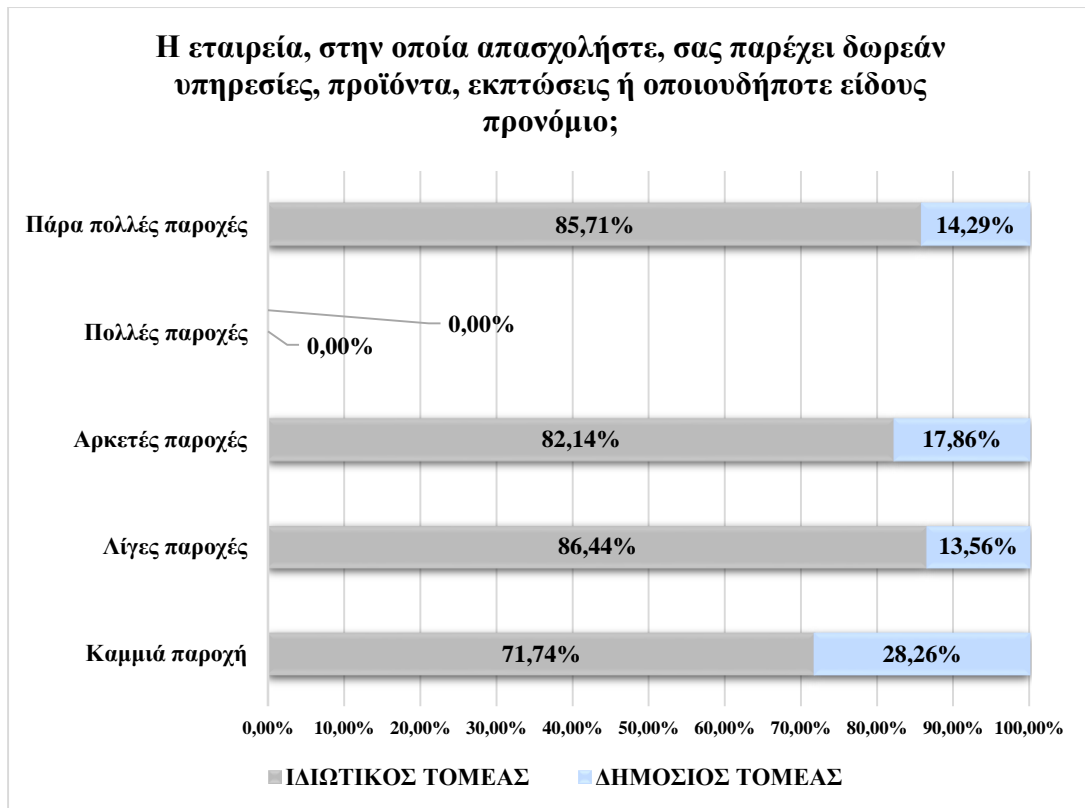
Γράφημα 8: Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές;

Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης «Σε περίπτωση εμφάνισης σωματικού (ή αλλού είδους) πόνου λόγω εργασιακών συνθηκών έχετε λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προφυλάξεις για την εξάλειψη του;» το 62% αποκρίθηκε θετικά, ενώ το 38% αρνητικά. Το να θέσουμε όρια για το καλό της υγείας μας είναι δύσκολο για πολλούς λογούς. Όπως είπε και ο Cass, οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιστέκονται στις ανάγκες τους από φόβο να μην χάσουν την εργασία τους, ενώ οι εταιρείες σκέφτονται πως εάν θεσπίσουν όρια και ενέργειες για την αποφυγή του burnout θα τους κοστίσει αρκετά χρήματα.

Ολοκληρώνοντας τον δεύτερο κύκλο ερωτήσεων «Πιστεύετε ότι εάν αποδοκιμάσετε τις συνθήκες εργασίας σας στην Διοίκηση της εταιρείας σας, θα επηρεαστεί η παραμονή σας στην εταιρεία ή το ενδεχόμενο μιας προαγωγής;», οι περισσότεροι ερωτώμενοι, σε ποσοστό 70% αποκρίθηκαν θετικά. Ένα άλλο παράδειγμα που το επιβεβαιώνει αποτελεί η Vanessa Year, αεροσυνοδός της Singapore Airlines (SIA), η οποία βρέθηκε νεκρή σε ένα ξενοδοχείο στο San Francisco στις 31 Ιανουαρίου 2017. Σύμφωνα με πηγές, η Ms. Year δεν αισθανόταν αρκετά καλά για δυο ολόκληρες μέρες πριν το θάνατο της. Η άποψη που κυριαρχεί στο προσωπικό της Singapore Airlines, λέει ότι εάν απουσιάσεις για Ιατρικούς λογούς, επηρεάζεται η ανανέωση του συμβολαίου σου και η προοπτική μιας προαγωγής.

✓ Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων

Το 2013, μεταξύ των 100 καλύτερων εταιριών για να εργάζεται κανείς στη λίστα του Forbes, οι περισσότερες ξεχώρισαν για την προσπάθεια τους να κάνουν τη ζωή των εργαζομένων τους καλύτερη. Στην ερώτηση «Η εταιρεία, στην οποία απασχολήστε, σας παρέχει δωρεάν υπηρεσίες, προϊόντα, εκπτώσεις ή οποιουδήποτε είδους προνόμιο;» οι ερωτηθέντες που απάντησαν ότι έχουν «αρκετές» έως «πάρα πολλές» ήταν το 30% του δείγματος. Το υπόλοιπο 70% αποκρίθηκε ότι έχει «λίγες» και «καθόλου» παροχές. Εάν αναλύσουμε περαιτέρω τις συγκεκριμένες απαντήσεις θα δούμε ότι από τους λίγους εργαζόμενους που λαμβάνουν παροχές από την εταιρεία τους οι περισσότεροι, με ποσοστό μεγαλύτερο του 82%, εργάζονται στον Ιδιωτικό Τομέα, όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα:

