

**ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ, ΣΤΗΝ ΕΞ
ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ, ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΟΥ
COVID-19**

της Μαρία Χ. Πούλου

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα
για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος
Μεταπτυχιακών Σπουδών στη «Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και
Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του
Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Μάνατζμεντ Αθλητικών Οργανισμών
& Επιχειρήσεων»**

**Σπάρτη
2024**

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Τραυλός Αντώνιος, Καθηγητής ΤΟΔΑ

2^ο Μέλος: Δουβής Ιωάννης, Καθηγητής ΤΟΔΑ

3^ο Μέλος: Παπαδόπουλος Ανδρέας, ΕΕΠ ΤΟΔΑ

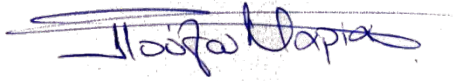
Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 11/2/2024

Η Δηλούσα
Πούλου Μαρία

(Υπογραφή)



Copyright © Πούλου Μαρία, 2024

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τη συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Πούλου Μαρία: Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα, την περίοδο Covid-19.
(Με την επίβλεψη του κ. Αντώνιου Κ. Τραυλού, Καθηγητή)

Κατά τη διάρκεια του Covid-19, το μεγαλύτερο μέρος του παγκόσμιου πληθυσμού αναγκάστηκε να εργάζεται εξ αποστάσεως, ένα πρωτόγνωρο γεγονός που οδήγησε τους εργαζομένους σε υψηλά επίπεδα άγχους και κόπωσης. Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να εξετάσει την ύπαρξη του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ) στους/στις εργαζομένους/ες του ιδιωτικού τομέα που εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια του Covid-19. Επίσης, εξετάστηκε η σχέση μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών, έτη εργασίας) και του ΣΕΕ στην εξ αποστάσεως εργασία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2022 και συμμετείχαν 176 άτομα που εργάζονταν εξ αποστάσεως στον ιδιωτικό τομέα στην Αττική. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS). Τα αποτελέσματα πολυπαραγοντικών αναλύσεων (MANOVAs) έδειξαν πως ο παράγοντας Φύλο έχει στατιστική σημαντικότητα στην εμφάνιση του ΣΣΕ στην εξ αποστάσεως εργασία, καθώς οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξουθένωσης συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ στις άλλες δυο υποκλίμακες φάνηκε να μην υπάρχουν σημαντικές διαφορές. Οι υπόλοιποι παράγοντες Ηλικία, Μορφωτικό Επίπεδο, Οικογενειακή Κατάσταση, και Έτη Εργασίας δεν έδειξαν στατιστική σημαντικότητα. Οι εργαζόμενοι/ες στην εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται να βιώνουν σε χαμηλά επίπεδα το ΣΕΕ, καθώς επίσης η Συναισθηματική Εξουθένωση φαίνεται να συσχετίζεται θετικά με την Αποπροσωποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να φανούν χρήσιμα σε μετέπειτα έρευνα, καθώς η εξ αποστάσεως εργασία είναι ένα νέο εργασιακό φαινόμενο και χρειάζεται περαιτέρω έρευνα στον Ελληνικό εργασιακό χώρο, και το ΣΕΕ είναι ένα φαινόμενο που συνεχώς διερευνάται και απασχολεί την ερευνητική κοινότητα.

Λέξεις κλειδιά: *Εργασιακή Κούραση, Απομακρυσμένη Εργασία, Πανδημία, Κονιισμός*

ABSTRACT

Poulou Maria: The burnout syndrome in remote work in the private sector during the Covid-19 period

(With the supervision of Dr. Antonios K. Travlos, Professor)

During Covid-19, most of the world's population was forced to work remotely, an unprecedented event that led to high levels of stress and fatigue among workers. The purpose of this study was to examine the existence of *Burnout Syndrome* among employees who worked remotely during Covid-19. The relationship between demographic variables (gender, age, marital status, level of education, years of work) and Burnout Syndrome in remote work was also investigated. The survey was conducted in December 2022 and involved employees (N=176) working remotely in the private sector in Attica. The Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) questionnaire was used for data collection. The results of multivariate analyses (MANOVAs) showed that Gender had statistical significance in the occurrence of burnout syndrome in remote work, as women showed higher levels of Emotional Burnout than men, while in the other two subscales there seemed to be no significant differences. Age, Educational Level, Marital Status and Years of Work did not show statistical significance. Remote workers showed that they had low levels of Burnout Syndrome and also Emotional Burnout seems to be positively correlated with Depersonalization. The results of research may be useful in subsequent research, as remote work is a new work phenomenon and needs further research in the Greek workplace, but also Burnout Syndrome, it is a phenomenon that is constantly investigated and concerns the research community.

Key Words: *Work Fatigue, Remotely Work, Pandemic, Cynicism*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν κατά τη διάρκεια της φοίτησης μου. Κυρίως, ευχαριστώ θερμά τον Καθηγητή μου κ. Τραυλό Αντώνη για την καθοδήγηση και ανεκτίμητη βοήθεια που μου προσέφερε για την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγο μου Αντώνη, για την υποστήριξη και συμπαράσταση του κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	V
ABSTRACT	VI
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	VII
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	VIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	X
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	XI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΩΝ.....	XII
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
Δήλωση του προβλήματος.....	2
Σκοπός της έρευνας	4
Ερευνητικές υποθέσεις	4
Στατιστικές - Μηδενικές υποθέσεις.....	5
Περιορισμοί και οριοθετήσεις	5
Εννοιολογικοί ορισμοί.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ	8
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	8
Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	8
Εννοιολογικό πλαίσιο	9
Η εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια του Covid-19.....	10
Εργασιακοί παράγοντες και η επαγγελματική εξουθένωση στην εξ αποστάσεως εργασία	11
Μεταβλητές που σχετίζονται με την εμφάνιση του ΣΕΕ στην εξ αποστάσεως εργασία	15
Επαγγελματική εξουθένωση και άλλες σχετικές διαταραχές.....	17
Στάδια εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	18
Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία .	20
Κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης	21
Παρεμβάσεις για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία	22
Έρευνες στην Ελλάδα.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ	28
ΜΕΘΟΔΟΣ.....	28
Δείγμα.....	28
Εργαλείο της έρευνας	28
Διαδικασία συλλογής δεδομένων	30
Στατιστική ανάλυση	31

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV.....	32
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	32
Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος.....	32
Εσωτερική Συνέπεια του Ερωτηματολογίου MBI-GS.....	33
Πολυμεταβλητές Αναλύσεις Διασποράς.....	34
Συσχετίσεις των παραγόντων της Κλίμακας MBI-GS με την ανάλυση Pearson's r.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V.....	41
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	41
Προτάσεις για Μελλοντική έρευνα.....	44
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	45
Διεθνής βιβλιογραφία.....	45
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	57
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	58
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ.....	59
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MBI.....	59

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς την ηλικία.	32
Πίνακας 2. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς τα έτη εργασίας.....	32
Πίνακας 3. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο.	33
Πίνακας 4. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση.	33
Πίνακας 5. Μονομεταβλητές Αναλύσεις Διασποράς για τη Συναισθηματική Εξουθένωση (ΣΕ), την Αποπροσωποποίηση (ΑΠ) και τα Προσωπικά Επιτεύγματα (ΠΕ) σε σχέση με το Φύλο.	34
Πίνακας 6. Μέσες τιμές (Μ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) της Συναισθηματικής Εξουθένωσης (ΣΕ), της Αποπροσωποποίησης (ΑΠ) και των Προσωπικών Επιτευγμάτων (ΠΕ) ανάλογα με το Φύλο.....	35
Πίνακας 7. Μέσες τιμές (Μ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε σχέση με την Ηλικία.	36
Πίνακας 8. Μέση τιμή (Μ) και τυπική απόκλιση (ΤΑ) της Οικογενειακής Κατάστασης σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.	37
Πίνακας 9. Μέση τιμή (Μ) και τυπική απόκλιση (ΤΑ) του Μορφωτικού Επιπέδου σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.	38
Πίνακας 10. Μέση τιμή (Μ) και τυπική απόκλιση (ΤΑ) των Ετών Εργασίας σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.....	39
Πίνακας 11. Συσχετίσεις των παραγόντων με την ανάλυση Pearson's r.	40

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΕΕ) ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Φύλο.	35
Σχήμα 2. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των τριών διαστάσεων (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΕΕ) ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Ηλικία.	36
Σχήμα 3. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων του ερωτηματολογίου σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή Οικογενειακή Κατάσταση.	37
Σχήμα 4. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Μορφωτικό Επίπεδο.	38
Σχήμα 5. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Έτη Εργασίας.	40

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΩΝ

ΣΕΕ: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

ΣΕ: Συναισθηματική Εξουθένωση

ΑΠ: Αποπροσωποποίηση

ΠΕ: Προσωπικά Επιτεύγματα

MBI: Maslach Burnout Inventory

MBI-HSS: Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey

MBI-ES: Maslach Burnout Inventory - Educators Survey

MBI-GS: Maslach Burnout Inventory - General Survey

OLBI: Oldenburg Burnout Inventory

CBI: Copenhagen Burnout Inventory

BM: Burnout Measurement

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια έννοια, η οποία για πρώτη φορά εισήχθη μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγείας σε μια κλινική εθελοντών στη Νέα Υόρκη τη δεκαετία του 1960. Το 1974, ο Freudenberger ήταν ο πρώτος που περιέγραψε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (ΣΕΕ) και θεωρείται ο ιδρυτής της έννοιας αυτής (Heinemann & Heinemann, 2017). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης περιεγράφηκε ως ψυχική διαταραχή, η οποία προέρχεται από παρατεταμένη έκθεση σε παράγοντες άγχους που σχετίζονται με την εργασία (Freudenberger, 1974).

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν μελετηθεί αρκετά και σε διαφορετικά επίπεδα και τύπους εργασίας, καθώς είναι ένα πολύπλοκο και ενδιαφέρον φαινόμενο (Gomez & Michaelis, 1995). Όμως, τα τελευταία δυο χρόνια πραγματοποιούνται έρευνες για το εργασιακό στρες, το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση λαμβάνοντας υπόψιν ένα νέο παράγοντα, την πανδημία και τον Covid-19 (Teo et al., 2021). Η επιβολή του εγκλεισμού για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας διατάραξε την καθημερινότητα όλης της ανθρωπότητας, άλλαξε τον τρόπο που επικοινωνούμε αλλά και την μέθοδο που εργαζόμαστε (Mari et al., 2021). Από τον Μάρτιο του 2020, τόσο στην εργασία όσο και στην εκπαίδευση, δημιουργούνται νέες συνθήκες, καθώς οι εργαζόμενοι/ες αναγκάζονται να εργαστούν εκτός του χώρου εργασίας τους και οι μαθητές/φοιτητές εκτός του σχολείου/Πανεπιστημίου τους. Η εξ αποστάσεως εργασία είναι η νέα τάση, η οποία εδραιώθηκε παγκοσμίως (Mari et al., 2021).

Έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση κατά τη διάρκεια της Covid-19 πανδημίας σε διάφορους τομείς, όπως στον τομέα της εκπαίδευσης, της τεχνολογίας και της υγείας. Όσον αφορά την εκπαίδευση, έχει μελετηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, δασκάλων, καθηγητών αλλά και φοιτητών κατά τη διάρκεια της πανδημίας σε διάφορες χώρες. Ένα παράδειγμα είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών την περίοδο του Covid-19, που πραγματοποιήθηκε στη Μολδαβία σε δείγμα 375 εκπαιδευτικών (Cheptea et al., 2021). Στον τομέα της τεχνολογίας, 934 επαγγελματίες πληροφορικής έλαβαν μέρος σε

έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ινδία, για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και τον αντίκτυπό την περίοδο της πανδημίας (Kumaresan et al., 2022). Απουσιάζουν έρευνες που να μελετούν την επαγγελματική εξουθένωση και τα επίπεδα άγχους ανάμεσα σε γενικό και ιδιαίτερο πληθυσμό. Παρόλο που αναφέρεται συχνά πως οι έξυπνες συσκευές επηρεάζουν αρνητικά την ψυχολογική και ψυχική υγεία του ανθρώπου, τα δεδομένα για το συγκεκριμένο ισχυρισμό είναι αμφιλεγόμενα (Mheidly et al., 2020).

Δήλωση του προβλήματος

Από την ανασκόπηση διεθνούς βιβλιογραφίας, διαπιστώνεται πως αυτή η ξαφνική στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία έχει αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και συσχετίζεται με υψηλότερο άγχος και κόπωση. Όπως διαφαίνεται, το άγχος που δημιουργείται από τις διαφορετικές συνθήκες εργασίας, δεν περιορίζεται σε ένα μόνο εργασιακό τύπο, αλλά αποτελεί μια αγχωτική εμπειρία για πολλούς εργαζομένους (Mari et al., 2021).

Λόγω του Covid-19 και της εξ αποστάσεως εργασίας ή απομακρυσμένης εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο μέρος της ανθρωπότητας οδηγήθηκε σε μεγαλύτερη χρήση τηλεπικοινωνιών, δαπανώντας περισσότερο χρόνο από ότι πριν, σε μια οθόνη, σε μια ταμπλέτα, σε ένα έξυπνο τηλέφωνο, δεδομένο που έχει αναφερθεί ότι διογκώνει τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης στους ανθρώπους (Mheidly et al., 2020). Οι απλές καθημερινές εργασίες κατά την περίοδο του εγκλεισμού, ο οποίος ήταν βασικό μέτρο αντιμετώπισης της πανδημίας, αποτέλεσε ακόμη μία τροχοπέδη στην ευημερία των εργαζομένων καθώς ήταν δύσκολο να διεκπεραιωθούν, ενώ, παράλληλα είχαν να αντιμετωπίσουν την ήδη υπάρχουσα επαγγελματική εξουθένωση (Queen & Harding, 2020).

Η επαγγελματική εξουθένωση κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού ήταν σχετική με την κακή υγεία του εργαζομένου λόγω του παρατεταμένου και υπερβολικού άγχους, αλλά και με τη μειωμένη απόδοση στην εργασία (Queen & Harding, 2020). Επιπρόσθετα, σοβαρά προβλήματα ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένων της αυτοκτονίας, της κατάθλιψης και της χρήσης ουσιών, έχουν συσχετιστεί με την επαγγελματική εξουθένωση. Παράλληλα, σχετίζεται με σοβαρές σκέψεις εγκατάλειψης της εργασιακής θέσης, μειωμένη ποιότητα εργασίας και επαγγελματικής προσπάθειας, αντιεπαγγελματική συμπεριφορά και

μικρότερου βαθμού εργασιακής ικανοποίησης (Griffith et al., 1999). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Λατινική Αμερική και την Ισπανία κατά την περίοδο του εγκλεισμού, αποδείχθηκε πως η πανδημία έχει δημιουργήσει επιπλέον άγχος και έχει αρνητικό αντίκτυπο σε όσους εργάζονται εξ αποστάσεως, χρησιμοποιώντας ψηφιακά μέσα (Vergara-Rodríguez et al., 2022). Στον Λίβανο, κατά την περίοδο της πανδημίας, οι εργαζόμενοι/ες που εργάστηκαν εξ αποστάσεως βρέθηκε πως είχαν υψηλά επίπεδα άγχους, λόγω έλλειψης ελέγχου, βιώνοντας μια ποικιλία παραγόντων άγχους, οδηγώντας τους σε αισθήματα ανασφάλειας και αδυναμίας (Mheidly et al., 2020). Σύμφωνα με τους Mheidly et al. (2020), οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι/ες διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο για ψυχολογικό στρες, συμπεριλαμβανομένου του άγχους και της κατάθλιψης, λόγω της απομόνωσης και της μοναξιάς. Κατά την περίοδο της πανδημίας σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία, ερευνήθηκαν οι παρενέργειες της εργασίας από το σπίτι, τα ευρήματα έδειξαν πως οι εργαζόμενοι/ες που εργάζονται εξ αποστάσεως τείνουν να έχουν υψηλότερη κόπωση η οποία σχετίζεται με την εργασία (Palumbo, 2020).