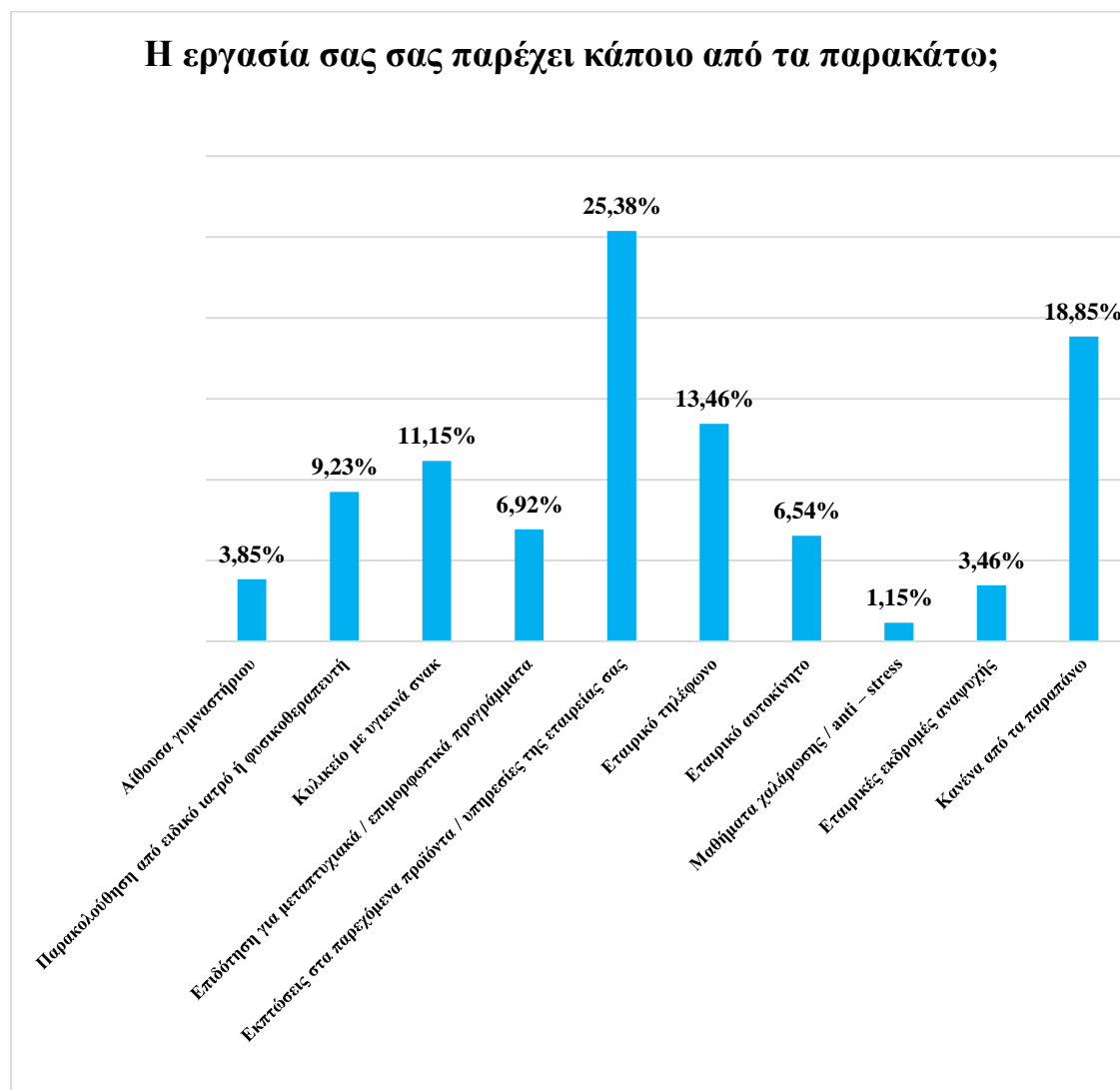


Γράφημα 9: Η εταιρεία, στην οποία απασχολήστε, σας παρέχει δωρεάν υπηρεσίες, προϊόντα, εκπτώσεις ή οποιουδήποτε είδους προνόμιο;

Στην ερώτηση «Στον χώρο εργασίας σας υπάρχει διαθέσιμο χώρος για να γευματίζετε ή να κάνετε διάλειμμα;» οι περισσότερες απαντήσεις, ήτοι το 66%, ήταν θετικές. Η Ariana Huffington, ιδιοκτήτρια της Huffington Post, δηλώνει πως «όλοι πρέπει να τρώνε το μεσημεριανό τους γεύμα μακριά από τα γραφεία του για να μην μπαίνουν στον πειρασμό να εργάζονται παράλληλα». Βέβαια, όπως ομολογεί και η ίδια, χρειάζεται ακόμα αρκετή προσπάθεια για να επιτευχθεί.

Συνεχίζοντας με τις ερωτήσεις που αφορούσαν την μουσική στον εργασιακό χώρο, το 87% εάν είχε την δυνατότητα, θα ήθελε να ακούει μουσική ενώ εργάζεται, ενώ παράλληλα το 92% των απκριθέντων, θεωρεί ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα των εργαζομένων. Η Heidi Richards Mooney, συγγραφέας και εκδότρια του <http://WEMagazineforWomen.com> εξομολογείται πως «Η μουσική έχει την ιδιότητα να χαλαρώνει και να απομακρύνει το άγχος από τον εγκέφαλο μας, και επιπρόσθετα μας δίνει το κίνητρο που χρειαζόμαστε για να ολοκληρώσουμε τις εργασίες μας υποσυνείδητα. Η κλασική μουσική και γενικότερα τα χαλαρωτικά ακούσματα μπορούν να κάνουν θαύματα».

Στην ερώτηση, η οποία αφορούσε τις παροχές της εταιρείας προς τους ερωτηθέντες, το μεγαλύτερο ποσοστό που σημειώθηκε ήταν το 25,38% και αφορούσε «Εκπτώσεις στα παρεχόμενα προϊόντα και υπηρεσίες της κάθε εταιρείας» και αμέσως μετά η επιλογή «καμία παροχή» με 18,85%, τα υπόλοιπα αποτελέσματα φαίνονται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 10: Η εργασία σας σας παρέχει κάποιο από τα παρακάτω;

Στην Promega, μια βιοτεχνολογική εταιρεία στο Wisconsin, οι εργαζόμενοι έχουν ελεύθερη πρόσβαση σε μαθήματα yoga online, γυμναστήρια, υγιεινά γεύματα, γραφεία με άπλετο ηλιακό φως και «τρίτων» χώρων – χώροι οι οποίοι δεν είναι ούτε γραφεία, ούτε και σπίτι – είναι κάτι σαν καφετέριες και χώροι υποδοχής (lobby). «Δημιουργούμε την κουλτούρα της ευεξίας», είπε η Asley G. Anderson, διευθύντρια του ιατρικού τμήματος της Promega. «Εάν καταφέρεις και δημιουργήσεις ένα περιβάλλον το οποίο να επηρεάζει θετικά τους εργαζομένους τότε έχεις υγιείς εργαζομένους και εάν πολύ παραγωγικό εργατικό δυναμικό».

Οι απαντήσεις που συλλέχτηκαν στην ερώτηση «Εάν υπήρχε ειδικός χώρος γυμναστικής ή ολιγόωρης ξεκούρασης στην εργασία σας θα τον επισκεπτόσασταν;» οι θετικές αποκρίσεις είναι αξιοσημειώτες με ποσοστό 78%. Στα γραφεία της Huffington Post, υπάρχουν δωμάτια με κρεβάτι, τα οποία προσφέρονται, σε περίπτωση που κάποιος αισθανθεί άσχημα και χρειάζεται να κάνει ένα διάλειμμα μακριά από το γραφείο του. Όταν έκαναν την πρώτη εμφάνιση τους, αυτά τα δωμάτια την Άνοιξη του 2011, όλοι ήταν πολύ σκεπτικοί ως προς τη χρήση τους. Πολλοί από τους εργαζομένους σκέφτηκαν ότι μπορεί να υπονοηθεί ότι παραμελούν τα καθήκοντα τους εάν παραβρεθούν σε κάποιο από αυτά τα δωμάτια. Η διοίκηση της εταιρείας όμως, ξεκαθάρισε ότι το να τριγυρίζουν στους διάδρομους εξαντλημένοι και υποτονικοί είναι αυτό για το οποίο πρέπει να έχουν δεύτερες σκέψεις και όχι για το εάν θα καταναλώσουν λίγα λεπτά από το ωράριο τους για να ξεκουραστούν και να γεμίσουν τις μπαταρίες τους.

Ολοκληρώνουμε τον τρίτο κύκλο ερωτήσεων, με την ερώτηση «Εάν σας γινόταν μια επαγγελματική πρόταση για μια παρόμοια θέση εργασίας, με (ελαφρώς) χαμηλότερο μισθό αλλά καλύτερες επαγγελματικές συνθήκες και περισσότερες δωρεάν παροχές προς εσάς, θα την δεχόσασταν;». Το ποσοστό του 51,33% δήλωσε πως «θα το σκεφτόταν σοβαρά», το 34,97% θα δεχόταν, ενώ μόλις το 14% θα απέρριπτε την πρόταση.



Γράφημα 11: Εάν σας γινόταν μια επαγγελματική πρόταση για μια παρόμοια θέση εργασίας, με (ελαφρώς) χαμηλότερο μισθό αλλά καλύτερες επαγγελματικές συνθήκες και περισσότερες δωρεάν παροχές προς εσάς, θα την δεχόσασταν;

4.2 Αξιολόγηση των μετρήσεων

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας της κάθε κλίμακας μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach Alpha. Ο Nunnally (1978) προτείνει ως ελάχιστο αποδεκτό όριο αξιοπιστίας την τιμή 0,70 του συντελεστή Cronbach Alpha. Ωστόσο, στη βιβλιογραφία, πιο πρόσφατα, αναφέρεται ότι τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha πάνω από 0,60 για εξερευνητική ανάλυση (και πάνω από 0,70 για επιβεβαιωτική ανάλυση) είναι αποδεκτή (Nunnally & Bernstein, 1994). Επιπρόσθετα, στην περίπτωση που η κλίμακα μέτρησης αποτελείται από δύο ή τρία ερωτήματα, η ελάχιστη αποδεκτή τιμή του δείκτη αξιοπιστίας μπορεί να μειωθεί στο 0,50 (Nunnally & Bernstein, 1994). Ενδεικτικά, αναφέρονται τα παρακάτω:

1. Επαγγελματική επιτυχία:

Ερώτηση 9: Θεωρείτε φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να ισχύουν και τα παρακάτω:

- | | | |
|---|--|---------------------------------|
| 1 | | Εργάζεται σχεδόν όλη την ημέρα |
| 2 | | Εργάζεται και από το σπίτι |
| 3 | | Εργάζεται και τα σαββατοκύριακα |
| 4 | | Κοιμάται ελάχιστες ώρες |
- Cronbach's Alpha: 0,726**

2. Burn Out:

Ερώτηση 18, 19 :

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | | Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές; |
| 2 | | Σε περίπτωση εμφάνισης σωματικού (ή αλλού είδους) πόνου λόγω εργασιακών συνθηκών έχετε λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προφυλάξεις για την εξάλειψη του; |
- Cronbach's Alpha: 0,646**

3. Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων:

Ερώτηση 23, 24:

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | | Εάν είχατε την δυνατότητα, θα επιλέγατε να ακούτε μουσική ενώ εργάζεστε (οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για επιθυμητή διάρκεια); |
| 2 | | Πιστεύετε ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα των εργαζομένων; |
- Cronbach's Alpha: 0,861**

Οι υπόλοιπες ερωτήσεις είναι έγκυρες και αξιόπιστες αν και ορισμένες τιμές του δείκτη Cronbach's Alpha, θεωρούνται οριακές. Ωστόσο εάν εξαιρεθούν μερικές απαντήσεις με χαμηλή τιμή Cronbach Alpha και ξαναδοκιμαστεί η δοκιμασία σε μεγαλύτερο δείγμα, τότε ο δείκτης Cronbach Alpha θα αυξηθεί περαιτέρω. Για παράδειγμα στην ερώτηση 9, εάν αφαιρεθεί η απάντηση «Κοιμάται ελάχιστες ώρες», δείκτης Cronbach Alpha από 0,726 θα ανέβει στο 0,736.

4.3 Επίλυση υποθέσεων

Υπάρχει μία προϋπόθεση που απαιτείται για να επιλύσουμε της υποθέσεις, είναι αυτή της κανονικότητας των δεδομένων. Δυστυχώς ο έλεγχος κανονικότητας των Kolmogorov-Smirnov απέρριψε την υπόθεση της κανονικότητας των μετρήσεων των δεδομένων. Υπάρχει όμως ένα θεώρημα που μας βοηθάει να ξεπεράσουμε το πρόβλημα της παραβίασης της κανονικότητας. Αυτό είναι το κεντρικό οριακό θεώρημα (Laplace, 1812), το οποίο λέει ότι καθώς το μέγεθος του δείγματος τείνει στο άπειρο, η κατανομή των δεδομένων τείνει στην κανονική. Η θεωρία αναφέρει ότι ένα δείγμα της τάξεως των 30 παρατηρήσεων είναι ικανοποιητικό για να μας εξασφαλίσει την ισχύ του θεωρήματος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το δείγμα αποτελείται από 150 μετρήσεις.

Η *πρώτη υπόθεση* αφορά την επαγγελματική επιτυχία και την εξέταση εάν το ωράριο απασχόλησης επηρεάζει την αποδοτικότητα / παραγωγικότητα των εργαζομένων. Έτσι καταλήγουμε στις παρακάτω υποθέσεις:

H0: Η εξάωρη - πενθήμερη απασχόληση δεν έχει θετική σχέση με ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας.

H1: Η εξάωρη - πενθήμερη απασχόληση έχει θετική σχέση με ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τους πίνακες της μεθόδου crosstabs καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και αποδεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση ($p=0,015<0,05$), δηλαδή ότι η εξάωρη - πενθήμερη απασχόληση έχει θετική σχέση με ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας. Σύμφωνα με όσα υποστηρίζουν οι Σουηδοί μάνατζερ (2015), οι υπάλληλοι που απασχολούνται λιγότερο είναι πιο παραγωγικοί και πιο συγκεντρωμένοι στην εργασία τους.

Η *δεύτερη υπόθεση* αφορά το burn out και την εξέταση εάν σε περίπτωση (σωματικού ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος λαμβάνει τα απαραίτητα προστατευτικά μέτρα. Έτσι καταλήγουμε στις παρακάτω υποθέσεις:

H0: Σε περίπτωση (σωματικού ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει τα απαραίτητα προστατευτικά μέτρα για την προστασία του.

H1: Σε περίπτωση (σωματικού ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος λαμβάνει τα απαραίτητα προστατευτικά μέτρα για την προστασία του.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τους πίνακες της μεθόδου crosstabs καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση και απορρίπτουμε την εναλλακτική υπόθεση ($p=0,061>0,05$), δηλαδή ότι σε περίπτωση (σωματικού ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος λαμβάνει τα απαραίτητα προστατευτικά μέτρα. Σε αυτό το θέμα ο Cass έχει δηλώσει, ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιστέκονται στις ανάγκες τους από φόβο να μην χάσουν την εργασία

τους, ενώ οι εταιρείες σκέφτονται πως εάν θεσπίσουν όρια και ενέργειες για την αποφυγή του burnout θα τους κοστίσει αρκετά χρήματα.

Η *τρίτη μας υπόθεση* αφορά τους τρόπους βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων και την εξέταση εάν η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

H0: Η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει δεν θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

H1: Η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τους πίνακες της μεθόδου crosstabs καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και αποδεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση ($p=0,00<0,05$), δηλαδή ότι η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει δεν θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.. Επιβεβαιώνοντας την θεωρία της Heidi Richards Mooney, συγγραφέας και εκδότρια του <http://WEMagazineforWomen.com>, ότι η μουσική έχει την ιδιότητα να χαλαρώνει και να απομακρύνει το άγχος από τον εγκέφαλο μας, και επιπρόσθετα μας δίνει το κίνητρο που χρειαζόμαστε για να ολοκληρώσουμε τις εργασίες μας υποσυνείδητα.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα ερευνητική εργασία αποτελείται από δύο μέρη. Στο θεωρητικό μέρος αναλύθηκαν έννοιες όπως η επαγγελματική επιτυχία, το burn out και οι τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων που εφαρμόζουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Στο εμπειρικό μέρος ερευνήθηκε διεξοδικά το θεωρητικό πλαίσιο όλων των παραπάνω εννοιών. Έτσι έχοντας λάβει τόσο το θεωρητικό πλαίσιο όσο έχοντας λάβει υπόψη τις γνώμες και των δύο φύλων οδηγηθήκαμε σε ορισμένα συμπεράσματα.

- ⇒ **Επαγγελματική επιτυχία:** Το ζήτημα της εργασίας πέραν του εργασιακού ωραρίου αποτελεί πολύ συχνό φαινόμενο για τους περισσότερους εργαζομένους. Ο Jeff Stelton, πρώην εργαζόμενος της Ogilvy Philippines, απαντώντας σε δημοσιεύματα είπε: «Είναι καιρός να μάθουμε να λεμέ όχι σε αυτό το μη απαραίτητο μαρτύριο. Ήρθε ο καιρός να λεμέ ΟΧΙ, δεν μπορώ να παρευρεθώ στην συνάντηση στις 9 π.μ., όταν κάποιος έχει ξενυχτίσει μέχρι τις 4 π.μ. για να ολοκληρώσει την παρουσίαση». Οι εργαζόμενοι αλλά και ο περίγυρός τους, θεωρούν φυσιολογικό όταν κάποιος θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να εργάζεται σχεδόν όλη μέρα, να εργάζεται και από το σπίτι, ακόμα και τα σαββατοκύριακα. Η Rose Palmieri που εργαζόταν στη Wall Street για είκοσι πέντε χρόνια και έγινε Managing Direction στη Merrill Lynch, δήλωσε το 2010: «Βρίσκομαι σε αυτό το γραφείο, τα έχω καταφέρει. Αυτό το συναίσθημα της επιτυχίας όμως, που εκλάμβανα από την εργασία μου δεν ήταν αρκετό για όλα αυτά που θυσιάσα, τελικά δεν άξιζε τον κόπο». Τέλος, το εργατικό δυναμικό θεωρεί ακράδαντα, ότι η ευημερία μιας επιχείρησης επηρεάζεται από την ευημερία των εργαζομένων της, ενισχύοντας την άποψη της Eileen McNeely, συν – ιδρύτριας και Διευθύντρια Βιωσιμότητας και Πρωτοβουλιών Υγείας της Net Positive Enterprise (or SHINE) στο Harvard School of Public Health, που δήλωσε ότι «Όλο και περισσότερες εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι το να επενδύεις στην ευημερία των εργαζομένων έχει ευεργετικές ιδιότητες και για την ίδια την επιχείρηση».
- ⇒ **Burn Out:** Μεγάλο μέρος του δείγματος έχουν αισθανθεί τόσο κουρασμένοι (σωματικά / ψυχικά) που να μην επιθυμούν να συνεχίσουν άλλο και να μην βρίσκουν κανένα λόγο να συνεχίσουν να εργάζονται. Ως απόρροια της κόπωσης που αισθάνθηκαν είναι η αίσθηση ότι κάτι πρέπει να αλλάξει στη ζωή τους, στον τους εργασιακό τομέα. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι δεν εργάζονται μόνο για οικονομικούς λόγους. Στη συνέχεια, παρατηρήθηκε ότι το αντικείμενο της εργασίας δεν είναι σχετικό με αυτό που πάντα ήθελαν να κάνουν στη ζωή τους, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες. «Αυτό είναι ένα αποδεκτό γεγονός. Μερικοί δεν ξέρουν ακριβώς που είναι η κλίση και το μεράκι τους. Και αυτό είναι αποδεκτό. Αυτό που δεν είναι αποδεκτό είναι η παραμονή του ανθρώπου σε αυτήν τη κατάσταση επ' άπειρον», ομολογεί η Brendan McCaughey. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποκρίθηκε πως έχει