Αν και η σχέση μεταξύ της εξ αποστάσεως εργασίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν είναι πλήρως κατανοητή, οι τομείς της συναισθηματικής εξουθένωσης συνδέονται στενά με την παρουσία εργασιακού στρες στην εργασία από απόσταση (Parte & Herrador-Alcaide, 2021). Κατά τη διάρκεια του Covid-19, πραγματοποιήθηκε έρευνα στην Κίνα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών λόγω της διαδικτυακής εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης έδειξαν ότι η υψηλή επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τη χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση αλλά και χαμηλή αφοσίωση στην εργασία. Η μελέτη, επιπροσθέτως, επιβεβαίωσε ότι η επαγγελματική ταυτότητα και η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντικοί δείκτες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των πανεπιστημιακών καθηγητών (Chen et al., 2020).

Όσον αφορά τα Ελληνικά δεδομένα, κατά τη διάρκεια του Covid-19 πραγματοποιήθηκε μια έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, το τραυματικό στρες, την κατάθλιψη και το άγχος, που αφορά 464 εργαζόμενους στον τομέα της υγείας. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν αρκετά υψηλά. Αναλυτικότερα, το 65% των εργαζομένων έκανε αναφορά για μέτρια έως υψηλή συναισθηματική εξουθένωση και το 92% είχε υψηλή βαθμολογία στην αποπροσωποίηση.

Σχετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα, το 26% είχε χαμηλή βαθμολογία, το 24% μέτρια και το 49% υψηλή. Το αντιληπτό στρες ήταν σημαντικός προγνωστικός παράγοντας και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (Pappa et al., 2021). Ωστόσο, δεν υπάρχουν αρκετές έρευνες στην Ελλάδα που να αναφέρονται στη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού, γεγονός που δημιουργεί ένα κενό στη γνώση. Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας συνίσταται στη διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα στην πρωτεύουσα της Ελλάδας.

Σκοπός της έρευνας

Ο κύριος σκοπός της έρευνας ήταν να εξετάσει την πιθανότητα ύπαρξης της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, όπου κατά την περίοδο του Covid-19 εργάζονταν εξ αποστάσεως. Επίσης, δευτερεύων στόχος ήταν να διερευνηθούν οι δημογραφικές μεταβλητές ως παράγοντας πρόκλησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Για την διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος, κατά τον σχεδιασμό της έρευνας, ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα έτη εργασίας, ενώ ως εξαρτημένες μεταβλητές οι διαστάσεις - υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονταν εξ αποστάσεως στο νομό Αττικής.

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι βασικές ερευνητικές υποθέσεις που εξετάζονται στη συγκεκριμένη έρευνα είναι οι παρακάτω:

H₁: Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδιωτικών υπαλλήλων, οι οποίοι εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₂: Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής ηλικίας των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₃: Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₄: Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₅: Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω των ετών εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

Στατιστικές - Μηδενικές υποθέσεις

Αντίστοιχα οι στατιστικές – μηδενικές υποθέσεις είναι οι παρακάτω:

H₀₁: Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των ανδρών και γυναικών ιδιωτικών υπαλλήλων, οι οποίοι εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₀₂: Δεν υπάρχει διαφορά λόγω διαφορετικής ηλικίας των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₀₃: Δεν υπάρχει διαφορά λόγω της διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₀₄: Δεν υπάρχει διαφορά λόγω διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

H₀₅: Δεν υπάρχει διαφορά λόγω των ετών εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του.

Περιορισμοί και οριοθετήσεις

Η έρευνα αφορά εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, οπότε δεν υπάρχει η άποψη των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, το δείγμα της έρευνας δεν είχε εργαστεί ξανά κάνοντας χρήση της μεθόδου της τηλεργασίας, παρά μόνο υπό τις ξαφνικές συνθήκες στις οποίες υπέβαλε η πανδημία τα 2/3 του πλανήτη.

Εννοιολογικοί ορισμοί

Covid-19: Η ασθένεια του κορονοϊού 2019 (CoronaVirusdisease 2019/Covid-19), είναι ένας ιός που μολύνει τον άνθρωπο και βρέθηκε για πρώτη φορά τον Δεκέμβριο του 2019 στην πόλη Γιούχαν της Κίνας (*COVID-19*, 2021). Ο κορονοϊός μεταδίδεται πάρα πολύ γρήγορα στους ανθρώπους από το αναπνευστικό σύστημα και δεν έχει βρεθεί λύση για την αντιμετώπισή του. Για το λόγο αυτό ξεκινούν διαδοχικά οι χώρες σε παγκόσμιο επίπεδο να εισέρχονται σε καραντίνα και το μεγαλύτερο μέρος του πλανήτη να εργάζεται και να επικοινωνεί μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή και της εξ αποστάσεως εργασίας (Velavan et al., 2020).

Remote/Online Work (τηλεργασία): Η εξ αποστάσεως εργασία, η απομακρυσμένη εργασία ή η εργασία από το σπίτι, είναι η νέα δυναμική που χαρακτηρίζει το σύστημα εργασίας τον 21^ο αιώνα. Η απομακρυσμένη εργασία επιτρέπει στους εργαζομένους/ες να λειτουργούν και να δουλεύουν εκτός του γραφείου τους ή της εταιρίας τους με τη βοήθεια της ηλεκτρονικής τεχνολογίας. Βασική ιδέα είναι, πως ο εργαζόμενος/η μπορεί να είναι αποτελεσματικός/ή στην εργασία του, ακόμα και αν εργάζεται από διαφορετικά μέρη (Cosma et al., 2017). Βέβαια, ο όρος τηλεργασία για πρώτη φορά έγινε γνωστή τη δεκαετία του '70, όταν δημιουργήθηκε ένα σύστημα επικοινωνίας για την NASA και την Πολεμική Αεροπορία των ΗΠΑ, υποδηλώνοντας έτσι, την εργασία μακριά από τον χώρο εργασίας μέσω τεχνολογικών επικοινωνιών (Chiru & Claudiu, 2017).

Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ): Το ΣΕΕ είναι ένα σύνδρομο ψυχολογικής και σωματικής φύσεως, το οποίο το αντιπροσωπεύουν τρεις κύριες διαστάσεις, η *συναισθηματική εξουθένωση*, η *αίσθηση της αποπροσωπότητας*, και η *μειωμένη αποτελεσματικότητα* στον επαγγελματικό τομέα συνδυαστικά με την νοητική κούραση. Το ΣΕΕ περιγράφηκε για πρώτη φορά το 1970. Αποτελείται από συμπτώματα, τα οποία

σχετίζονται με την εργασία και εμφανίζονται συνήθως σε άτομα χωρίς κανένα προηγούμενο ιστορικό ψυχολογικών ή ψυχιατρικών διαταραχών (Bakker et al., 2002).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το ΣΕΕ μπορεί να είναι τόσο παλιό όσο και η ίδια η ανθρώπινη εργασία. Εν τούτοις, έγινε επίκεντρο ψυχολογικής έρευνας τη δεκαετία του εβδομήντα, ειδικά στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το 1974, ο όρος χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τον H. Freudenberger για να περιγράψει τα σωματικά και ψυχικά συμπτώματα της εξουθένωσης που βίωναν στον ιατρικό τομέα οι επαγγελματίες υπηρεσιών ψυχικής υγείας (Freudenberger, 1974). Ο Freudenberg (1982) πιστεύει ότι η επαγγελματική εξουθένωση σημαίνει απώλεια αρχικού ενθουσιασμού και κινήτρων λόγω συναισθηματικής δέσμευσης.

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις διαστάσεις, τη *συναισθηματική εξουθένωση*, την *αποπροσωπότητα* και την *αίσθηση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης* (Maslach & Florian, 1988). Η *συναισθηματική εξουθένωση* αναφέρεται στην αίσθηση σωματικής και ψυχολογικής καταπόνησης που νιώθει ο εργαζόμενος αλλά και στην έλλειψη ενέργειας κατά την επαφή με άλλους ανθρώπους. Όσον αφορά την *αποπροσωπότητα*, δηλώνει τον κυνισμό και τη διάβρωση του επαγγέλματος, ο εργαζόμενος νιώθει πως το επάγγελμα έχει γίνει ανέφικτο, δυσάρεστο και ανούσιο. Η *αίσθηση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης*, περιγράφεται ως η τάση να αξιολογεί ο εργαζόμενος τον εαυτό του αρνητικά, δημιουργώντας το αίσθημα της ανικανότητας και της αναποτελεσματικότητας (Maslach & Leiter, 2016). Επίσης, επισημάνθηκε πως η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης έγκειται στη χρόνια επίδραση του στρες. Επομένως, η εξουθένωση δεν είναι μια βραχυπρόθεσμη κατάσταση, δε θα εμφανιστεί ξαφνικά, αλλά σταδιακά για μεγάλο χρονικό διάστημα (Bakker et al., 2002).

Οι Antoniou et al. (2003) πρόσθεσαν ότι περιλαμβάνει επίσης σωματική, συναισθηματική, και πνευματική εξάντληση λόγω ανεκπλήρωτων προσδοκιών και μακροπρόθεσμου στρες. Επίσης, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οριστεί ως η απώλεια επαγγελματικού ενδιαφέροντος και προσωπικού ενθουσιασμού, που συνοδεύεται από πόνο, κατάθλιψη, και απώλεια δραστηριότητας (Arnold et al., 2016).

Εννοιολογικό πλαίσιο

Σύμφωνα με την έρευνα των Bosma et al. (1997), αναπτύχθηκε ένα νέο θεωρητικό πλαίσιο για την επέκταση της αρχικής έννοιας της συμβατότητας μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και των εργαζομένων. Υπέθεσαν αναλογία μεταξύ του βαθμού προσαρμογής του προσωπικού. Όσο πιο κατάλληλη είναι η εργασία για το άτομο, τόσο καλύτερη είναι η προσαρμοστικότητα και τόσο μικρότερη είναι η πίεση. Η φιλοσοφία ανάπτυξης τους έγκειται στον βαθμό ταιριάσματος ή αντιστοιχίας μεταξύ ενός ατόμου και των έξι περιοχών του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτοί οι τομείς περιλαμβάνουν τον φόρτο εργασίας, τον έλεγχο, τις ανταμοιβές, την κοινότητα, τη δικαιοσύνη, και την αξία (Bennett, 2005).

Επομένως, εξηγεί τη σχέση μεταξύ του άγχους των εργαζομένων, των έξι πτυχών και της εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μακροπρόθεσμα, η κόπωση είναι το τελευταίο σημείο στη διαδικασία ανάπτυξης του χρόνιου στρες που προκαλείται από τη μακροχρόνια σχέση μεταξύ ανθρώπου και εργασίας. Οι διαφορές προκύπτουν όταν οι εργαζόμενοι/ες δεν μπορούν να δεχτούν μακροπρόθεσμες διαφορές και το πρόβλημα παραμένει άλυτο. Ο βαθμός αυτής της αρνητικής αναντιστοιχίας μεταξύ προσωπικού και εργασιακού άγχους υποδεικνύει εάν ο/η εργαζόμενος/η βρίσκεται κοντά στην επαγγελματική εξουθένωση. Αυτοί οι έξι βασικοί τομείς είναι αλληλένδετοι και δημιουργούν ένα εννοιολογικό πλαίσιο για τον αντίκτυπο της εξουθένωσης εργαζομένων. Πρέπει να τονιστεί ότι ένα άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες σε έναν ή περισσότερους από τους έξι τομείς, αλλά όχι απαραίτητα σε όλους τους τομείς (Bennett, 2005).

Σε γενικές γραμμές, ο φόρτος εργασίας χαρακτηρίζεται από υπερφόρτωση, η υπερβολική ζήτηση θα εξαντλήσει την ενέργεια του ατόμου και θα καταστήσει αδύνατη την ανάκτησή της. Αυτό δεν σχετίζεται μόνο με την υπερκόπωση, αλλά και με το λάθος είδος εργασίας, δηλαδή οι εργαζόμενοι/ες τείνουν να ασχολούνται με διαφορετικούς τύπους εργασίας. Η κακή προσαρμογή στον έλεγχο σχετίζεται με αναποτελεσματικότητα ή μειωμένη προσωπική επιτυχία. Αυτή η διαφορά συνεπάγεται ως ανεπαρκής έλεγχος των εργαλείων που χρησιμοποιεί για να τελειοποιήσει την εργασία ή έλλειψη δύναμης για να

συνεχίσει να εργάζεται. Τα άτομα μπορεί να αισθάνονται ότι κατακλύζονται από τις ανατεθειμένες ευθύνες για να παράγουν αποτελέσματα πέρα από τις δυνατότητές τους. Η αντιστοιχία των ανταμοιβών έγκειται στην έλλειψη οικονομικών ανταμοιβών και στην έλλειψη αναγνώρισης από τους άλλους. Αυτή η έλλειψη ανταμοιβών σχετίζεται στενά με τα συναισθήματα αναποτελεσματικότητας. Η δυσαναλογία της δικαιοσύνης αντανακλά τον άνισο φόρτο εργασίας των χρηματικών ανταμοιβών, την ανεπαρκή προβολή και την εξαπάτηση. Η έκτη αντιστοιχία τιμών, αναφέρεται στη σύγκρουση μεταξύ των αξιών των εργαζομένων. Άτομα με ισχυρές ηθικές αξίες μπορεί να πράξουν ανήθικα πράγματα που δεν συνάδουν με τις δικές τους αξίες. Υπάρχουν καταστάσεις όπου οι εργαζόμενοι/ες εξαπατούν ή λένε ψέματα, όπου υπάρχει σύγκρουση ανάμεσα στο επαγγελματικό όραμα του εργαζομένου και των οργανωτικών αξιών (Bakker et al., 2000).

Οι Buckley et al. (1992) μελέτησαν την κοινωνική και ψυχολογική συνάφεια της επαγγελματικής εξουθένωσης και επικεντρώθηκαν στη διερεύνηση των αιτιών της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην πρόληψή της. Προβάλλουν την υπόθεση πως η ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό ή εργασιακό περιβάλλον ευνοεί τη διάδοσή της στα οργανωτικά τμήματα. Αυτή η πιθανότητα ανάπτυξης εξουθένωσης μπορεί να είναι πρόβλημα συστήματος και όχι προσωπικό πρόβλημα. Η εξουθένωση των εργαζομένων υποδηλώνει ότι υπάρχουν σφάλματα στη λειτουργία του οργανισμού. Το τεκμήριο της Maslach (2005) βασίζεται σε επανειλημμένα στοιχεία ότι υπήρξαν πολλαπλές περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης σε ένα τμήμα, ενώ σε ένα άλλο τμήμα δεν υπάρχει καμία δυσκολία για κάποιον εργαζόμενο.