χρησιμοποιήσει σκευάσματα π.χ. βιταμίνες, αναλγητικά, με σκοπό να τους βοηθήσουν να εργαστούν καλύτερα. Έρευνα που έλαβε χώρα στο Ηνωμένο Βασίλειο και έδειξε ότι οι συνταγογραφήσεις για αντικαταθλιπτικά και αναλγητικά φάρμακα έχουν αυξηθεί 495% από το 1991. Συνεχίζοντας, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων αποκρίθηκε πως το εργασιακό τους περιβάλλον τους επιφορτίζει με περιττό άγχος και ένταση. Στο ίδιο συμπέρασμα έφτασε και μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Κίνα το 2012, με το 75% των Κινέζων εργαζομένων να δηλώνει ότι τα επίπεδα του άγχους έχουν αυξηθεί σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν εμφανίσει κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας τους ή να επιβαρύνεται από αυτές. Τέλος, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος θεωρεί πως εάν αποδοκιμάσει τις συνθήκες εργασίας του στην Διοίκηση της εταιρείας, θα επηρεαστεί η παραμονή του στην εταιρεία ή το ενδεχόμενο μιας προαγωγής.

- ⇒ **Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων:** Οι εταιρίες, στις οποίες απασχολείται το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, παρέχουν ελάχιστες έως καμία παροχές στους εργαζομένους τους. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες αποκρίθηκαν ότι εάν είχαν την δυνατότητα θα επέλεγαν να ακούν μουσική, στο εργασιακό τους περιβάλλον και ταυτόχρονα θεωρούν ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα του προσωπικού. Αυτό επιβεβαιώνει την άποψη της Heidi Richards Mooney, συγγραφέας και εκδότρια του <http://WEMagazineforWomen.com>, η οποία εξομολογείται πως «Η μουσική έχει την ιδιότητα να χαλαρώνει και να απομακρύνει το άγχος από τον εγκέφαλο μας, και επιπρόσθετα μας δίνει το κίνητρο που χρειαζόμαστε για να ολοκληρώσουμε τις εργασίες μας υποσυνείδητα. Η πιο συχνή παροχή εταιρείας προς το προσωπικό της αποδείχτηκε να είναι οι εκπτώσεις στα παρεχόμενα προϊόντα και υπηρεσίες της. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις στην πλειοψηφία τους έχουν αρκετό δρόμο ακόμα μπροστά τους μέχρι να πλησιάσουν τις παροχές των εργαζομένων μεγάλων εταιρειών του εξωτερικού. Για παράδειγμα, στην Promega, μια βιοτεχνολογική εταιρεία στο Wisconsin, οι εργαζόμενοι έχουν ελεύθερη πρόσβαση σε μαθήματα yoga online, γυμναστήρια, υγιεινά γεύματα, γραφεία με άπλετο ηλιακό φως και «τρίτων» χώρων – χώροι οι οποίοι δεν είναι ούτε γραφεία, ούτε και σπίτι – είναι κάτι σαν καφετέριες και χώροι υποδοχής (lobby). «Δημιουργούμε την κουλτούρα της ευεξίας», είπε η Asley G. Anderson, διευθύντρια του ιατρικού τμήματος της Promega. Ολοκληρώνοντας, οι ερωτηθέντες απάντησαν πως θα ήταν πολύ θετικοί στην προοπτική μιας επαγγελματικής πρότασης με (ελαφρώς) χαμηλότερο μισθό από την τρέχουσα (ή τελευταία) εργασία τους, αλλά καλύτερες επαγγελματικές συνθήκες και περισσότερες δωρεάν παροχές προς εκείνους.

5.1 Περιορισμοί μελέτης (Limitations)

Κάθε έρευνα που πραγματοποιείται δεν στερείται από περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός της έρευνας είναι η έλλειψη χρηματικών κεφαλαίων για την διεξαγωγή της έρευνας. Για την συγγραφή και τη διαμονή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η δωρεάν υπηρεσία Google docs και όχι κάποια εξειδικευμένη υπηρεσία ερευνών όπως η surveymonkey.com που προσφέρει στον ερευνητή περισσότερες υπηρεσίες όπως την δυνατότητα συλλογής των αυθόρμητων απαντήσεων των ερωτώμενων. Επιπλέον δεν υπήρχε η δυνατότητα παρακολούθησης των ατόμων που απαντούσαν στο ερωτηματολόγιο αφού το ερωτηματολόγιο μοιράσθηκε και απαντήθηκε διαδικτυακά.

Ένας ακόμα περιορισμός είναι η αδυναμία της ερευνήτριας να επιλέξει εξαρχής ενός πιο αντιπροσωπευτικού δείγματος μέσω τις υπηρεσίας Google docs, το οποίο θα ήταν ισομοιρασμένοι ως προς τα δημογραφικά του χαρακτηριστικά. Ακόμα στην δειγματοληψία μέσω ίντερνετ υπάρχουν διάφοροι τύποι αναξιόπιστων χρηστών, οι οποίοι εξαιτίας ειδικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας τους διακυβεύουν την εγκυρότητα της έρευνας και δεν υπήρχαν τρόποι αντιμετώπισης μέσω τις υπηρεσίας Google docs . Αναλυτικότερα σύμφωνα με τον Ε. Παπάνη, (2011):

- Συμμετέχοντες που εξαπατούν και παρέχουν εσκεμμένα ανακριβείς πληροφορίες διακατεχόμενοι από προσωπικά συμφέροντα.
- Συμμετέχοντες με ελλιπή προσοχή, Οι οποίοι, εξαιτίας του περιορισμένου χρόνου τους ή της μεγάλης έκτασης του ερωτηματολογίου, δίνουν επιφανειακές και βιαστικές απαντήσεις.
- Υπερδραστήριοι συμμετέχοντες, που για διάφορους λόγους, συμπληρώνουν αναρίθμητα ερωτηματολόγια.
- Συμμετέχοντες που διαφοροποιούν λόγω εμπειρίας τις απαντήσεις τους, αν και έχουν τα ίδια δημογραφικά χαρακτηριστικά με τους υπόλοιπους.

Συνοψίζοντας το γεγονός ότι το δείγμα σε ποσοστό 57,33% είναι σε ηλικία 25-35 και σε μεγάλο ποσοστό απασχολείται στον Ιδιωτικό τομέα, αποτελεί έναν περιορισμό στην έρευνα, κατά πόσο δηλαδή είναι αντιπροσωπευτικό στο σύνολο της κοινωνίας.

5.2 Συστάσεις προς τους εργαζόμενους και επόμενα βήματα της μελέτης

Είναι επιτακτική ανάγκη για τους εργαζόμενους, αλλά και για τις επιχειρήσεις να αναγνωρίσουν τα σημάδια κινδύνου και να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να προφυλάξουν την προσωπική αλλά και την επαγγελματική τους ζωή, ώστε να ζουν, να εργάζονται και να αποδίδουν καλύτερα.

Επαγγελματική επιτυχία:

✓ **Επιλογή μια εταιρείας που να νοιάζεται**

Με την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην αγορά εργασίας, η επιλογή μιας εργασίας σε σχέση με κάποια άλλη δεν συμβαίνει συχνά. Αλλά εάν υπάρχει αυτή η προοπτική, επέλεξε μια εταιρεία η οποία νοιάζεται για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τον Chuck Fried, Πρόεδρο της TQM Inc. «ένας χαρούμενος εργαζόμενος σημαίνει έναν παραγωγικό εργαζόμενο».