Η εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια του Covid-19

Η εξ αποστάσεως εργασία ή απομακρυσμένη εργασία εμφανίστηκε στις αρχές του 1980, όπου η τεχνολογία επέτρεπε σε πολλούς/ές εργαζομένους/ες και υπάλληλους γραφείου να εκτελούν την εργασία τους από απόσταση με την υποστήριξη του υπολογιστή (Olson, 1983). Σύμφωνα με μια διερευνητική μελέτη, τα άτομα που δούλεψαν από το σπίτι με επιτυχία δεν είχαν ανάγκη για ανθρώπινη επικοινωνία, είχαν αυτοπειθαρχία και υψηλά κίνητρα για τον εαυτό τους (Olson, 1983). Η τηλεργασία είναι πλέον ένα παγκόσμιο

φαινόμενο που επηρεάζει, τόσο την μέθοδο που εργαζόμαστε και επικοινωνούμε, όσο και τον τρόπο που λαμβάνουμε και δίνουμε πληροφορίες (Kumar et al., 2017).

Πριν την πανδημία του Covid-19, μόνο το 5% των Ευρωπαίων εργάζονταν από απόσταση, ενώ πλέον το ποσοστό έχει ανέλθει στο 12.3%. Η Φινλανδία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό με 25.1%, ακολουθεί το Λουξεμβούργο και η Ιρλανδία με 20%, ενώ παρατηρείται πως η Ανατολική Ευρώπη έχει πολύ χαμηλό ποσοστό (*How Usual Is It to Work from Home?*, 2021). Οι χώρες της Ευρώπης παρουσιάζουν μεγάλη απόκλιση στο ποσοστό των εργαζόμενων που κάνουν χρήση τηλεργασίας κατά την περίοδο Covid-19, καθώς η Σουηδία και το Λουξεμβούργο έχει περισσότερο από 45% εξ αποστάσεως εργαζόμενους, ενώ η Βουλγαρία και η Ρουμανία λιγότερο από 10% (*Employment - Annual Statistics*, n.d.).

Σε αυτό το στάδιο, πρώτα άνοιξαν οι βασικές βιομηχανίες, και στη συνέχεια οι υπόλοιπες προσεκτικά. Ωστόσο, η αβεβαιότητα που σχετίζεται με αυτό το στάδιο είναι πολύ υψηλή. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας τουλάχιστον ένα μέρος του εργατικού δυναμικού εξακολουθεί να χρειάζεται τηλεργασία. Τέλος, υπάρχει ανάγκη προστασίας των ομάδων υψηλού κινδύνου και των ευπαθών ομάδων, γι' αυτό και η τηλεργασία από το σπίτι θα είναι μια πολύ ελκυστική επιλογή, τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Estévez-Mujica & Quintane, 2018). Οπλισμένοι με ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο βασικών τομέων που επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων και την ατομική και ομαδική απόδοση, οι οργανισμοί μπορεί να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να προσαρμόσουν τις εργασιακές ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων και να βοηθήσουν τις κυβερνήσεις επιβραδύνοντας την εξάπλωση νέων κρουσμάτων (Estévez-Mujica & Quintane, 2018).

Εργασιακοί παράγοντες και η επαγγελματική εξουθένωση στην εξ αποστάσεως εργασία

Λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας, οι εργαζόμενοι/ες καλούνται να αντιμετωπίσουν καινούρια δεδομένα όσον αφορά το εργασιακό τους περιβάλλον, νέοι εργασιακοί παράγοντες θα τους επηρεάσουν αρνητικά, τόσο στην παραγωγικότητά τους όσο και στην ψυχική τους υγεία, δημιουργώντας το αίσθημα της υπερφόρτωσης και εργασιακού άγχους. Αυτοί οι εργασιακοί παράγοντες, αφορούν το *ωράριο εργασίας*, τις *οθόνες υπολογιστών*, την *κοινωνική και εργασιακή απομόνωση*, και τις *νέες εργασιακές συνθήκες εργασίας*.

Ωράριο εργασίας

Η βιβλιογραφία για την απομακρυσμένη εργασία δείχνει ότι, οι εργαζόμενοι/ες που δουλεύουν από το σπίτι έχουν την προδιάθεση να δουλεύουν πιο πολλές ώρες από ότι στον φυσικό τους χώρο εργασίας, διότι αφενός μεν ο χρόνος μεταφοράς στον χώρο εργασίας αντικαθίσταται από εργασιακές αρμοδιότητες, αφετέρου δε η δημιουργία των νέων εργασιακών διαδικασιών, γεγονός που αυξάνει την εργασιακή πίεση (Bentley et al., 2016). Σε γενικές γραμμές, η τηλεργασία θα οδηγήσει σε περισσότερες ώρες εργασίας και αυξημένο φόρτο εργασίας τα βράδια και τα Σαββατοκύριακα, ενώ το 27% των εργαζομένων που δούλευαν από το σπίτι λόγω του εγκλεισμού, δήλωσαν ότι δούλευαν περισσότερο από το ωράριο εργασίας τους, ακόμη και στον προσωπικό τους χρόνο έτσι ώστε να είναι ανταξιοί των απαιτήσεων του επαγγέλματός τους (Bentley et al., 2016). Λόγω της νέας τάσης εργασίας, πολλοί εργαζόμενοι δεν διέθεταν την ανάλογη εμπειρία με την τεχνολογία και δεν ήταν εξοικειωμένοι με τις πλατφόρμες επικοινωνίας, γεγονός που τους ώθησε να εργαστούν περισσότερες ώρες ώστε να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα (Hodder, 2020). Σε πρόσφατη έρευνα, κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού οι ώρες εργασίας φαίνεται να είναι σημαντική μεταβλητή της Maslach Burnout Inventory (MBI)-συναισθηματικής εξάντλησης (Kijima et al., 2020). Οι περισσότερες ώρες κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού και ο φόρτος εργασίας φαίνεται να είναι καθοριστικός παράγοντας για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, *τη συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και την αίσθηση προσωπικής επίτευξης* (Amri et al., 2020).

Οθόνες υπολογιστών

Κατά την περίοδο του Covid-19, υπήρξε έντονη στροφή προς την τηλεργασία, την τηλεδιάσκεψη και τη διαδικτυακή εκπαίδευση, γεγονός που αύξησε το άγχος των εργαζομένων αλλά και των μαθητών/τριών λόγω της παρατεταμένης επαφής με τις έξυπνες συσκευές (Mheidly et al., 2020). Η υπερβολική χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και κατ' επέκταση η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, συμβάλλει στο παρατεταμένο εργασιακό άγχος και συνεπώς στην εξουθένωση (Camargo, 2008).

Σύμφωνα με έρευνες, η πολύωρη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, ταμπλετών και έξυπνων συσκευών αυξάνει τα στρεσογόνα ερεθίσματα, καθώς επίσης οι εργαζόμενοι/ες που

εργάζονται αρκετές ώρες μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, εμφανίζουν περισσότερο άγχος, έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση και είναι πιο καταθλιπτικοί (Sansone & Sansone, 2019). Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική, έδειξε πως η καθημερινή χρήση του υπολογιστή περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα, είναι σημαντική αιτία σοβαρής κατάθλιψης, ενώ παράλληλα προβλέπεται πως η κατάθλιψη θα είναι η κύρια ασθένεια έως το 2030 (Madhav et al., 2017). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του '22 έδειξε, πως η χρήση κινητών άνω των δέκα λεπτών, ανεξαρτήτου ηλικίας, προκαλεί πονοκεφάλους (Farashi et al., 2022). Η μακροπρόθεσμη χρήση κινητών τηλεφώνων μπορεί να προκαλέσει αρνητικές επιδράσεις, όπως υψηλή αρτηριακή πίεση, ενώ η βραχυπρόθεσμη χρήση διαταραχή στον ύπνο (Hassana et al., 2021). Η δυσκολία ύπνου και η αυπνία είναι πολύ σημαντικός παράγοντας, καθώς σχετίζεται με συμπτώματα κατάθλιψης (Lemola et al., 2014). Μια άλλη αρνητική επίδραση των οθονών των υπολογιστών, είναι το σύνδρομο όρασης του υπολογιστή, το οποίο διερευνάται τα τελευταία χρόνια, καθώς οδηγεί σε πονοκεφάλους, καταπόνηση των ματιών και κατ' επέκταση σε στρες (Hodder, 2020).

Κοινωνική απομόνωση

Η κοινωνική απομόνωση, οι πολλές ώρες εργασίας από το σπίτι και οι αντικρουόμενες απαιτήσεις εργασίας – οικογένειας, είναι μερικοί από τους παράγοντες που ασκούν ψυχολογική πίεση σε έναν/μία εργαζόμενο/η, καθώς επίσης είναι σημαντικοί για την ευημερία και την ψυχική υγεία (Adisa et al., 2023). Κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού, μελετήθηκε η συμπεριφορά σε σχέση με την απομόνωση και τα αποτελέσματα έδειξαν μεγάλο βαθμό μοναξιάς, προβλήματα ψυχικής υγείας, χαμηλή διάθεση και στρες (Isherwood et al., 2021). Η απομόνωση έχει ως αποτέλεσμα την έντονη αντίθεση μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας, γεγονός που συμβάλλει στη δημιουργία συμπτωμάτων συναισθηματικής εξάντλησης και αίσθηση εργασιακής αποτυχίας (Amri et al., 2020). Τέλος, αυξάνεται ο βαθμός επαγγελματικής απομόνωσης σε εργαζομένους που λειτουργούσαν ομαδικά και τώρα λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας, αρχίζουν οι υπάλληλοι να δουλεύουν περισσότερο μόνοι τους, μειώνοντας τη μεταξύ τους επικοινωνία (Chen et al., 2020).

Νέες συνθήκες εργασίας

Πολλοί εργαζόμενοι λόγω ότι δεν είχαν τα κατάλληλα μέσα, προσπάθησαν αρκετά ώστε να μετατρέψουν το σπίτι τους σε χώρο εργασίας, με σκοπό να είναι ιδανικός για να εργαστούν εξ αποστάσεως –άλλοι τα κατάφεραν και άλλοι όχι (Adisa et al., 2023). Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Νέα Ζηλανδία, μόνο το 8% είχε τα κατάλληλα μέσα για εργαστούν από το σπίτι, ενώ περισσότερο από 65% δήλωσαν πως χρειάζονται από τους εργοδότες τους, να τους εφοδιάσουν με κατάλληλα μέσα, όπως εργονομικές καρέκλες και γραφεία, υπολογιστές και εκτυπωτές, καθώς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την υγεία τους, αλλά και για την αποδοτικότητά τους στην εργασία (O’Kane et al., 2020). Λόγω των μη εργονομικών εγκαταστάσεων στο σπίτι για εργασία, υπάρχει αρνητικό αντίκτυπο στην στάση του σώματος του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να νιώθει πόνο στον αυχένα και τους ώμους, αυξάνοντας την ψυχολογική ένταση όταν εργάζεται. Επίσης, η παρατεταμένη καθιστική εργασία αυξάνει τον κίνδυνο προβλημάτων υγείας, συμπεριλαμβανομένων των μυοσκελετικών παθήσεων, της οπτικής κόπωσης, της παχυσαρκίας, των καρδιακών παθήσεων (Hodder, 2020).

Ενδεικτικοί παράγοντες που αυξάνουν την ψυχολογική πίεση ενός/μιας εργαζομένου/ης που δουλεύει από το σπίτι, είναι ο μικρός χώρος εργασίας στο σπίτι, η κακή πρόσβαση στο διαδίκτυο, τα ακατάλληλα εργαλεία εργασίας και η απόσπαση προσοχής λόγω θορύβων που προκαλούνται είτε από άλλα μέλη της οικογένειας, είτε από τους γείτονες. Σύμφωνα με τις παραπάνω συνθήκες, ο/η εργαζόμενος/η βιώνει μεγαλύτερη ψυχολογική πίεση, μπορεί να νιώσει απογοήτευση σε σχέση με το να εργαζόταν στο φυσικό του εργασιακό περιβάλλον, γεγονός που μειώνει τα επίπεδα της εργασιακής δέσμευσης (Adisa et al., 2023). Η αλληλεπίδραση των συναδέλφων μέσω ηλεκτρονικών πλατφορμών, είναι μια συνθήκη που αφενός προκάλεσε αρνητικές επιδράσεις στη συνεργασία τους, αφετέρου δημιούργησε δυσπιστία σε κάποιους, όσον αφορά την εργασιακή τους σχέση. Παράλληλα έντεινε την ψυχολογική πίεση τους, λόγω το ότι έπρεπε συνεχώς να εμφανίζονται διαθέσιμοι στην πλατφόρμα (Probst & Jiang, 2017).

Τέλος, αρκετές εταιρείες λόγω ότι δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν οικονομικά, αναγκάστηκαν να κάνουν περικοπές στον μισθό εργαζομένων, να στραφούν σε απολύσεις και να καθυστερήσουν προαγωγές, γεγονός που αύξησε το άγχος των εργαζομένων έχοντας

ανησυχία για το αν θα παραμείνουν στην εργασία τους ή όχι και αν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν οικονομικά αυτή τη δύσκολη περίοδο (Nicola et al., 2020).

Μεταβλητές που σχετίζονται με την εμφάνιση του ΣΕΕ στην εξ αποστάσεως εργασία

Οι δημογραφικές μεταβλητές, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, και η εργασιακή εμπειρία, θεωρούνται παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του ΣΕΕ. Σύμφωνα με τους ερευνητές Maslach and Jackson (1985), οι γυναίκες καταφέρνουν να είναι λιγότερο ευάλωτες στην εργασιακή εξουθένωση, γεγονός που ήρθε σε αντιπαράθεση με προηγούμενες υποθέσεις, συνεπώς το φύλο του εργαζομένου δεν διαδραματίζει σημαντικό παράγοντα εξουθένωσης. Βέβαια τα νέα δεδομένα λόγω της πανδημίας δείχνουν πως οι γυναίκες επηρεάζονται αρνητικά περισσότερο από τους άνδρες. Παγκοσμίως, ο γυναικείος εργαζόμενος πληθυσμός φαίνεται να έχει μικρότερες οικονομικές απολαβές και περισσότερες πιθανότητες να χάσει τη δουλειά του σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό. Παράλληλα, οι γυναίκες νιώθουν λιγότερο ασφαλής στον εργασιακό τους χώρο σε σχέση με τους άνδρες (Burki, 2020). Αξιοσημείωτο είναι πως κατά τη διάρκεια της επιδημίας του Έμπολα το 2013-2016 στη Λιβερία, οι γυναίκες είχαν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες και ήταν περισσότερο ευάλωτες (Burki, 2020). Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Μεγάλη Βρετανία κατά την περίοδο της πανδημίας του Covid-19, έδειξε πως το επίπεδο ψυχικής δυσφορίας στις γυναίκες αγγίζει το 33%, ενώ στους άνδρες το 20.4% (Pierce et al., 2020). Ο παράγοντας φύλο στην τηλεργασία δεν έχει αποσαφηνιστεί. Φαίνεται πως η εξ αποστάσεως εργασία έχει εκτιμηθεί πιο πολύ από το γυναικείο φύλο, παρά από το ανδρικό, λόγω ότι μπορούν να επενδύσουν πιο πολύ χρόνο με τα παιδιά τους, εξισορροπώντας έτσι οικογένεια και εργασία (Hartig et al., 2007). Σε μια πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία με 1035 συμμετέχοντες, οι γυναίκες φαίνεται να είναι περισσότερο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση, λόγω του φόρτου εργασίας αλλά και της έλλειψης υποστήριξης από το εργασιακό περιβάλλον, καθώς επίσης και λόγω συγκρούσεων με τον σύζυγο ή τον σύντροφο (Pakenham et al., 2020). Αντιθέτως, με τα πιο πάνω ευρήματα, έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική σε δείγμα 256 ατόμων, υπέδειξε πως οι μεσήλικες άνδρες παρουσίαζαν υψηλότερο δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τις γυναίκες κατά την περίοδο Covid-19, λόγω

της έλλειψης εμπειρίας στην εξ αποστάσεως εργασία στο παρελθόν αλλά και των αυξημένων εργασιακών ευθυνών (Hayes et al., 2021).

Η ηλικία συσχετίζεται συστηματικά με την επαγγελματική εξουθένωση, με τα νεαρά άτομα να παρουσιάζουν μεγάλα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker et al., 2002). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία, σε 363 συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της καραντίνας, φαίνεται πως ο παράγοντας ηλικία έχει ασήμαντη σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση (İlhan & Küpeli, 2022). Ενώ σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ιατρικά επαγγέλματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το αποτέλεσμα της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν αντιστρόφως ανάλογο, όσο αυξανόταν η ηλικία μειωνόταν το ποσοστό της εξουθένωσης (Leo et al., 2021). Μια άλλη οπτική παραθέτει έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Μαρόκο, κατά την περίοδο του εγκλεισμού, η οποία έδειξε πως ο παράγοντας ηλικία στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε δασκάλους που εργάζονται εξ αποστάσεως είναι αρκετά σημαντικός, καθώς οι δάσκαλοι άνω των 41 ετών είχαν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης (Amri et al., 2020).

Η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση του ΣΕΕ (Odedokun, 2015). Κατά τη διάρκεια της καραντίνας σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία, οι εργαζόμενες μητέρες είχαν μεγαλύτερο ποσοστό άγχους και κατάθλιψης λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών του εγκλεισμού αλλά και λόγω της προσπάθειας να εξισορροπήσουν εργασία και προσωπική ζωή (Ausín et al., 2020). Επιπροσθέτως, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία, οι γυναίκες μητέρες και εργαζόμενες είχαν υψηλό δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων και της νυχτερινής εργασίας (Manzo & Minello, 2020). Στο Μαρόκο, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δασκάλους που εργάζονταν με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε πως οι έγγαμοι είχαν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης με ποσοστό 35%, έναντι των άγαμων με ποσοστό 13.1% (Amri et al., 2020). Οι Albagmi et al. (2022) σε μελέτη που πραγματοποίησαν στη Σαουδική Αραβία, υπογράμμισαν ότι η οικογενειακή κατάσταση ήταν στατιστικά σημαντική για τα επίπεδα άγχους κατά την περίοδο της καραντίνας, με έναν στους πέντε χήρους ή διαζευγμένους να έχουν σημαντικό επίπεδο άγχους.

Μια πρόσφατη έρευνα έδειξε, πως διαδικτυακά από το σπίτι εργάζονταν κυρίως επαγγελματίες με υψηλό *μορφωτικό επίπεδο*, τουλάχιστον στα πρώτα στάδια του εγκλεισμού, οι οποίοι κατάφεραν άμεσα να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα εργασίας και να έχουν χαμηλό δείκτη εξουθένωσης (Hayes et al., 2021).

Μια ανασκοπική μελέτη στην Ιταλία αναφέρει πως οι εργαζόμενοι που είχαν πάνω από είκοσι χρόνια *εργασιακής εμπειρίας*, κατάφεραν να ελέγχουν την εργασιακή πίεση με αποτέλεσμα να μην έχουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης (Leo et al., 2021). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι/ες με ένα ή δύο χρόνια *εργασιακής εμπειρίας* είχαν αρκετά μεγάλο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον τομέα της εκπαίδευσης και της διαδικτυακής εργασίας, έρευνα έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί με πάνω από είκοσι χρόνια *εργασιακής εμπειρίας* είχαν μεγαλύτερο ποσοστό εξουθένωσης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς που εργαζόντουσαν λιγότερο από είκοσι χρόνια (Amri et al., 2020).

Επαγγελματική εξουθένωση και άλλες σχετικές διαταραχές

Δεδομένου ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει παρόμοια συμπτώματα και αποτελέσματα συμπεριφοράς με άλλες ψυχικές διαταραχές, είναι λογικό να υπάρχει μια σύγχυση. Άλλες ψυχικές διαταραχές που έχουν κοινά χαρακτηριστικά με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η *κατάθλιψη*, η *γενικευμένη αγχώδης διαταραχή*, ο *νευρωτισμός*, και το *σύνδρομο χρόνιας κόπωσης*.

Η *κατάθλιψη* υπάρχει περίπτωση να εμφανιστεί σε εργαζόμενους/ες που εργάζονται σκληρά, όπως η επαγγελματική εξουθένωση, αλλά υπάρχει περίπτωση να εμφανιστεί και σε εργαζόμενους/ες που εργάζονται λιγότερο σκληρά ή σε άτομα που δεν έχουν εργαστεί ποτέ. Όταν κάποιος πάσχει από *κατάθλιψη*, θα υπάρχουν διαταραχές εγρήγορσης και πρόσληψης τροφής, παρά εξουθένωσης, κατά την οποία το άτομο που πάσχει, δυσκολεύεται να κοιμηθεί αλλά δεν έχει πρόβλημα να φάει. Επιπλέον, η *κατάθλιψη* μπορεί να αντιμετωπιστεί με φαρμακευτική αγωγή, ενώ στην περίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν υπάρχουν δεδομένα για αποτελεσματική φαρμακευτική αγωγή (Oquendo et al., 2019). Κατά την περίοδο που κάποιος πάσχει από *κατάθλιψη*, υπάρχει το αίσθημα της λύπης και της απαισιοδοξίας, επικρατεί η αίσθηση της κούρασης και της μειωμένης ενέργειας και δεν υπάρχει το ενδιαφέρον της κοινωνικής συναναστροφής. Τα συμπτώματα της μπορεί να

διαρκέσουν από δυο ή περισσότερες εβδομάδες και να χαρακτηριστεί ως *ήπια κατάθλιψη*, αλλά μπορεί και να επιμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα (Scarter et al., 2020).

Μια άλλη διαταραχή που έχει παρόμοια συμπτώματα με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η *γενικευμένη αγχώδης διαταραχή*. Τα κύρια συμπτώματα της είναι η κόπωση, η έλλειψη συγκέντρωσης, οι διαταραχές ύπνου καθώς και η ευερεθιστότητα σε συνδυασμό με τις συνεχόμενες και υπερβολικές ανησυχίες. Η διαταραχή αυτή εκτός από ψυχολογικούς παράγοντες, οφείλεται και σε βιολογικούς (Scarter et al., 2020). Τα άτομα που πάσχουν από *νευρωτισμό*, έχουν συμπτώματα συναισθηματικής αστάθειας, είναι πιο επιρρεπείς σε στρεσογόνες συνθήκες και συχνά έχουν πονοκεφάλους και διατροφικές ή διαταραχές ύπνου (McKenna, 2020).

Το *σύνδρομο χρόνιας κόπωσης* χαρακτηρίζεται από μυϊκή κόπωση και πόνο στις αρθρώσεις, πονοκεφάλους, μείωση της συγκέντρωσης και της μνήμης, από συχνούς πονόλαιμους και διαταραχές ύπνου. Τα συμπτώματα αυτά μπορεί να διαρκούν πάνω από έξι συνεχόμενους μήνες. Τα τρία κύρια χαρακτηριστικά του συνδρόμου που μπορεί να παρερμηνευτούν ως επαγγελματική εξουθένωση, είναι η υπερβολική κόπωση που νιώθει ο/η εργαζόμενος/η και τα κοινά χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως η αφοσίωση, η εργατικότητα, και η υπερφόρτωση της εργασίας (Coetzee et al., 2019).

Στάδια εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το ΣΕΕ δεν είναι ορατό αμέσως σε ένα άτομο και δεν βασίζεται σε ένα συγκεκριμένο γεγονός που προκαλεί υπερβολικό άγχος στον/στην εργαζόμενο/η, εν αντιθέσει έχει τις ρίζες του στο μακροχρόνιο στρες και η εξουθένωση είναι μια σταδιακή συνθήκη που απορρέει από αυτό. Κατά τη διάρκεια των ετών που διενεργούνται έρευνες για το αναφερόμενο σύνδρομο, έχουν προσδιοριστεί διάφορα αναπτυξιακά μοντέλα, με πρώτο παράδειγμα τα 12 στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Freudenberger, 1974). Ένα άλλο αναπτυξιακό μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από τέσσερα συγκεκριμένα στάδια, το στάδιο *του ενθουσιασμού*, το στάδιο *της αμφιβολίας και της αδράνειας*, το στάδιο *της ματαίωσης*, και το τελευταίο στάδιο *της απάθειας* (Edelwich & Brodsky, 1980). Ο Gorkin (2004), επίσης, αναφέρει το μοντέλο τεσσάρων αναπτυξιακών σταδίων, όπου η επαγγελματική εξουθένωση αναπτύσσεται με τα αντίστοιχα συμπτώματα.

Οι Ekstedt και Fagerberg (2005), σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησαν στη Στοκχόλμη σε άτομα που εξελισσόταν η επαγγελματική εξουθένωση, πρότειναν ένα νέο αναπτυξιακό μοντέλο που περιλαμβάνει οκτώ στάδια, το εσωτερικό κίνητρο, το αίσθημα ευθύνης, της ψυχολογικής και σωματικής κούρασης, της απειλούμενης αυτοεικόνας, της αποκοπής, της κούρασης, και της κατώτατης γραμμής. Το 1^ο στάδιο αφορά το εσωτερικό κίνητρο και αντιπροσωπεύει την εσωτερική δύναμη που μπορεί να βρίσκει ο/η εργαζόμενος/η ώστε να ανταπεξέλθει στις υπερβολικές απαιτήσεις της εργασίας. Λειτουργεί σαν μηχανισμός διαφυγής και απόδρασης από τα προβλήματα και τις αρνητικές σκέψεις. Το 2^ο στάδιο αφορά την αίσθηση της υπευθυνότητας, οι υψηλές απαιτήσεις και ευθύνες της εργασίας και η προσπάθεια της ολοκλήρωσης της αποστολής των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργεί μια επιπλέον αίσθηση ευθύνης, η οποία επιβαρύνει ψυχολογικά και συναισθηματικά τον/την εργαζόμενο/η. Το 3^ο και 4^ο στάδιο αφορούν τη σωματική και ψυχολογική κούραση, όπου ο/η εργαζόμενος/η έχει συνεχώς την αίσθηση της έντασης και της ανησυχίας καθώς επίσης υποφέρει από πονοκεφάλους και μυϊκούς πόνους στην περιοχή του αυχένα, των ώμων και των χεριών, και όσο περνάει το διάστημα χωρίς να αντιμετωπίζεται η εξουθένωση, τα συμπτώματα εξελίσσονται ομαλά. Όσον αφορά την ψυχολογική κούραση σε αυτό το στάδιο, ο/η εργαζόμενος/η νιώθει συναισθηματική δυσφορία και σύγχυση, υποφέρει από αυπνίες, είναι ευέξαπτος και λειτουργεί χωρίς ψυχραιμία. Έχει υπερβολική έλλειψη ενέργειας, κατακλύζεται από πανικό και έχει μειωμένη μνήμη. Το 5^ο στάδιο αφορά την εικόνα του εαυτού του, όπου ο/η εργαζόμενος/η νιώθει φοβία για την αποτυχία τόσο στην εργασία του όσο και στο σπίτι, νιώθει πως έχει έλλειψη ελέγχου και είναι ευάλωτος. Υπάρχει η αίσθηση της αποτυχίας και της απογοήτευσης, δημιουργώντας μια εικόνα μη ικανού επαγγελματία χωρίς αυτοπεποίθηση. Προσπαθώντας να υπερασπιστεί την εικόνα του στο 6^ο στάδιο, αγνοεί τα σημάδια που μπορεί να του δίνει το σώμα του/της ή μπορεί να τον/την προειδοποιεί κάποιος/α συνάδελφός του/της, κάνοντας τον/την να αποκοπεί από τις κοινωνικές και φιλικές σχέσεις, θεωρώντας πως είναι κάτι προσωρινό. Το 7^ο στάδιο αντιπροσωπεύει τη συντριπτική κούραση που νιώθει ο/η εργαζόμενος/η, η ενέργεια έχει εξαντληθεί σταδιακά και δυσκολεύεται ακόμη και να ανταπεξέλθει στις βασικές ανάγκες της καθημερινότητας. Το τελικό 8^ο στάδιο αφορά την κατώτατη γραμμή, είναι το στάδιο όπου ο/η εργαζόμενος/η νιώθει εγκλωβισμένος/η και

παγιδευμένος/η χωρίς να βρίσκει τρόπο διαφυγής. Νιώθει μια βαθιά ταλαιπωρία, αποξενωμένος, αποστραγγισμένος από δυνάμεις, μη μπορώντας να αντιμετωπίσει άλλο την υπάρχουσα κατάσταση (Ekstedt & Fagerberg, 2005).

Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία

Οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, *συναισθηματική εξουθένωση*, *αποπροσωποποίηση*, και *έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων* αρχίζουν σταδιακά να εμφανίζονται όσο αυξάνεται ο βαθμός εξάντλησης του/της εργαζομένου/ης. Ο/Η εργαζόμενος/η όταν αρχίζει να νιώθει απάθεια για το επάγγελμά του/της και γενικότερα για τη ζωή του/της, ξεκινάει παράλληλα να έχει και άλλες αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική του/της υγεία, στην κοινωνικοποίησή του/της και στην εργασιακή του/της δέσμευση (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2020). Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν τη σωματική και ψυχική υγεία του/της εργαζομένου/ης, την κοινωνικοποίησή του/της αλλά και τη δέσμευση σε σχέση με την εργασία του/της.

Ο Cararrós Ruiz (2022), σε μελέτη που πραγματοποίησε στην Ισπανία, αναφέρει ότι η αυτονομία του χρόνου των εργαζομένων και οι ακανόνιστες ώρες εργασίας, στην εξ αποστάσεως εργασία, είναι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση ψυχολογικών προβλημάτων. Στην Αυστραλία, διερευνήθηκε η ψυχική δυσφορία την περίοδο του Covid-19, σύμφωνα με την οποία, επιπλέον παράγοντες που επηρέασαν τη σωματική υγεία, είναι η *έλλειψη σωματικής άσκησης και δραστηριότητας*, καθώς και η *αύξηση αλκοόλ και καπνίσματος* (Stanton et al., 2020). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Ρώμη έδειξε πως η τηλεργασία δημιούργησε ρήξη ανάμεσα στην προσωπική και εργασιακή ζωή των εργαζομένων που δουλεύουν εξ αποστάσεως. Επιπλέον, αύξησε τα επίπεδα της σωματικής κόπωσης, της συναισθηματικής εξουθένωσης των τηλεεργαζομένων λόγω της αυξημένης κόπωσης που προκλήθηκε από τη νέα τάση εργασίας (Palumbo, 2020).