✓ **Η άρνηση**

Σύμφωνα με τον Garfinkle, πρέπει να δεχτούμε ότι πρέπει δεν μπορούμε πάντα να τους ικανοποιούμε όλους και πρέπει κάποιες φορές να λεμέ «όχι». «Πρέπει να θέτουμε όρια και να αρνιόμαστε να τα ξεπεράσουμε ή να αρνιόμαστε κάτι το οποίο μας θέτει εκτός στόχου και προτεραιοτήτων», λέει ο Garfinkle.

✓ **Η εύρεση μιας ενδιαφέρουσας ενασχόλησης**

Η εργασία είναι αναμφισβήτητα πολύ σημαντική, αλλά προκειμένου να επιτευχθεί μια ισορροπία στη ζωή μας πρέπει να είμαστε κάτι παραπάνω από την εργασία μας. Είναι σημαντικό να βρούμε κάτι το οποίο να μας δημιουργεί ενδιαφέρον και εκτός εταιρείας και να μπορεί να χωρέσει στο πρόγραμμα μας. «Για τους περισσότερους ανθρώπους η εργασία τους δεν είναι το 100% του εαυτού τους, υπάρχει και κάτι άλλο το οποίο τους οδηγεί», ισχυρίζεται ο Fried.

✓ **Αποδοχή του άγχους**

Όλοι γνωρίζουμε ότι το άγχος μπορεί να μας σκοτώσει, αλλά δεν είναι πάντα κακό. Σύμφωνα με τον Paul Rosch, Πρόεδρο του Αμερικανικού Ινστιτούτου Άγχους, το αυξημένο στρες μπορεί να οδηγήσει σε **αύξηση της παραγωγικότητας** μας, αλλά μόνο **μέχρι ένα βαθμό**. Μόλις φτάσουμε σε εκείνο τον βαθμό, όλα αρχίζουν να γίνονται όλο και χειρότερα. Το κλειδί είναι στο να βρεθεί το σωστό επίπεδο άγχους.

✓ **Εντοπισμός προτεραιοτήτων**

Η μέρα έχει μόνο 24 ώρες, οπότε φαντάζει απολυτά λογικό κάποια πράγματα να μην προλάβουν να γίνουν. Για αυτό το λόγο η θέσπιση προτεραιοτήτων είναι πολύ σημαντική για την επίτευξη ισορροπίας. Όπως δηλώνει και ο Joel, πρέπει να θέσεις προσωπικές και επαγγελματικές προτεραιότητες και να δώσεις οπωσδήποτε αρκετό χρόνο υλοποίησης και στις δυο. Είναι εξίσου πολύ σημαντικό **να μην κατηγορήσεις τον εαυτό σου εάν κάποια προτεραιότητα σου δεν ολοκληρώθηκε** όπως θα περίμενες. Το να έχουμε μια υγιή ισορροπία σημαίνει να μπορείς να **επαναπροσδιορίζεις** τις προτεραιότητες σου ανάλογα με την κατάσταση.

Burn Out:

Ο Βέλγος φιλόσοφος Pascal Chabot ονομάζει το Burnout «πολιτισμένη ασθένεια». Είναι σίγουρα ένα σύμπτωμα της μοντέρνας εποχής. «Δεν αποτελεί μια ατομική διαταραχή, που επηρεάζει εκείνους που δεν ξέρουν πώς να βάλουν όρια στην επαγγελματική τους ζωή», γράφει ο ίδιος. «Είναι μια διαταραχή που, όπως ένας καθρέφτης, αντανακλά κάποιες υπερβολικές αξίες της κοινωνίας μας». Πως μπορούμε να το περιορίσουμε;

✓ **Γραφή**

Δεν είναι όλες μας οι ιδέες καλές και πραγματοποιήσιμες. Μόλις τις σκεφτούμε πρέπει να τις εκτιμήσουμε, αναλύσουμε και εάν αποβούν καλές τότε να προχωρήσουμε στην διεκπεραίωση τους. Όταν έχουμε νέες ιδέες, καλό είναι να τις γράφουμε κάπου. Μερικές ιδέες φαίνονται εξαιρετικές αρχικά, όταν όμως τις σκεφτούμε καλύτερα συνειδητοποιούμε ότι δεν είναι ωφέλιμες.

✓ **Όχι στην υπερεργασία**

Ο λόγος που προσλαμβάνουμε προσωπικό είναι ότι υπάρχουν στον κόσμο άνθρωποι που είναι πολύ καλύτεροι από εμάς. Το χτίσεις και να διατηρήσεις μια επιχείρηση δεν είναι ατομικό έργο και ευθύνη, αλλά ομαδικό. Πρέπει να αναθέτουμε και κάποια καθήκοντα σε άλλους ώστε να καταφέρουμε να επιτύχουμε χωρίς να πάθουμε burnout. Η ανάθεση εργασιών πρέπει πάντα να γίνεται βάση των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων του καθενός.

✓ **Κοινωνικοποίηση**

Εάν δεν συναντούμε τουλάχιστον 2 άτομα μέσα στην εβδομάδα, αντιμετωπίζουμε πρόβλημα. Πρόβλημα το οποίο δεν το έχουμε αντιληφθεί. Η συνάντηση με άλλους ανθρώπους οι οποίοι έχουν βιώσει το burnout, μπορεί να μας βοηθήσει να μάθουμε από τα λάθη τους, ενώ η συνάντηση με άτομα τα οποία δεν το έχουν βιώσει μπορεί να μας βοηθήσει να παραμείνουμε σταθεροί και υγείς.

✓ **Παιχνίδια**

Η ενασχόληση με παιχνίδια, δεν παρέχει μόνο ένα διάλειμμα από την δουλειά μας αλλά επιπλέον ενισχύει τις ικανότητες του εγκεφαλικού μας φλοιού να αναλύει την κάθε κατάσταση, είτε χάνουμε, είτε κερδίζουμε. Αυτό το σημαντικό κομμάτι του εγκεφάλου μας χρειάζεται συνεχή εξάσκηση ώστε να μπορούμε να αναλύουμε καλύτερα τα δεδομένα μας στην δουλειά αλλά και στην προσωπική μας ζωή.

Τρόποι βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων:

✓ **Ακούσματα μουσικής**

Εάν το εργασιακό περιβάλλον το επιτρέπει, καλό θα ήταν να ακούγεται λίγη light μουσική. Η μουσική έχει την ιδιότητα να χαλαρώνει και να απομακρύνει το άγχος από τον εγκέφαλο μας, και επιπρόσθετα μας δίνει το κίνητρο που χρειαζόμαστε για να ολοκληρώσουμε τις εργασίες μας υποσυνείδητα.

✓ **Συχνά διαλείμματα**

Με την συνεχή πίεση που ασκείται στον άνθρωπο από το περιβάλλον είναι φυσιολογικό να αισθανόμαστε αγχωμένοι και καταθλιπτικοί. Ένα διάλειμμα μπορεί να μας δώσει μια ανάσα αναζωογόνησης και μια καινούργια οπτική, το οποίο είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική μας επιτυχία και σταδιοδρομία.

✓ **Χαμόγελο**

Η επιστήμη έχει αποδείξει ότι η πνευματική υγεία και η εγκεφαλική λειτουργία είναι συνδεδεμένες με τις εκφράσεις του προσώπου. Όταν οι άνθρωποι είναι αγχωμένοι, ένα μεγάλο μέρος του άγχους βρίσκεται στους μυς του προσώπου τους. Συνεπώς ένα χαμόγελο, το οποίο μετατοπίζει αυτούς τους μύες μπορεί να απαλύνει την ένταση και να μας κάνει να αισθανθούμε πιο χαλαροί.

✓ **Άσκηση**

Ιδανικές θα ήταν μερικές ασκήσεις εκτόνωσης στο γραφείο, όπως κάποια τεντώματα. Επιπρόσθετα, ένας 10λεπτος περίπατος θα ήταν μια εφικτή λύση. Το περπάτημα εκτός του ότι μας κάνει να σκεφτόμαστε καυτερά, φέρνει και ηρεμία στο μυαλό και στις σκέψεις.