Κατά τη διάρκεια της καραντίνας στην Ισπανία, έρευνα με δείγμα 1041 συμμετέχοντες/ουσες έδειξε πως οι εργαζόμενοι/νες είχαν υψηλό ποσοστό ψυχολογικής δυσφορίας, έντονου άγχους, συμπτώματα διαταραχής μετατραυματικού στρες και καταθλιπτικών συμπτωμάτων, επίσης έδειξε πως αυξήθηκε το ποσοστό μοναξιάς λόγω του

εγκλεισμού, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι/ες να νιώθουν περισσότερο μόνοι/ες (Ausín et al., 2020).

Οι Amri et al. (2020) αξιολόγησαν την επαγγελματική εξουθένωση σε 127 Μαροκινούς εκπαιδευτικούς, οι οποίοι/ες εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού. Τα αποτελέσματα έδειξαν, πως το 55.23 % είχε αυξημένο φόρτο εργασίας, λόγω των καθηκόντων και των απαιτήσεων της εξ αποστάσεως εργασίας. Το 56% των εργαζομένων ανέφεραν οικογενειακές συγκρούσεις λόγω της υπερφόρτωσης εργασίας. Το 48.8% δεν έχει αναπτύξει ή βελτιώσει τις δεξιότητες στα τεχνολογικά μέσα. Το 81.6% επισημαίνει την ανύπαρκτη υποστήριξη των εργαζομένων από τους προϊσταμένους, αλλά και από τους συναδέλφους του/της, καθώς επίσης και από τα μέλη της οικογένειας του/της. Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι Μαροκινοί εκπαιδευτικοί, είχαν υψηλά επίπεδα άγχους και στρες κατά τη διάρκεια της καραντίνας, το οποίο ήταν άμεσα συνδεδεμένο με την επαγγελματική εξουθένωση. Η ψυχολογική πίεση, το άγχος, οι φοβίες και η κατάθλιψη, ήταν μερικά από τα αποτελέσματα του εγκλεισμού. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Κίνα σε εκπαιδευτικούς, κατά τη διάρκεια της καραντίνας οι εργαζόμενοι/ες ένιωθαν πως χάνουν την επαγγελματική τους ταυτότητα και αυτή η μακροπρόθεσμη εργασία μέσω του υπολογιστή τους οδηγεί σε μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης (Chen et al., 2020).

Κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η πιο διαδεδομένη κλίμακα μέτρησης της εργασιακής εξουθένωσης είναι το «Ερωτηματολόγιο Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης» ή «The Maslach Burnout Inventory» (MBI) (Maslach & Jackson, 1986). Η κλίμακα απαρτίζεται από 22 ερωτήματα τα οποία μετρούν τους τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης, *τη συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση, και τα προσωπικά επιτεύγματα*. Με την πάροδο του χρόνου δημιουργήθηκαν επιπλέον τρεις διαφορετικές εκδόσεις του ερωτηματολογίου με βάση το πρωτότυπο, οι οποίες είναι η κλίμακα MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), όπου απευθύνεται στο ιατρικό προσωπικό και στους εργαζομένους που παρέχουν υπηρεσίες υγείας, όπως οι κοινωνικοί λειτουργοί ή σύμβουλοι ψυχικής υγείας, η κλίμακα MBI- Educators Survey (MBI-ES), η οποία αφορά τους εκπαιδευτικούς, δασκάλους

και καθηγητές ή εθελοντές που εργάζονται σε εκπαιδευτικό περιβάλλον και τέλος, η κλίμακα MBI-General Survey (MBI-GS), η οποία αφορά διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, όπως την εξυπηρέτηση πελατών και την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (Maslach et al., 1997).

Η κλίμακα *OLBI-Oldenburg Burnout Inventory* αποτελείται από 16 ερωτήσεις και αξιολογεί τις δυο βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, την *εξάντληση* και την *αποδέσμευση* από την εργασία. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από θετικές και αρνητικές ερωτήσεις, όσον αφορά την εργασιακή εξάντληση και αποδέσμευση (Demerouti & Bakker, 2008). Η σωματική και η γνωστική εξουθένωση σε συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες ορίζεται ως επαγγελματική εξουθένωση ενώ, η εργασιακή αποδέσμευση εκφράζει την απομάκρυνση του/της εργαζομένου/νης από το αντικείμενο της εργασίας του/της (Demerouti & Bakker, 2008).

Η κλίμακα *CBI-Copenhagen Burnout Inventory* είναι ένα νέο εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο αποτελείται από τρεις κλίμακες και χρησιμοποιείται σε διάφορους τομείς εργασίας (Kristensen et al., 2005a). Οι κλίμακες αφορούν την προσωπική εξάντληση, την εξάντληση που σχετίζεται με την εργασία και την εξάντληση που σχετίζεται με τους πελάτες. Η κούραση και η εξάντληση είναι οι κύριοι παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης στο CBI και τα κυρία χαρακτηριστικά του εργαλείου αυτού είναι, πως οι ερωτήσεις αφορούν εργαζομένους/ες που έχουν αλληλεπίδραση με πελάτες και η εργασία τους είναι αμειβόμενη (Kristensen et al., 2005b).

Η κλίμακα *BM-Burnout Measurement* περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο 21 ερωτήσεων, όπου αξιολογεί το επίπεδο της σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξουθένωσης ενός ατόμου. Δημιουργήθηκε και νέα έκδοση με ερωτηματολόγιο 10 ερωτήσεων, το οποίο το καθιστά πιο εύχρηστο λόγω της άμεσης και γρήγορης διαχείρισης και βαθμολόγησης (Malach-Pines, 2005).

Παρεμβάσεις για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αντιμετωπιστεί με διάφορες στρατηγικές πρόληψης, μειώνοντας τους στρεσογόνους παράγοντες και αυξάνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση (Conte & Landy, 2018). Όσον αφορά τον οργανισμό, μπορεί να θέσει

κατάλληλες στρατηγικές μέριμνας και πρόληψης, με ενδεικτικές, την ενθάρρυνση των εργαζομένων στη συμμετοχή τους σε αποφάσεις της διοίκησης, τον επανασχεδιασμό της εργασίας, τη δημιουργία ξεκάθαρων ρόλων και το ευέλικτο ωράριο εργασίας. Όλες οι προαναφερόμενες ανήκουν στις *πρωτογενούς στρατηγικές πρόληψης* της επαγγελματικής εξουθένωσης (Conte & Landy, 2018). Η ανατροφοδότηση απόδοσης από τους προϊσταμένους για την επίτευξη των στόχων μέσω ξεκάθαρων αρμοδιοτήτων, σε συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο, είναι μια από τις απλές στρατηγικές που μπορεί να εφαρμόσει ο οργανισμός υποκινώντας τους/τις εργαζομένους/ες αλλά και μειώνοντας το εργασιακό άγχος (Adil & Baig, 2018). Το αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης και ανταμοιβής, δίνει κίνητρο στους/στις εργαζομένους/ες να εργαστούν με υπευθυνότητα και αποτελεσματικότητα, ελαττώνοντας τις πιθανότητες δημιουργίας της εργασιακής εξουθένωσης (Demerouti et al., 2001). Η αύξηση διαλειμμάτων ανάμεσα στις διαδικτυακές συναντήσεις, βοηθούν τους/τις εργαζομένους/ες να απελευθερώσουν τη συσσωρευμένη ένταση που τους έχει δημιουργηθεί από τη χρήση των οθονών αλλά και να ξεκουράσουν τα μάτια τους, διατηρώντας έτσι το ενδιαφέρον τους για την εργασία τους (Mheidly et al., 2020). Η παροχή κατάλληλων πόρων στην εργασία βοηθούν τον/την εργαζόμενο/η να εκτελεί σωστά και να ολοκληρώνει την εργασία του/της χωρίς να του/της δημιουργεί άγχος (Adil & Baig, 2018). Συνεπώς, η κατάλληλη παροχή ηλεκτρονικών εργαλείων, όπως ηλεκτρονικοί υπολογιστές, εκτυπωτές, ψηφιακά μέσα και εργονομικά γραφεία ή καρέκλες βοηθούν τον/την εργαζόμενο/η να έχει πιο ποιοτική εργασία εξ αποστάσεως, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες και αποτρέποντάς τον/την από την επαγγελματική εξουθένωση (Mheidly et al., 2020).

Οι στρατηγικές *δευτερογενούς πρόληψης* εστιάζουν περισσότερο στο συναίσθημα, με σκοπό την ελαχιστοποίηση του στρεσογόνου παράγοντα. Τέτοιες στρατηγικές περιλαμβάνουν προγράμματα που παρέχονται δωρεάν στους/στις εργαζομένους/ες με προσέγγιση τον υγιεινό τρόπο διατροφής και άσκησης, με μαθήματα τεχνικών χαλάρωσης και πρόγραμμα κοινωνικής υποστήριξης στην εργασία (Conte & Landy, 2018). Μια παροχή στήριξης είναι να μπορούν οι εργαζόμενοι/ες να εκφράσουν τα συναισθήματά τους σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα και να τους παρέχονται συμβουλές αντιμετώπισης, η οποία μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό να αντιμετωπίσει το άγχος και την εξουθένωση (Mheidly et al.,

2020). Ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης Γνωσιακών και Συμπεριφορικών Δεξιοτήτων που μπορεί να παρέχει ο εργοδότης στον/στην εργαζόμενο/η, είναι κατάλληλο για να αναπτύξει ο/η εργαζόμενος/η διάφορες δεξιότητες, οι οποίες αποσκοπούν στην επίλυση προβλημάτων, στην αντιμετώπιση και διαχείριση συμπτωμάτων στρες (Conte & Landy, 2018). Μια άλλη παρέμβαση για την αύξηση της εργασιακής απόδοσης και της μείωσης των στρεσογόνων παραγόντων, είναι η εκπαίδευση για τη βελτίωση της ενσυναίσθησης, όπου μέσα από διάφορες τεχνικές οι εργαζόμενοι/ες μαθαίνουν να εστιάζουν στο παρόν, κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, αλλά και να διαχειρίζονται το άγχος τους (Conte & Landy, 2018). Τέλος, ένα πρόγραμμα κοινωνικής υποστήριξης, μπορεί να βοηθήσει τον/την εργαζόμενο/η να ενισχύσει την αυτοεκτίμησή του/της, να βελτιώσει την εργασιακή του/της απόδοση και να διαχειριστεί το εργασιακό άγχος. Η κοινωνική υποστήριξη μπορεί να προσδιοριστεί σε τέσσερα διαφορετικά είδη, στην άμεση υποστήριξη του οργανισμού κατά τη διάρκεια της εργασίας, στη συναισθηματική υποστήριξη με τη διάθεση ενός θεραπευτή για την επίλυση προβλήματος, στην ενημερωτική υποστήριξη με την παροχή χρήσιμων πληροφοριών και την υποστήριξη αξιολόγησης και ανατροφοδότησης επαγγελματικής απόδοσης (Conte & Landy, 2018).

Στρατηγικές *τριτογενούς πρόληψης*, περιλαμβάνουν προγράμματα βοήθειας εργαζομένων, όπου μπορούν να παρέχονται από το τμήμα ανθρώπινων πόρων για την αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία, αλλά και για την αντιμετώπιση των δυσκολιών που μπορεί να έχει ένας/μία εργαζόμενος/η σε σχέση με την υγεία του/της, εντός ή εκτός της εργασίας (Conte & Landy, 2018). Τα προγράμματα αυτά μπορεί να έχουν συμβουλευτική μορφή για ζητήματα όπως προβλήματα υγείας, διαζύγια, και κατανάλωση αλκοόλ (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Όσον αφορά το *ατομικό επίπεδο* η βασική προϋπόθεση είναι ο/η εργαζόμενος/η να καταλάβει και να αναγνωρίσει την ύπαρξη του συνδρόμου, αλλά και να κατανοήσει τα αίτια που το προκάλεσαν. Η στρατηγική που θα ακολουθήσει εξαρτάται από την προσωπικότητα του ατόμου και από το πώς μπορεί να διαχειριστεί την ζωή του, αλλάζοντας κάποιες συνήθειες, όπως να δημιουργήσει μια ρουτίνα φυσικής δραστηριότητας και άσκησης, να βελτιώσει τον τρόπο διατροφής του, να αποβάλλει κακές συνήθειες, όπως τσιγάρο και

αλκοόλ και να μάθει τεχνικές αναπνοής και διαλογισμού βοηθώντας τον/την να απομακρύνει το άγχος (Schaufeli & Enzmann, 2020).

Οι υγιεινές πρακτικές ανάμεσα στις διαδικτυακές συναντήσεις, όπως ο διαλογισμός, οι τεχνικές αναπνοών και η γιόγκα, συμβάλλουν στη μείωση του επιπέδου άγχους του/της εργαζομένου/ης και στην αντιμετώπιση της εξουθένωσης που προέρχεται από τη διαδικτυακή εργασία (Mheidly et al., 2020). Επίσης, με τη σωστή διαχείριση του χρόνου του/της, ο/η εργαζόμενο/η μπορεί να μειώσει το άγχος του/της, δημιουργώντας για παράδειγμα μια λίστα με τις αρμοδιότητες που έχει να κάνει, ιεραρχώντας τόσο την σημαντικότητά τους, όσο και τον χρόνο, βάζοντας σε προτεραιότητα τις εργασίες που είναι απαιτητικές και χρειάζονται περισσότερη ενέργεια (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Μια άλλη στρατηγική, που θα βοηθήσει τον/την εργαζόμενο/η να αποσυμφοριστεί από το άγχος, είναι να μπορεί να λέει όχι στον προϊστάμενό του ή στους υφισταμένους του, όταν καταλαβαίνει πως ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος και δεν μπορεί να ανταπεξέλθει. Τέλος, η ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων με άτομα που ο/η εργαζόμενο/η μπορεί τόσο να επικοινωνήσει και να εκφράσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στον χώρο εργασίας του/της όσο και να διασκεδάσει βοηθούν στην αντιμετώπιση του άγχους (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Έρευνες στην Ελλάδα

Αρκετά χρόνια στην Ελλάδα πραγματοποιούνται έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση σε διάφορους κλάδους όπως της υγείας, της εκπαίδευσης, της αστυνομίας και των επιχειρήσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται μερικές από τις έρευνες που μελέτησαν το ΣΕΕ σε οργανισμούς στην Ελλάδα.

Οι Πριφτάκης και συνεργάτες (2012) ερεύνησαν την επαγγελματική εξουθένωση σε 251 εργαζομένους στον τραπεζικό τομέα, πιο συγκεκριμένα σε διάφορα υποκαταστήματα της Εθνικής Τράπεζας σε όλη την Ελλάδα. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι παράγοντες όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η μόρφωση και ο ιδιοκτησιακός χαρακτήρας, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αντιθέτως, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Γεωργίου και συνεργάτες (2012) για την επαγγελματική εξουθένωση σε ιδιωτικά γυμναστήρια της Αττικής σε δείγμα 185 εργαζομένων, έδειξε ότι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο

σπουδών και το είδος απασχόλησης δεν αποτελούν μεταβλητές πρόβλεψης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Μανώλης (2017) διερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Αργολίδας, σε δείγμα 121 εκπαιδευτικών. Ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης αποδείχτηκε πως είναι αρκετά υψηλός, καθώς και η συναισθηματική εξουθένωση και η αποπροσωποποίηση επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα εργασιακού άγχους. Τέλος, η έρευνα έδειξε πως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η προϋπηρεσία και η θέση στον εκπαιδευτικό οργανισμό δεν σχετίζονται με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε 252 στελέχη της αστυνομίας διερευνήθηκε η πιθανή ύπαρξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τον Κατσουρίνη (2018), όπου τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο παράγοντας φύλο δεν αποτελεί μεταβλητή πρόβλεψης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, ο παράγοντας ηλικία έχει ανάλογη σχέση με τη μεταβλητή προσωπικά επιτεύγματα, ενώ δεν έχει καμία στατιστικά σημαντική σχέση με τις μεταβλητές συναισθηματική εξουθένωση και αποπροσωποποίηση. Ο παράγοντας οικογενειακή κατάσταση έδειξε πως οι άγαμοι/ες σε σχέση με του έγγαμους/ες εκδηλώνουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αποτελεσματικότητας, ενώ δεν υπήρξε διαφορά στη συναισθηματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση.

Η Δημητρά (2021) αξιολόγησε το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, σε δείγμα 172 ατόμων, οι οποίοι εργάζονταν σε δομές επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης ΑμεΑ. Η έρευνα έδειξε πως οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες παρουσίαζαν μεγαλύτερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, οι γονείς παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με τους εργαζόμενους/ες που ήταν άτεκνοι, οι ωρομίσθιοι είχαν πιο υψηλά επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων συγκριτικά με τους μόνιμους και τέλος οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο εμφάνιζαν μεγαλύτερα επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων, συγκριτικά με εργαζομένους πιο χαμηλού μορφωτικού επιπέδου.

Κατά τον εγκλεισμό και τη διάρκεια του Covid-19, οι Pappa et al. (2021) πραγματοποίησαν έρευνα σε 464 εργαζομένους στον τομέα της υγείας, όπου τα αποτελέσματα έδειξαν πως τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν αρκετά

υψηλά, καθώς και το γυναικείο φύλο συσχετίστηκε με χαμηλό ποσοστό προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με το αντρικό φύλο.

Επίσης, την ίδια περίοδο πραγματοποιήθηκε έρευνα σε δείγμα 200 εργαζομένων, όπου εργάζονταν μέσω τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα, τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλό δείκτη εργασιακού άγχους και κατ' επέκταση αυξημένο δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τα ευρήματα φαίνεται πως το εργασιακό άγχος δεν οφειλόταν στην εξ αποστάσεως εργασία, αλλά λόγω των υπερφορμών της εργασίας και των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων (Μυκονιάτη, 2021).

Ο Κρήτας (2021), ερεύνησε τον αντίκτυπο της τηλεργασίας κατά την περίοδο του Covid-19, στην εργασιακή εξουθένωση και ικανοποίηση σε πολυεθνικές εταιρίες στην Ελλάδα, σε δείγμα 144 εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται να έρχονται σε αντίθεση, καθώς η τηλεργασία μπορεί από την μια πλευρά να είναι υπεύθυνη για την αύξηση του φόρτου εργασίας, τη μείωση της αποδοτικότητας και κατ' επέκταση τη συναισθηματική εξουθένωση. Αντίθετα, είναι υπεύθυνη για την ελάττωση του εργασιακού στρες και την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, λόγω του μικρότερου φόρτου εργασίας.

Σε πρόσφατη έρευνα της Χατζοπούλου (2022), που διεξήχθη σε 195 εκπαιδευτικούς, οι οποίοι/ες εργαζόντουσαν εξ αποστάσεως, έδειξε πως η παραγωγικότητά τους μειώθηκε λόγω των δυσκολιών που αντιμετώπιζαν δουλεύοντας απομακρυσμένα. Μερικές από τις δυσκολίες που αντιμετώπιζαν ήταν οι επιπλέον ώρες εργασίας, οικογενειακές υποχρεώσεις, δυσκολία πρόσβασης στον ίντερνετ καθώς και λάθος τεχνολογικός εξοπλισμός, η απομόνωση και η μη κοινωνικοποίηση. Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτικοί βίωσαν το ΣΕΕ, έχοντας προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας όπως μυϊκούς πόνους, απώλεια συγκέντρωσης, αίσθημα κόπωσης, διαταραχές ύπνου και χαμηλή αυτοεκτίμηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΜΕΘΟΔΟΣ

Δείγμα

Στη μελέτη χρησιμοποιήθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία, όπου τα άτομα ήταν ικανά, πρόθυμα και διαθέσιμα να συμμετάσχουν στη μελέτη. Κοινό χαρακτηριστικό μεταξύ των ανθρώπων ήταν οι εργαζόμενοι/ες σε εταιρίες του ιδιωτικού τομέα, που δραστηριοποιούνταν στο νομό Αττικής και εργάζονταν από το σπίτι κατά την περίοδο της πανδημίας. Όλοι/ες οι ερωτώμενοι/ες δεν είχαν εργαστεί ξανά κάνοντας χρήση της τηλεργασίας. Στην έρευνα συμμετείχαν 176 υπάλληλοι των οργανισμών Tatoi Club, Innosak, και Reckitt Benckiser Hellas Healthcare. Οι 97 ήταν γυναίκες (55.1%) και οι 79 άνδρες (44.9%) όπου κατανεμήθηκαν σε τέσσερα ηλικιακά γκρουπ. Το 1^ο γκρουπ <30 ετών ανήλθε στους 45 (25.6%), το 2^ο 30-40 ετών ανήλθε στους 79 (44.9%), το 3^ο 41-50 ετών ανήλθε στους 35 (19.9%), και το 4^ο > 50 ανήλθε στους 17 (9.7%).

Εργαλείο της έρευνας

Για τις ανάγκες της έρευνας διαμορφώθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελούταν από τρία διαφορετικά μέρη, το πρώτο μέρος αφορούσε τη συνοδευτική επιστολή, αναφέροντας τον σκοπό της έρευνας, τα στοιχεία της ερευνήτριας και του επιβλέποντος Καθηγητή, καθώς και τη διαφύλαξη των προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων (Παράρτημα Α).

Το δεύτερο μέρος αφορά το ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το οποίο περιέχει τις ερωτήσεις με τις ανεξάρτητες μεταβλητές του Φύλου, της Ηλικίας, της Οικογενειακής Κατάστασης, των Ετών Εργασίας, του Μορφωτικού Επιπέδου και της Μορφής Εργασίας (Παράρτημα Β).

Το βασικό ερευνητικό εργαλείο παρουσιάζεται στο τελευταίο μέρος, καθώς είναι το Ερωτηματολόγιο ΣΕΕ. Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS), καθώς αφορά διάφορες κατηγορίες εργαζομένων (Maslach et al., 1997). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο

έχει μεταφραστεί στην Ελληνική γλώσσα, είναι προσαρμοσμένο με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από διαφορετικούς κλάδους εργασίας και έχουν πραγματοποιηθεί επιτυχώς διάφορες έρευνες στην Ελλάδα (Ξένου & Αντωνίου, 2008).

Οι Ξένου και Αντωνίου (2008) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε 134 άτομα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων, χρησιμοποίησαν το ερωτηματολόγιο MBI-GS κάνοντας παραγοντική ανάλυση και επιβεβαίωσαν την ύπαρξη των τριών διαστάσεων. Επίσης, η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha βρέθηκε να είναι ικανοποιητική για τη *συναισθηματική εξουθένωση* με $\alpha = 0.85$, για την *αποπροσωποποίηση* $\alpha = 0.67$ και για τα *προσωπικά επιτεύγματα* $\alpha = 0.72$. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από 16 ερωτήσεις και αφορούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη *Συναισθηματική Εξουθένωση*, την *Αποπροσωποποίηση*, και τα *Προσωπικά Επιτεύγματα*. Οι ερωτήσεις της διάστασης της *Συναισθηματικής Εξουθένωσης* αφορούν τη σωματική και ψυχολογική κόπωση που νιώθουν οι εργαζόμενοι/ες (ερωτήσεις 1, 2, 3, 4, 6), οι ερωτήσεις της διάστασης της *Αποπροσωποποίησης* αντιπροσωπεύουν την απαθή συμπεριφορά του εργαζομένου ως προς το επάγγελμά του/της (ερωτήσεις 8, 9, 13, 14, 15), οι ερωτήσεις της διάστασης *Προσωπικά Επιτεύγματα* (ή επαγγελματική αποτελεσματικότητα) αφορούν το πόσο αποτελεσματικός και χρήσιμος νιώθει ο/η εργαζόμενος/η στην εργασία του/της (ερωτήσεις 5, 7, 10, 11, 12, 16) (Κατσουρίνης, 2018).

Σύμφωνα με τον Κατσουρίνη (2018), σε έρευνα που πραγματοποίησε σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας, χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο MBI-GS αποδείχθηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας και στις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, με τη *συναισθηματική εξουθένωση* $\alpha = 0.88$, την *αποπροσωποποίηση* $\alpha = 0.76$ και τα *προσωπικά επιτεύγματα* $\alpha = 0.66$. Επίσης, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS), η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha βρέθηκε να είναι ικανοποιητική για τη *συναισθηματική εξουθένωση* με $\alpha = 0.92$, για την *αποπροσωποποίηση* $\alpha = 0.70$ και για τα *προσωπικά επιτεύγματα* $\alpha = 0.83$ (Πριφτάκης και συνεργάτες, 2012).

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η διαδικασία περιελάβανε συγκεκριμένα βήματα, τα οποία προσδιορίζονται για να παρέχουν καθοδήγηση για την τελική ολοκλήρωση της μελέτης. Αρχικά εντοπίστηκε το υπό διερεύνηση πρόβλημα και ταυτόχρονα τέθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα. Έπειτα, προσδιορίστηκε το δείγμα της μελέτης, καθώς και οι τεχνικές δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκαν. Στη συνέχεια επιλέχθηκαν και προσαρμόστηκαν τα ερευνητικά εργαλεία. Έπειτα, πραγματοποιήθηκε η συλλογή δεδομένων και στη συνέχεια ποσοτικοποιήθηκαν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων και καταγράφηκαν στο κατάλληλο στατιστικό πακέτο για να ληφθούν τα αντίστοιχα ποσοτικοποιημένα αποτελέσματα. Η μελέτη ολοκληρώθηκε με μια ανάλυση των ευρημάτων, την κριτική αξιολόγηση και τη σύνδεσή της με την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Σε αυτή τη μελέτη, η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων που στάλθηκαν στους συμμετέχοντες χρησιμοποιώντας φόρμες Google, αφού πρωτίστως πραγματοποιήθηκε η ανάλογη ενημέρωση και δόθηκαν οι απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τον σκοπό της έρευνας στους υπευθύνους των οργανισμών. Τα ερωτηματολόγια τα παρέλαβαν οι εργαζόμενοι/ες, αρχές Δεκεμβρίου του 2022 και είχαν στη διάθεσή τους ένα μήνα για να απαντήσουν.

Η έρευνα ήταν ποσοτική, πραγματοποιήθηκε με δειγματοληψία και με χρήση κλειστού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο όπως αναφέρθηκε, αποτελείται από 16 ερωτήσεις που καλύπτουν μια σειρά καταστάσεων που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας. Ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο οι παρουσιαζόμενοι παράγοντες προκάλεσαν άγχος στον εργασιακό τους χώρο σε μια κλίμακα Likert 7 βαθμών, 0 - Ποτέ, 1 - Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 2 - Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 3 - Μερικές φορές τον μήνα, 4 - Μια φορά την εβδομάδα, 5 – Μερικές φορές την εβδομάδα, 6 – Κάθε μέρα.

Απαραίτητη προϋπόθεση για να αποδεχτούν οι εργαζόμενοι/ες τα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι να βιώσουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης, καθώς και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επιτυχίας. Δεδομένου ότι οι απαντήσεις ολόκληρου του εργαλείου μελέτης καθορίζονται από συνεχείς μεταβλητές, η εσωτερική συνέπεια των δεδομένων θα διερευνηθεί χρησιμοποιώντας τον συντελεστή *Cronbach's α*. Η αναμενόμενη τιμή αυτού του συντελεστή είναι μεγαλύτερη από

0.60 και επομένως θεωρείται ικανοποιητική (Cronbach, 1951). Ταυτόχρονα, η εγκυρότητα των ευρημάτων θα αξιολογηθεί επίσης με την αντιστοίχιση των ευρημάτων με υπάρχουσες θεωρητικές και εμπειρικές γνώσεις που έχουν δημιουργηθεί από άλλες μελέτες σχετικού περιεχομένου, εάν είναι σχετικές με τις προσδοκίες. Η συλλογή δεδομένων για τις συγκεκριμένες στάσεις και απόψεις των ερωτηθέντων εγείρει ηθικά και δεοντολογικά ερωτήματα. Αυτή η μελέτη ακολουθεί συγκεκριμένους ηθικούς κανόνες για τη συλλογή των απαιτούμενων πληροφοριών με βάση τις αρχές της εμπιστευτικότητας, της ιδιωτικότητας και της ενημερωμένης συγκατάθεσης. Για ερευνητικούς σκοπούς, οι πιθανοί ερωτηθέντες ενημερώνονται μέσω εισαγωγικού κειμένου για να διασφαλιστεί η ανωνυμία τους, κατά τη συμμετοχή τους στην έρευνα και η αποκλειστική πρόσβαση στις απαντήσεις που παρέχονται αποκλειστικά από την ερευνήτρια και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με ένα από το πιο δημοφιλή στατιστικά πακέτα IBM SPSS.29.0, το οποίο είναι κατάλληλο εργαλείο για ποσοτικές έρευνες στις κοινωνικές επιστήμες (Παπαϊωάννου και συν., 2016). Πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση για την ανάλυση των ανεξάρτητων μεταβλητών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, έτη εργασίας, μορφωτικό επίπεδο), δίνοντας απόλυτες και σχετικές συχνότητες, σε Μέσες Τιμές (Μ) και Τυπικές Αποκλίσεις (ΤΑ). Περιλαμβάνει τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου MBI-GS, με τη μέτρηση του δείκτη αξιοπιστίας *Cronbach's α*. Οι τρεις παράγοντες – υποκλίμακες του ερωτηματολογίου (*Συναισθηματική Εξουθένωση, Αποπροσωποίηση, Προσωπικά Επιτεύγματα*) υπολογίστηκαν σύμφωνα με τις επισημάνσεις της επιστημονικής βιβλιογραφίας (ενδεικτικά βλ. Κατσουρίνης 2018). Για την εξέταση της σχέσης των δημογραφικών χαρακτηριστικών με τους παράγοντες του ερωτηματολογίου MBI-GS πραγματοποιήθηκαν απλές πολυμεταβλητές αναλύσεις διασποράς (Multivariate Analysis of Variance – MANOVA). Για την περαιτέρω ανάλυση των στατιστικά σημαντικών μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς και στατιστικά σημαντικών διαφορών χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Bonferroni (Meyers et al., 2016). Τέλος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης των παραγόντων

συναισθηματικής εξουθένωσης, αποπροσωποποίησης και μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων του MBI με τη χρήση του συντελεστή Pearson r.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 176 συμμετέχοντες/ουσες εκ των οποίων το 44.9% ήταν άνδρες ($n_1 = 79$) και το 55.1% ήταν γυναίκες ($n_2 = 97$). Σχετικά με την ηλικία των εργαζομένων, το 25.6% ήταν κάτω των 30 ετών (45 άτομα), το 44.9% ήταν 30 έως 40 ετών (79 άτομα), το 19.9% ήταν 41 έως 50 ετών (35 άτομα) και το 9.7% ήταν μεγαλύτεροι από 50 ετών (17 άτομα), με επικρατέστερο το ηλικιακό γκρουπ 30 έως 40 ετών (Πίνακας 1). Αναφορικά με τα έτη εργασίας των εργαζομένων, το 9.7% εργαζόντουσαν λιγότερο από ένα έτος (17 άτομα), το 19.9% εργάζονταν από 1 έως 5 έτη (35 άτομα), το 18.8% εργάζονταν από 6 έως 10 έτη (33 άτομα) και το 51.7% εργάζονταν πάνω από 10 χρόνια (91 άτομα) οπότε είναι και το επικρατέστερο γκρουπ (Πίνακας 2).