✓ **Κοινωνική δικτύωση**

Όταν κάποιος εργάζεται, και ειδικά εάν εργάζεται απ' το σπίτι, μπορεί να αισθανθεί μοναξιά, λόγω της έλλειψης συνάδελφων και κοινωνικών συναναστροφών. Σε αυτήν την περίπτωση, είναι πάντα καλή η πρόσκληση ενός φίλου. Το να εμπλέκουμε στη ζωή μας φίλους και οικογένεια μας χαλαρώνει, βελτιώνει το αίσθημα της εμπιστοσύνης που αισθανόμαστε και μας κάνει να νιώθουμε καλύτερα.

✓ **Γνωριμία ξανά με τους συνάδελφους**

Το αίσθημα ότι ανήκουμε σε μια ομάδα ανήκει στο top 5 των χαρακτηριστικών που μας κάνουν να νιώθουμε ευτυχισμένοι στην εργασία μας. Μια πρόσφατη ερευνά της Gallup, διεπίστωσε πως οι άνθρωποι οι οποίοι έχουν ένα «κολλητό» τους που είναι και συνάδελφος τους τείνουν να είναι περισσότερο παραγωγικοί και συγκεντρωμένοι. Μια αφορμή για τη δημιουργία στενότερων σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον είναι οι αθλητικές ομάδες (volley, ποδοσφαίρου, ping pong) που πολλές εταιρίες έχουν ήδη υιοθετήσει.

✓ **Επαναπροσδιορισμός συνήθειων**

Ο Αμερικάνος συγγραφέας John C. Maxwell δηλώνει ότι «Δεν πρόκειται να αλλάξει ποτέ η ζωή σου εάν δεν αλλάξεις και το οποίο κάνεις καθημερινά. Το μυστικό της επιτυχίας κρύβεται στην καθημερινή μας ρουτίνα». Στην πραγματικότητα, οι μικρές αλλαγές είναι εκείνες που έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην εργασιακή μας ζωή. Ένας καθημερινός περίπατος 15 λεπτών, μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση και ανανέωση της καθημερινότητας μας και αυτό με τη σειρά του σε θετική αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον.

✓ **Χόμπι που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον**

Ορισμένες φορές η πλήξη στην εργασία μας προέρχεται από το γεγονός ότι με την πάροδο του χρόνου έχουμε πλήρη γνώση της κάθε πτυχής της εργασίας μας. Δυστυχώς αυτό είναι και το κύριο μειονέκτημα του να τα ξέρεις όλα! Η εύρεση δραστηριοτήτων που μπορούν να επεκτείνουν τις ικανότητες μας και να μας κάνουν να εκτονωθούμε μπορούν να βοηθήσουν πολύ.

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Books:

Natalie Slopen, Robert Glynn, Julie Buring, David Williams, and Michelle Albert, “Job Strain, Job Insecurity, and Incident Cardiovascular Disease in the Women’s Health Study: Results from a 10-Year Prospective Study,” *PLoS ONE* 7 (2012):7.

Alexandros Heraclides, Tarani Chadola, Daniel Witte, and Eric Brunner, “Psychosocial Stress at Work Doubles the Risk of Type 2 Diabetes in Middle-Aged Women: Evidence from the Whitehall II Study,” *Diabetes Care* 32 (2009): 2230-35.

Sheldon Cohen and Denise Janicki-Deverts, “Who’s Stressed? Distributions of Psychological Stress in the United States in Probability Samples from 1983, 2006, 2009,” *Journal of Applied Social Psychology* 42 (2012): 1320-34.

William Kilgore, Ellen Kahn-Greene, Erica Lipizzi, Rachel Newman, Gary Kamimori, and Thomas Balkin, “Sleep Deprivation Reduces Perceived Emotional Intelligence and Constructive Thinking Skills,” *Sleep Medicine* 9 (2008): 517-26.

Leslie Perlow, “The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time,” *Administrative Science Quarterly* 44 (1999): 57-81.

“The kingdom of God is within you”: Luke 17:21, KJV.

Peter Schouls, *Descartes and the Enlightenment* (Montreal: McGill-Queen’s University Press, 1989), 53.

Daniel Ladinsky, trans., *Love Poems from God: Twelve Sacred Voices from the East and West* (New York: Penguin, 2002), 85.

Jessica Bacal, *Mistakes I Made at Work: 25 Influential Women Reflect on What They Got Out of Getting It Wrong* (New York: Plume, 2014), 8-9.

Linda Simon, *Gertrude Stein Remembered* (Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1994), xi.

Researchers at Carnegie Mellon: Cohen and Janicki-Deverts, “Who’s Stressed?,” 1320-34.

Masuma Novak, L. Bjorck, K. W. Giang, C. Heden-Stahl, L. Wilhelmsen, and A. Rosengren, “Perceived Stress and Incidence of Type 2 Diabetes: A 35-Year Follow-Up Study of Middle-Aged Swedish Men,” *Diabetic Medicine* 30 (2013): e8-16.

Laura Manenschijn, L. Schaap, N. M. van Schoor, S. van der Pas, G. M. E. E. Peeters, P. Lips, J. W. Koper, and E. F. C. van Rossum, “High Long-Term Cortisol Levels, Measured in Scalp Hair, Are Associated with a History of Cardiovascular Disease,” *The Journal of Clinical Endocrinology Metabolism* 98 (2013): 2078-83.

Susan Melhorn, Eric Krause, Karen Scott, Marie Mooney, Jeffrey Johnson, Stephen Woods, and Randal Sakai, “Meal Patterns and Hypothalamic NPY Expression During Chronic Social Stress and Recovery,” *American Journal of Physiology: Regulatory, Integrative and Comparative Physiology* 299 (2010): 813-22.

Andrew Garner, Jack Shonkoff, Benjamin Siegel, Mary Dobbins, Marian Earls, Laura McGuinn, John Pascoe, and David Wood, “Early Childhood Adversity, Toxic Stress, and the Role of the Pediatrician: Translating Developmental Science into Lifelong Health,” *Pediatrics: Official Journal of the American Academy of Pediatrics* 129 (2011): 224-31.

Arianna Huffington: “Thrive: The Third Metric to Redefining Success and Creating a Happier Life”, WH Allen, United Kingdom, 2015.

Marguerite Yourcenar, *Memoirs of Hadrian*, trans. Grace Frick (New York: Farrar, Staus and Giroux, 2005), 25.

Marilyn Tam, *The Happiness Choice: The Five Decisions You Will Make That Take You from Where You Are to Where You Want to Be* (Hoboken, N.J.: Wiley, 2013), 9.

Thomas Brickhouse and Nicholas Smith, *Plato’s Socrates* (Oxford University Press, 1994), 201.

Jenny Head, Stephen Stansfeld, and Johannes Siegrist, “The Psychosocial Work Environment and Alcohol Dependence: A Prospective Study,” *Occupational and Environmental Medicine* 61 (2004): 219-24.

Chabot, P., 2013. *Global burn out*. Paris: Puf (Presses Universitaires de France).

Garfinkle, J., 2011. *Getting Ahead: Three Steps to Take Your Career to the Next Level*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Lockley, S. & Foster, R., 2012. *Sleep: A Very Short Introduction*. United Kingdom: Oxford University Press.

Turner, C., 2012. *Difference Works: Improving Retention, Productivity and Profitability Through Inclusion*. California: Live Oak Book Company.

Williams, M. & Penman, D., 2012. *Mindfulness: An eight-Week Plan for Finding Peace in a Frantic World*. Harlan, Kentucky: Rodale.

Παπάνης, 2011. *Μεθοδολογία έρευνας και διαδίκτυο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

Articles:

“Stress by Generations: 2012,” American Psychological Association, accessed October 25, 2013, www.apap.org.

“Sleep, Performance and Public Safety,” Division of Sleep Medicine at Harvard Medical School, accessed October 25, 2013, www.healthysleep.med.harvard.edu.

Shimon Prokupez, Mike Ahlers, and Ray Sanchez, “Train Engineer ‘Was Nodding Off and Caught Himself Too Late,’ Union Rep Says,” CNN, December 3, 2013, www.cnn.com.

Kevin Short and Ben Hallman, “Train Engineers Prone to ‘Microsleep’ Spells, Experts Say,” The Huffington Post, December 6, 2013, www.huffingtonpost.com .

Centers for Disease Control and Prevention, “Effect of Short Sleep Duration on Daily Activities-United States, 2005-2008,” Morbidity and Mortality Weekly Report, March 4, 2011, www.cdc.gov.

Denis Campbell, “Chronic Lack of Sleep Affects One in Three British Workers,” The Observer, March 31, 2012, www.theguardian.com.

In Search of Dr. Seuss, directed by Vincent Paterson (1994; Burbank, CA: Warner Home Video, 2010), DVD.