Πίνακας 1. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς την ηλικία.

Ηλικία	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
< 30	45	25.6
30 - 40	79	44.9
41 - 50	35	19.9
> 50	17	9.7
Σύνολο	176	100.0

Πίνακας 2. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς τα έτη εργασίας.

Έτη εργασίας	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
< 1 έτους	17	9.7
1 - 5 έτη	35	19.9
6 -10 έτη	33	18.8
> 10 έτη	91	51.7
Σύνολο	176	100.0

Από το σύνολο των/τις εργαζομένων/ες, μόνο το 5.1% ήταν δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (9 άτομα), το 43.2% ήταν τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (76 άτομα), το 46% όπου ήταν και το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (81 άτομα), ενώ το 5.7% κατείχαν διδακτορικό δίπλωμα (10 άτομα) (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο.

Μορφωτικό επίπεδο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Β'/βάθμια εκπαίδευση	9	5.1
Γ'/βάθμια εκπαίδευση	76	43.2
Μεταπτυχιακό	81	46
Διδακτορικό	10	5.7
Σύνολο	176	100.0

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων το 47.2% ήταν άγαμοι/ες (83 άτομα), το 9.7% ήταν διαζευγμένοι/ες (17 άτομα), το 41.5% έγγαμοι/ες (73 άτομα) και το 1.7% ήταν σε χηρεία (3 άτομα) (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. Κατανομή συμμετεχόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

Οικογενειακή Κατάσταση	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Άγαμος/η	83	47.2
Διαζευγμένος/η	17	9.7
Παντρεμένος/η	73	41.5
Χηρεία	3	1.7
Σύνολο	176	100.0

Σχετικά με τον τρόπο εργασίας τα τελευταία δύο χρόνια κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες δήλωσαν πως εργαζόντουσαν μέσω τηλεργασίας (100%).

Εσωτερική Συνέπεια του Ερωτηματολογίου MBI-GS

Για την εξέταση της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας *Cronbach's a* και για τις 16 ερωτήσεις του MBI-GS, όπου το αποτέλεσμα θεωρείται ικανοποιητικό ($a = .704$). Οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας

(Cronbach's α) για τις υποκλίμακες *Συναισθηματικής Εξουθένωσης*, *Αποπροσωποποίησης*, και *Προσωπικά Επιτεύγματα* βρέθηκαν να είναι .898, .805, και .835, αντίστοιχα.

Πολυμεταβλητές Αναλύσεις Διασποράς

Φύλο

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για το Φύλο (Ανδρας – Γυναίκα) ως προς το σύνολο των Διαστάσεων του ερωτηματολογίου (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .938$, $F(3,172) = 3.80$, $p = .011$, partial $\eta^2 = .062$). Οι μονομεταβλητές αναλύσεις διασποράς παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα μόνο για τη διάσταση της *Συναισθηματικής Εξουθένωσης* ($F(1,174) = 5.88$, $p = .016$, partial $\eta^2 = .033$) του ερωτηματολογίου. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την *Αποπροσωποποίηση* ($F(1,174) = .325$, $p = .569$, partial $\eta^2 = .002$) και τα *Προσωπικά Επιτεύγματα* ($F(1,174) = 1.04$, $p = .310$, partial $\eta^2 = .006$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται παρακάτω (Πίνακας 5).

Πίνακας 5. Μονομεταβλητές Αναλύσεις Διασποράς για τη Συναισθηματική Εξουθένωση (ΣΕ), την Αποπροσωποποίηση (ΑΠ) και τα Προσωπικά Επιτεύγματα (ΠΕ) σε σχέση με το Φύλο.

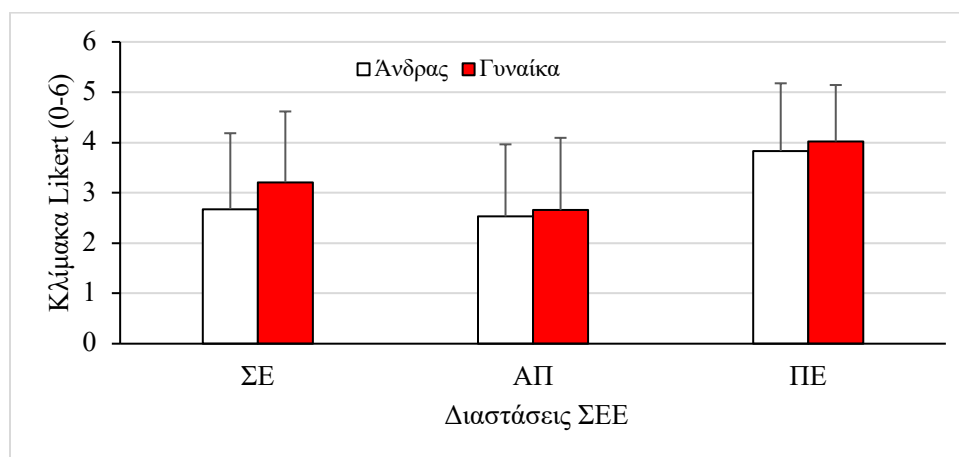
Πηγή Διασποράς	Παράγοντες	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p	Partial η^2
Φύλο	ΣΕ	12.432	1	12.432	5.884	.016	.033
	ΑΠ	.670	1	.670	.325	.569	.002
	ΠΕ	1.555	1	1.555	1.035	.310	.006
Σφάλμα	ΣΕ	367.654	174	2.113			
	ΑΠ	358.050	174	2.058			
	ΠΕ	261.424	174	1.502			
Σύνολο	ΣΕ	380.086	175				
	ΑΠ	358.720	175				
	ΠΕ	262.979	175				

Η στατιστικά σημαντική διαφορά στη Συναισθηματική Εξουθένωση σε σχέση με το φύλο οφείλεται στις υψηλότερες τιμές των γυναικών ($M = 3.21$, $TA = 1.41$) σε σχέση με τους άνδρες ($M = 2.68$, $TA = 1.51$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των Συναισθηματικής Εξουθένωσης, της Αποπροσωποποίησης, και των Προσωπικών

Επιτευγμάτων σε σχέση με το Φύλο παρουσιάζονται στο Πίνακα 6 και αποτυπώνονται στο Σχήμα 1.

Πίνακας 6. Μέσες τιμές (Μ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) της Συναισθηματικής Εξουθένωσης (ΣΕ), της Αποπροσωποποίησης (ΑΠ) και των Προσωπικών Επιτευγμάτων (ΠΕ) ανάλογα με το Φύλο.

	Φύλο	Μ	ΤΑ	Ν
ΣΕ	Ανδρας	2.6759	1.50871	79
	Γυναίκα	3.2103	1.40723	97
	Σύνολο	2.9705	1.47374	176
ΑΠ	Ανδρας	2.5316	1.43147	79
	Γυναίκα	2.6557	1.43694	97
	Σύνολο	2.6000	1.43172	176
ΠΕ	Ανδρας	3.8333	1.34371	79
	Γυναίκα	4.0223	1.12078	97
	Σύνολο	3.9375	1.22586	176



Σχήμα 1. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΕΕ) ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Φύλο.

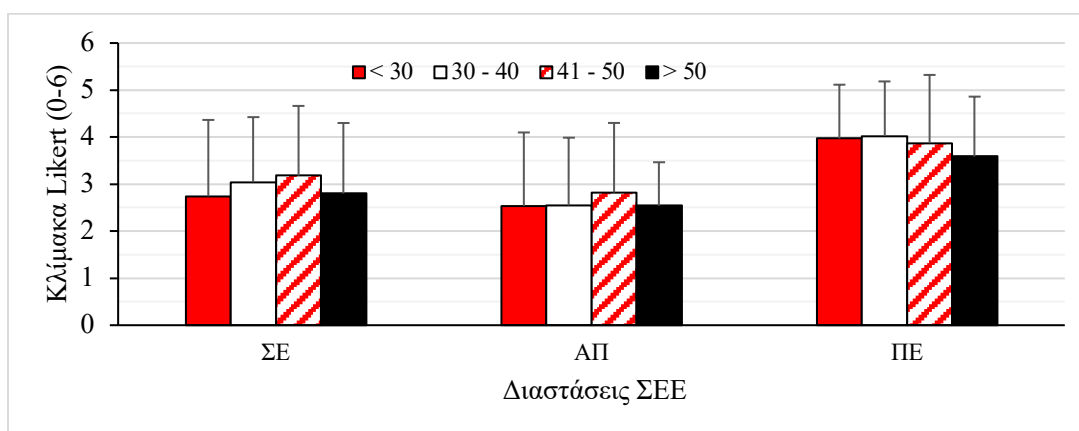
Ηλικία

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για την Ηλικία (<30, 30-40, 41-50, >50) ως προς το σύνολο των Διαστάσεων του ερωτηματολογίου (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .966$, $F = 0.66$, $p = .073$, partial $\eta^2 = .012$), το μικρό μέγεθος επίδρασης $\eta^2 = .012$ και η μη σημαντική τιμή $p = .073$, υποδηλώνουν ότι ενδέχεται να μην υπάρχει ουσιαστική σχέση μεταξύ των ηλικιακών ομάδων και των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης στην

εξ αποστάσεως εργασία. Οι μέσες τιμές με τις τυπικές αποκλίσεις των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε σχέση με τον παράγοντα Ηλικία, παρουσιάζονται παρακάτω στο Πίνακα 7 και αποτυπώνονται στο Σχήμα 2.

Πίνακας 7. Μέσες τιμές (Μ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε σχέση με την Ηλικία.

	Ηλικία	Μ	ΤΑ	N
ΣΕ	< 30	2.7422	1.62292	45
	30 - 40	3.0430	1.38144	79
	41 - 50	3.1829	1.48036	35
	> 50	2.8000	1.50000	17
	Total	2.9705	1.47374	176
ΑΠ	< 30	2.5378	1.56078	45
	30 - 40	2.5494	1.43847	79
	41 - 50	2.8229	1.47829	35
	> 50	2.5412	.92403	17
	Total	2.6000	1.43172	176
ΠΕ	< 30	3.9704	1.14387	45
	30 - 40	4.0232	1.16077	79
	41 - 50	3.8714	1.45076	35
	> 50	3.5882	1.27219	17
	Total	3.9375	1.22586	176



Σχήμα 2. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των τριών διαστάσεων (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΕΕ) ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Ηλικία.

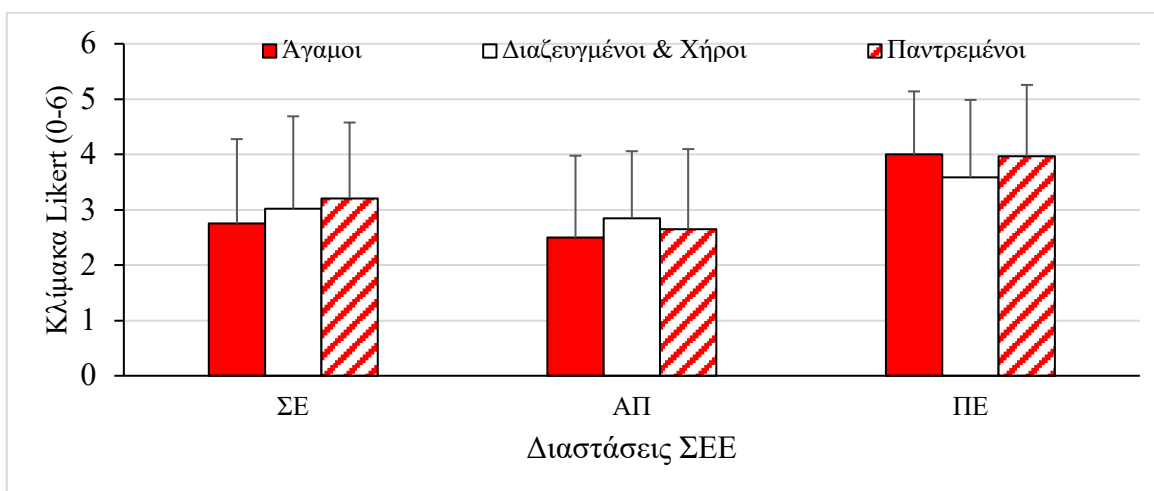
Οικογενειακή Κατάσταση

Λόγω του μικρού αριθμού του δείγματος στην κατηγορία της Οικογενειακής κατάστασης και για τα σωστά αποτελέσματα της έρευνας ομαδοποιήθηκε η κατηγορία των

χήρων και των διαζευγμένων. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για τις τρεις ομάδες της Οικογενειακή Κατάσταση (Άγαμος/η, Έγγαμος/η, Διαζευγμένος/η και Χήρεια) ως προς το σύνολο των Διαστάσεων του ερωτηματολογίου (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .959$, $F = 1.19$, $p = .310$, partial $\eta^2 = .02$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται στο Πίνακα 8 και αποτυπώνονται στο Σχήμα 3.

Πίνακας 8. Μέση τιμή (Μ) και τυπική απόκλιση (ΤΑ) της Οικογενειακής Κατάστασης σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.

	Οικογενειακή Κατάσταση	Μ	ΤΑ	Ν
ΣΕ	Άγαμοι	2.7494	1.5272	83
	Διαζευγμένοι & Χήροι	3.0200	1.5504	20
	Παντρεμένοι	3.2082	1.3688	73
	Σύνολο	2.9705	1.4737	176
ΑΠ	Άγαμοι	2.4940	1.4836	83
	Διαζευγμένοι & Χήροι	2.8500	1.1605	20
	Παντρεμένοι	2.6521	1.4445	73
	Σύνολο	2.6000	1.4317	176
ΠΕ	Άγαμοι	3.9980	1.1412	83
	Διαζευγμένοι & Χήροι	3.5833	1.3239	20
	Παντρεμένοι	3.9658	1.2909	73
	Σύνολο	3.9375	1.2258	176



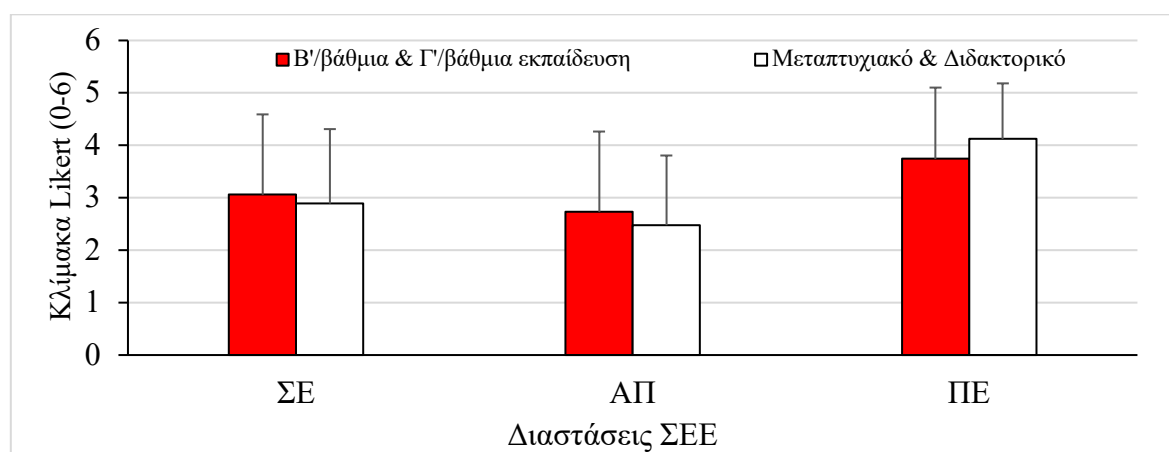
Σχήμα 3. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων του ερωτηματολογίου σε σχέση με την ανεξάρτητη μεταβλητή Οικογενειακή Κατάσταση.