Steve Jobs, Commencement Speech, Stanford Report, June 14, 2005, www.news.stanford.edu.

Erin Callan, “Is There Life After Work?,” The New York Times, March 9, 2013, www.nytimes.com.

For New York Times food writer Mark Bittman: Mark Bittman, “ I Need a Virtual Break. No Really,” The New York Times, March 2, 2008, www.nytimes.com.

Carl Honore, “The Slow Revolution is Growing...Fast,” The Huffington Post, October 6, 2009, www.huffingtonpost.com.

Katie Little, “Severe Ski Accident Spurs Aetna CEO to Bring Yoga to Work,” CNBC, March 19, 2013, www.cnbc.com.

For HopeLab president Pat Christen: Carolyn Gregoire, “How Technology Is Killing Eye Contact,” The Huffington Post, September 28, 2013, www.huffingtonpost.com.

According to the Centers for Disease Control and Prevention: Chronic Diseases: The Power to Prevent, the Call to Control: At a Glance 2009,” Centers for Disease Control and Prevention, accessed December 12, 2013, www.cdc.gov.

The Benson-Henry Institute: “About the Benson-Henry Institute for Mind Body Medicine,” Benson-Henry Institute at Massachusetts General Hospital, accessed December 12, 2013, www.massgeneral.org.

Jeremy Laurence and Robin Minchom, “Rise in Hospital Admissions for Stress is Blamed on Recession,” The Independent, September 12, 2012, www.independent.co.uk.

Graham Smith, “Hospital Admissions for Stress Jump by 7% in Just One Year...and More Men Were Treated Than Women,” Daily Mail, September 11, 2012, www.dailymail.co.uk.

Nicholas Kristof, “A Poverty Solution That Begins with a Hug,” The New York Times, January 7, 2012, www.nytimes.com.

David Brooks, “The Humanist Vocation,” The New York Times, June 20, 2013, www.nytimes.com.

Mona Simpson, “A Sister’s Eulogy for Steve Jobs,” The New York Times, October 30, 2011, www.nytimes.com.

Thomas Jefferson’s epitaph: “Jefferson’s Gravestone,” Thomas Jefferson’s Monticello, accessed October 25, 2013, www.monticello.org.

George Carlin, *Napalm and Silly Putty* (New York: Hyperion, 2002), 170.

Michael Winerip, “Dying with Dignity and the Final Word on Her Life,” The New York Times, August 5, 2013, www.nytimes.com.

“Women and Heart Disease Facts,” Women Heart Foundation, accessed November 1, 2013, www.womenheart.org.

Linda Carroll, “Eating Disorders Stalk Women into Adulthood,” Today News, July 6, 2011, www.today.com

“Midlife,” The Renfrew Center, accessed December 1, 2013, www.renfrewcenter.com.

Caroline Turner, “Why We Women Leave Our Jobs, and What Business Can Do to Keep Us,” Diversity MBA Magazine, August 15, 2012, www.diversitymbamagazine.com.

Paulette Light, “Why 43% of Women with Children Leave Their Jobs, and How to Get Them Back,” The Atlantic, April 19, 2013, www.theatlantic.com.

Carey, J., 2014. Jim Carrey's Advice To Graduates [Interview] (26 May 2014).

Darrisaw, A., 2017. Linked In. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/5-ways-fall-love-your-job-again-angelina-darrisaw?trk=mp-reader-card> [2 March 2017].

Giridharadas, A., 2013. Third Metric Conference. The New York Times.

Khaleelulla, K., 2017. Thrive Global. Available at: <https://journal.thriveglobal.com/listen-to-your-body-signals-4fbf5468dbc3> [9 March 2017].

Martin, R., 2017. Thrive Global. Available at: <https://journal.thriveglobal.com/what-actually-makes-you-excited-to-go-to-work-in-the-morning-2b373243bde9> [14 February 2017].

McCaughey, B., 2016. Thrive Global. Available at: <https://journal.thriveglobal.com/>

McGregor, J., 2016. The Washington Post. Available at: https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2016/12/30/a-japanese-ceo-resigned-after-an-employees-death-by-overwork-why-it-wont-be-enough/?utm_term=.88d345c28f7d [30 December 2016].

Okello, J., 2017. Thrive Global. Available at: <https://journal.thriveglobal.com/four-easy-ways-to-fight-burnout-471321035004> [23 February 2017].

RichardsMooney, H., 2017. Thrive Global. Available at: <https://journal.thriveglobal.com/5-tips-for-reducing-work-stress-aff0d1514a20> [23 January 2017].

ΠΑΡΑΤΗΡΜΑ Α΄

Παρακαλώ όπως συμμετάσχετε στην έρευνα που διενεργείται στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ. Ο κύριος στόχος αυτής της έρευνας, είναι η καταγραφή και η κατανόηση των απόψεων σας σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής επιτυχίας, του burnout και τις μεθόδους βελτίωσης της απόδοσης του ανθρωπίνου δυναμικού που εφαρμόζουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Οι απαντήσεις σας θα είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στα πλαίσια της παρούσας εργασίας και μόνο. Παρακαλούμε πολύ να συμπληρώσετε το παρόν ερωτηματολόγιο με ιδιαίτερη προσοχή. Σας ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

1. Πόσα χρόνια συνολικά εργάζεστε;

- Λιγότερο από 1 χρόνο
- 1-5 χρόνια
- 5-10 χρόνια
- 10 χρόνια και άνω

2. Εργάζεστε ή έχετε εργαστεί τα τελευταία πέντε έτη;

- Ναι
- Όχι

3. Εργάζεστε σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης;

- Ναι
- Όχι

4. Έχετε εργαστεί ποτέ σε συνθήκες μερικής απασχόλησης;

- Ναι
- Όχι

5. Πιστεύετε ότι εάν εργαζόσασταν σε ωράριο μερικής απασχόλησης θα ήσασταν περισσότερο αποδοτικός / παραγωγικός στην εργασία σας, χωρίς να λαμβάνουμε υπόψιν τις οικονομικές απολαβές;

- Ναι
- Όχι
- Ίσως
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

6. Στην θέση στην οποία απασχολείστε τώρα (ή κατά την τελευταία σας εργασία), είναι σημαντική η διαθεσιμότητα σας για επαγγελματικούς λόγους, 24 ώρες το 24ο όλες τις μέρες τις εβδομάδας, ανεξαρτήτως ωραρίου;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

7. Πόσες ώρες υπερωριακής απασχόλησης εργάζεστε εβδομαδιαίως;

- 0-2 ώρες
 2-5 ώρες
 5-10 ώρες
 Πάνω από 10 ώρες

8. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες αποτυγχάνουν να συγχρονίσουν την επαγγελματική και προσωπική ζωή τους λόγω έλλειψης κίνητρου από την εργασία τους;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

9. Θεωρείτε φυσιολογικό όταν κάποιος έχει υψηλές αποδοχές και θεωρείται «επιτυχημένος» στην εργασία του, να ισχύουν και τα παρακάτω:

Εργάζεται σχεδόν όλη την ημέρα	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
Εργάζεται και από το σπίτι			
Εργάζεται και τα σαββατοκύριακα			
Κοιμάται ελάχιστες ώρες			

10. Θεωρείτε ότι η ευημερία μιας επιχείρησης επηρεάζεται από την ευημερία των εργαζομένων της;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

BURNOUT

Ως Burnout ορίζεται η σωματική ή και πνευματική εξάντληση λόγω υπερβολικής απασχόλησης στην εργασία μας, που συνήθως οδηγεί σε κατάρρευση (σωματική ή ψυχική).

11. Έχετε αισθανθεί ποτέ τόσο κουρασμένοι (σωματικά / ψυχικά) που να μην επιθυμείτε να συνεχίσετε άλλο και να μην βρίσκετε κανένα λόγο να συνεχίσετε να εργάζεστε (ανεξάρτητα από το εάν το πραγματοποιήσατε ή όχι);

- Ναι
 Όχι

12. Ως απόρροια της κόπωσης που αισθάνεσθε (ή αισθανθήκατε κάποια στιγμή στο παρελθόν) είναι η αίσθηση ότι κάτι πρέπει να αλλάξει οπωσδήποτε στη ζωή σας, στον εργασιακό τομέα;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

13. Εργάζεστε ΜΟΝΟ για οικονομικούς λόγους;

- Ναι
 Όχι

14. Το αντικείμενο της εργασίας σας είναι σχετικό με αυτό που πάντα θέλατε να κάνετε στη ζωή σας;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

15. Πολλοί ισχυρίζονται ότι η σωματική / πνευματική εξάντληση λόγω υπερβολικής απασχόλησης στην εργασία (burnout) πηγάζει από την οκνηρία (τεμπελιά) του ανθρώπου. Συμφωνείτε με αυτήν την άποψη;

- Ναι
 Όχι
 Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

16. Έχετε χρησιμοποιήσει ποτέ π.χ. βιταμίνες, αναλγητικά, με σκοπό να σας βοηθήσουν να εργαστείτε καλύτερα;

Ποτέ	Λίγες φορές	Ουδέτερο	Πολλές φορές	Πάρα πολλές φορές
------	-------------	----------	--------------	-------------------

17. Πιστεύετε ότι το εργασιακό σας περιβάλλον σας επιφορτίζει με περιττό άγχος και ένταση;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

18. Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε κατά κύριο λόγο στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

19. Σε περίπτωση εμφάνισης σωματικού (ή αλλού είδους) πόνου λόγω εργασιακών συνθήκων έχετε λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προφυλάξεις για την εξάλειψή του;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

20. Πιστεύετε ότι εάν αποδοκιμάσετε τις συνθήκες εργασίας σας στην Διοίκηση της εταιρείας σας, θα επηρεαστεί η παραμονή σας στην εταιρεία ή το ενδεχόμενο μιας προαγωγής;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

ΤΡΟΠΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

21. Η εταιρεία, στην οποία απασχολήστε, σας παρέχει δωρεάν υπηρεσίες, προϊόντα, εκπτώσεις ή οποιουδήποτε είδους προνόμιο;

Καμιά παροχή	Λίγες παροχές	Ουδέτερο	Πολλές παροχές	Πάρα πολλές παροχές
--------------	---------------	----------	----------------	---------------------

22. Στον χώρο εργασίας σας υπάρχει διαθέσιμο χώρος για να γευματίζετε ή να κάνετε διάλειμμα;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

23. Εάν είχατε την δυνατότητα θα επιλέγατε να ακούτε μουσική ενώ εργάζεστε (οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για επιθυμητή διάρκεια);

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

24. Πιστεύετε ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα των εργαζομένων;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

25. Η εργασία σας σας παρέχει κάποιο από τα παρακάτω;

*Μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μια απαντήσεις.

- Αίθουσα γυμναστήριου
- Παρακολούθηση από ειδικό ιατρό ή φυσικοθεραπευτή
- Κυλικείο με υγιεινά σνακ
- Επιδότηση για μεταπτυχιακά / επιμορφωτικά προγράμματα
- Εκπτώσεις στα παρεχόμενα προϊόντα / υπηρεσίες της εταιρείας σας
- Εταιρικό τηλέφωνο
- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Μαθήματα χαλάρωσης / anti – stress
- Εταιρικές εκδρομές αναψυχής
- Κανένα από τα παραπάνω
- Άλλο

26. Εάν υπήρχε ειδικός χώρος γυμναστικής ή ολιγόωρης ξεκούρασης στην εργασία σας θα τον επισκεπτόσασταν;

- Ναι
- Όχι

Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

27. Η εταιρεία σας διοργανώνει εταιρικές συναντήσεις ή ενθαρρύνει την συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες (αθλητικές ομάδες π.χ. ποδοσφαίρου), προκειμένου να βελτιστοποιήσει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

28. Θεωρείτε ότι θα ήσασταν περισσότερο αποδοτικός εάν νιώθατε ότι η εταιρεία σας εκτιμά και λαμβάνει σοβαρά υπόψη την γνώμη σας;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

29. Πιστεύετε ότι η απόδοση σας θα ήταν υψηλότερη εάν η εταιρεία σας παρείχε bonus παραγωγικότητας (υλικό ή χρηματικό), κάθε φορά που οι επιδόσεις σας είναι που καλές;

Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	----------	------	-----------

30. Εάν σας γινόταν μια επαγγελματική πρόταση για μια παρόμοια θέση εργασίας, με (ελαφρώς) χαμηλότερο μισθό αλλά καλύτερες επαγγελματικές συνθήκες και περισσότερες δωρεάν παροχές προς εσάς, θα την δεχόσασταν;

- Ναι
- Όχι
- Θα το σκεφτόμουν σοβαρά
- Άλλο.....

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ αναφέρετε φύλλο, ηλικιακή ομάδα, εκπαίδευση και τομέα απασχόλησης.

31. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

32. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;

- >18
- 18-24
- 25-35
- 36-44
- 45-54
- 55+

33. Εκπαίδευση:

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Προπτυχιακές σπουδές
- Μεταπτυχιακές σπουδές
- Διδακτορικό (Ph.D)

34. Τομέας Απασχόλησης:

- Ιδιωτικός
- Δημόσιος

35. Παρακαλώ για την εγκυρότητα της έρευνας σημειώστε:

e-mail:

ή κινητό:.....

ΠΑΡΑΤΗΡΜΑ Β΄

Επίλυση υποθέσεων με την μέθοδο Crosstabs.

H1: Η εξάωρη - πενήμερη απασχόληση δεν έχει θετική σχέση με ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας.

Έχετε εργαστεί ποτέ σε συνθήκες μερικής απασχόλησης; * Πιστεύετε ότι εάν εργαζόσασταν σε ωράριο μερικής απασχόλησης θα ήσασταν περισσότερο αποδοτικός / παραγωγικός στην εργασία σας, χωρίς να λαμβάνουμε υπόψιν τις οικονομικές απολαβές; Crosstabulation

Count

		Πιστεύετε ότι εάν εργαζόσασταν σε ωράριο μερικής απασχόλησης θα ήσασταν περισσότερο αποδοτικός / παραγωγικός στην εργασία σας, χωρίς να λαμβάνουμε υπόψιν τις οικονομικές απολαβές;				Total
		Ναι	Όχι	Ίσως	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	
Έχετε εργαστεί ποτέ σε συνθήκες μερικής απασχόλησης;	Ναι	28	37	19	2	86
	Όχι	11	31	13	9	64
Total		39	68	32	11	150

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,519 ^a	3	,015
Likelihood Ratio	10,906	3	,012
Linear-by-Linear Association	6,617	1	,010
N of Valid Cases	150		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,69.

H2: Σε περίπτωση (σωματικού ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακής ζωής, ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει τα απαραίτητα προστατευτικά μέτρα για την προστασία του.

Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές; * Σε περίπτωση εμφάνισης σωματικού (ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακών συνθηκών έχετε λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προφυλάξεις για την εξάλειψη του; Crosstabulation

Count

	Σε περίπτωση εμφάνισης σωματικού (ή άλλου είδους) πόνου λόγω εργασιακών συνθηκών έχετε λάβει τα απαραίτητα μέτρα και προφυλάξεις για την εξάλειψη του;			Total	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ		
Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο σωματικό ή άλλου είδους πόνο που να οφείλετε (αποκλειστικά ή εν μέρει) στις συνθήκες εργασίας σας ή να επιβαρύνεται από αυτές;	ΝΑΙ	76	33	5	114
	ΟΧΙ	17	9	3	29
	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	0	1	6	7
Total		93	43	14	150

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	52,135 ^a	4	,061
Likelihood Ratio	29,479	4	,000
Linear-by-Linear Association	21,742	1	,000
N of Valid Cases	150		

a. 4 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,65.

H3: Η μουσική στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει δεν θετικά στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Εάν είχατε την δυνατότητα, θα επιλέγατε να ακούτε μουσική ενώ εργάζεστε (οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για επιθυμητή διάρκεια); * Πιστεύετε ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα των εργαζομένων;

Crosstabulation

Count		Πιστεύετε ότι η μουσική (σε ελεγχόμενα επίπεδα) στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την παραγωγικότητα / αποδοτικότητα των εργαζομένων;			Total
		1,00	2,00	3,00	
Εάν είχατε την δυνατότητα, θα επιλέγατε να ακούτε μουσική ενώ εργάζεστε (οποιαδήποτε χρονική στιγμή και για επιθυμητή διάρκεια);					
	1,00	122	3	3	128
	2,00	10	3	5	18
	3,00	0	0	4	4
Total		132	6	12	150

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	70,949 ^a	4	,000*
Likelihood Ratio	40,921	4	,000
Linear-by-Linear Association	59,618	1	,000
N of Valid Cases	150		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

* 1.431078797462798E-14