Μορφωτικό Επίπεδο

Για την ορθή ανάλυση της έρευνας, πραγματοποιήθηκε ομαδοποίηση των τεσσάρων κατηγοριών του μορφωτικού επιπέδου σε δυο. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για το Μορφωτικό Επίπεδο των παρακάτω δυο ομάδων (Β΄/βάθμια και Γ΄/βάθμια εκπαίδευση, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό) ως προς το σύνολο των Διαστάσεων του ερωτηματολογίου (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .975$, $F = 1.480$, $p = .222$, partial $\eta^2 = .025$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις του Μορφωτικού Επιπέδου σε σχέση με τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται στο Πίνακα 9 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.

Πίνακας 9. Μέση τιμή (Μ) και τυπική απόκλιση (ΤΑ) του Μορφωτικού Επιπέδου σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.

	Μορφωτικό Επίπεδο	Μ	ΤΑ	Ν
ΣΕ	Β΄/βάθμια & Γ΄/βάθμια εκπαίδευση	3.056	1.534	85
	Μεταπτυχιακό & Διδακτορικό	2.890	1.419	91
	Σύνολο	2.970	1.474	176
ΑΠ	Β΄/βάθμια & Γ΄/βάθμια εκπαίδευση	2.732	1.531	85
	Μεταπτυχιακό & Διδακτορικό	2.477	1.329	91
	Σύνολο	2.600	1.432	176
ΠΕ	Β΄/βάθμια & Γ΄/βάθμια εκπαίδευση	3.741	1.360	85
	Μεταπτυχιακό & Διδακτορικό	4.121	1.061	91
	Σύνολο	3.938	1.226	176



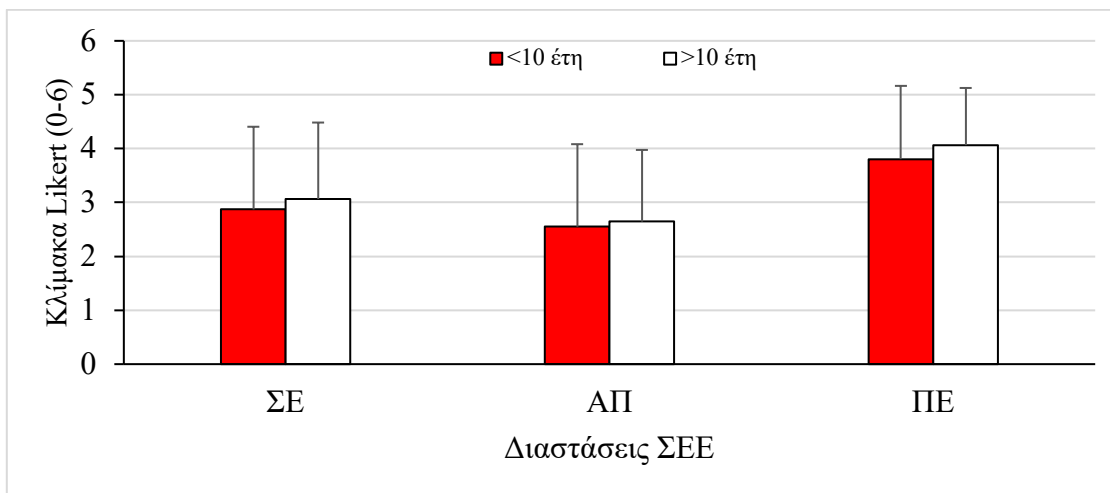
Σχήμα 4. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Μορφωτικό Επίπεδο.

Έτη εργασίας

Για την καλύτερη ανάλυση ομαδοποιήθηκαν σε δυο κατηγορίες τα Έτη εργασίας, 1^η ομάδα <10 έτη εργασίας και 2^η ομάδα >10 έτη εργασίας. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για τις δυο ομάδες των Ετών Εργασίας (<10 έτη και >10 έτη) ως προς το σύνολο των Διαστάσεων του ερωτηματολογίου (ΣΕ, ΑΠ, ΠΕ) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα $p = 0.237$ και δεν υπάρχει ουσιαστική σχέση μεταξύ των ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών καθώς $\eta^2 = 0.022$ (Wilks's $\lambda = .935$, $F = 1.29$ $p = .237$, partial $\eta^2 = .022$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τον παράγοντα Έτη Εργασίας σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, παρουσιάζονται στον Πίνακα 10 και απεικονίζονται στο Σχήμα 5.

Πίνακας 10. Μέση τιμή (M) και τυπική απόκλιση (TA) των Ετών Εργασίας σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.

	Έτη Εργασίας	M	TA	N
ΣΕ	<10	2.8721	1.53268	86
	>10	3.0644	1.41733	90
	Total	2.9705	1.47374	176
ΑΠ	<10	2.5512	1.56489	86
	>10	2.6467	1.29894	90
	Total	2.6000	1.43172	176
ΠΕ	<10	3.8043	1.20081	86
	>10	4.0648	1.24263	90
	Total	3.9375	1.22586	176



Σχήμα 5. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανάλογα με την ανεξάρτητη μεταβλητή Έτη Εργασίας.

Συσχετίσεις των παραγόντων της Κλίμακας MBI-GS με την ανάλυση Pearson's r.

Για τη συσχέτιση των τριών παραγόντων της *Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του *Pearson's r*. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της *Συναισθηματικής Εξουθένωσης* και της *Αποπροσωποποίησης* ($r = .690, p < .001$) και μέτρια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της *Συναισθηματικής Εξουθένωσης* και των *Προσωπικών Επιτευγμάτων* ($r = -.370, p < .001$) και *Αποπροσωποποίησης* με *Προσωπικά Επιτεύγματα* ($r = -.430, p < .001$) (Πίνακας 11).

Πίνακας 11. Συσχετίσεις των παραγόντων με την ανάλυση Pearson's r.

		ΣΕ	ΑΠ	ΠΕ
ΣΕ	Pearson Correlation	1	.690**	-.370**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	176	176	176
ΑΠ	Pearson Correlation		1	-.430**
	Sig. (2-tailed)		<.001	
	N		176	176

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει την πιθανότητα ύπαρξης επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, όπου κατά τη διάρκεια του Covid-19 εργάζονταν εξ αποστάσεως, καθώς και να διερευνηθούν οι δημογραφικές μεταβλητές ως παράγοντας πρόκλησης του συνδρόμου. Στην έρευνα συμμετείχαν 176 εργαζόμενοι/ες εκ των οποίων οι 79 ήταν άνδρες και οι 97 γυναίκες, οι οποίοι εργάζονταν 100% εξ αποστάσεως τα τελευταία 2.5 χρόνια λόγω της πανδημίας. Αναφορικά με την ηλικία, το ηλικιακό γκρουπ 30-40 ετών διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην έρευνα διότι ήταν το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος. Όσον αφορά τα έτη εργασίας, καθοριστικό παράγοντα είχαν στην έρευνα οι εργαζόμενοι/ες με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 10 ετών. Στην οικογενειακή κατάσταση διαπιστώνουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό το είχαν εξίσου οι άγαμοι/ες και οι έγγαμοι/ες, καθώς και στο μορφωτικό επίπεδο ήταν εξίσου υψηλό για τους/τις εργαζόμενους/ες με μεταπτυχιακό τίτλο όσο και Γ'βάθμιας εκπαίδευσης.

Λόγω του εγκλεισμού και των νέων συνθηκών στην εργασία, στην κοινωνική ζωή και στην καθημερινότητα, αναμενόταν να βρεθούν πως οι εργαζόμενοι/ες στην εξ αποστάσεως εργασία θα βίωναν σε υψηλά επίπεδα το ΣΕΕ, όπως έχει συμβεί και σε άλλες χώρες (Pakenham et al., 2020). Ωστόσο, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εργαζόμενοι/ες στην εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα μας κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού και του Covid-19, βίωσαν σε χαμηλά επίπεδα το ΣΕΕ. Βέβαια, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της Συναισθηματικής Εξουθένωσης, τόσο αυξάνεται και η Αποπροσωποποίηση, γεγονός που μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως ο εγκλεισμός και η εξ αποστάσεως εργασία κατευθύνουν τους/τις εργαζομένους/ες στην συναισθηματική κούραση και ταυτόχρονα στην απάθεια προς την εργασία τους. Αντίθετα, η συναισθηματική εξουθένωση δεν συσχετίζεται με τα προσωπικά επιτεύγματα, γεγονός που οδηγεί στο ότι οι εργαζόμενοι/ες στην εξ αποστάσεως εργασία νιώθουν αποτελεσματικοί/ες ακόμη και αν είναι συναισθηματικά φορτισμένοι.

Σχετικά με την πρώτη υπόθεση (H₁), ότι αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των δυο φύλων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του στην εξ αποστάσεως εργασίας,

επιβεβαιώνεται ως προς τη μια υποκλίμακα, καθώς η ανάλυση έδειξε, πως ο παράγοντας Φύλο παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα στην υποκλίμακα Συναισθηματική Εξουθένωση. Οι γυναίκες που εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά την περίοδο του Covid-19 εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες, ενώ στις άλλες δυο υποκλίμακες φάνηκε να μην υπάρχουν σημαντικές διαφορές. Τα ευρήματα της έρευνας συμφωνούν με τα αποτελέσματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία κατά τη διάρκεια του Covid-19 (Pakenham et al., 2020). Αντίθετα, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού, έδειξε πως δεν υπήρχε στατιστική διαφορά και στις τρεις διαστάσεις του ΣΕΕ στον παράγοντα φύλο (Λαδιά, 2022). Βέβαια, το 2021 πραγματοποιήθηκε έρευνα από το Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας ΕΚΠΑ σε δείγμα 1232 εργαζομένων, όπου τα ευρήματα συμφωνούν καθώς οι γυναίκες είχαν υψηλότερο δείκτη εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες (*Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας - ΕΚΠΑ*, 2023). Η ίδια έρευνα πραγματοποιήθηκε και το 2023, σε μεγαλύτερο δείγμα 3129 εργαζόμενους/ες και επιβεβαιώνει την προηγούμενη έρευνα, όσον αφορά το φύλο, επίσης φαίνεται πως στις γυναίκες έχουν αυξηθεί τα συμπτώματα άγχους, θυμού και κατάθλιψης (*Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας - ΕΚΠΑ*, 2023). Τέλος, σε ανάλογη έρευνα 154 εκπαιδευτικών τα ευρήματα συμφωνούν, καθώς υπήρχε σχέση μεταξύ του παράγοντα φύλου με την επαγγελματική εξουθένωση και την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες είχαν υψηλότερο δείκτη συναισθηματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες και μικρότερο δείκτη προσωπικών επιτευγμάτων (Παπαδόπουλος, 2022). Βέβαια, πολύ πιθανόν η Συναισθηματική Εξουθένωση στις γυναίκες να οφείλεται και σε άλλους παράγοντες, όπως οι οικογενειακές υποχρεώσεις, ο εγκλεισμός, η μοναξιά, το άγχος, οι οικογενειακές συγκρούσεις λόγω της απομόνωσης, οι φοβίες για τον Covid-19 και οι επιπλέον ασχολίες με τα παιδιά.

Η δεύτερη υπόθεση (H₂) ήταν πως αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του στην εξ αποστάσεως εργασία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο παράγοντας Ηλικία, δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα, συνεπώς δεν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία. Αντίθετα, σε έρευνα που

πραγματοποιήθηκε από τον Παγκάς (2023), η διάσταση της αποπροσωποποίησης φαίνεται να είναι αντιστρόφως ανάλογη σε σχέση με την ηλικία, δηλαδή όσο αυξάνεται η ηλικία του/της εργαζομένου/ης, τόσο μειώνεται ο δείκτης της αποπροσωποποίησης. Συνεπώς, τα αποτελέσματα συμφωνούν με τη στατιστική - μηδενική υπόθεση.

Η τρίτη υπόθεση (H_3) ήταν πως αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εργαζομένων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του στην εξ αποστάσεως εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως ο παράγοντας Οικογενειακή κατάσταση δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα, γεγονός που συμφωνεί με τη στατιστική-μηδενική υπόθεση. Αντιθέτως, στην Ισπανία οι έγγαμοι/ες παρουσίασαν υψηλό δείκτη Επαγγελματικής Εξουθένωσης, ενώ στο Μαρόκο επίσης οι έγγαμοι/ες βρέθηκαν να είναι πιο ευάλωτοι/ες στην Επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τους/τις άγαμους/ες (Amri et al., 2020). Όσον αφορά τα Ελληνικά δεδομένα, οι άγαμοι/ες φαίνεται να έχουν σε μικρότερο βαθμό την αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων και σε μεγαλύτερο βαθμό τις τιμές της αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους/τις έγγαμους/ες και τους/τις διαζευγμένους/ες (Παγκάς, 2023). Ωστόσο, λόγω των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων στην εξ αποστάσεως εργασία, όπως η απασχόληση και το διάβασμα των παιδιών, συμβάλουν στην αύξηση του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής εξουθένωσης (Μυκονιάτη, 2021).

Η τέταρτη υπόθεση (H_4) ήταν πως αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του στην εξ αποστάσεως εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως ο παράγοντας Μορφωτικό Επίπεδο δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα. Αντίθετα, ο Παγκάς (2023), σε έρευνα που πραγματοποίησε έδειξε πως η συναισθηματική εξουθένωση είναι ανάλογη του μορφωτικού επιπέδου, όσο αυξάνεται μορφωτικό επίπεδο τόσο αυξάνεται η συναισθηματική εξουθένωση και αντίστοιχα υπάρχει μείωση της εργασιακής ικανοποίησης.

Η πέμπτη υπόθεση (H_5) ήταν πως αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των ετών εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακες του στην εξ αποστάσεως εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως τα έτη εργασίας δεν παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα. Όμως, έρχεται σε αντίθεση με ανάλογη έρευνα που προκύπτει πως τα έτη εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση του ΣΕΕ και συγκεκριμένα στη διάσταση

των προσωπικών επιτευγμάτων. Όσο μειώνονται τα έτη εργασίας τόσο ο/η εργαζόμενος/η έχει την αίσθηση των μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων (Παπαδόπουλος, 2022).

Προτάσεις για Μελλοντική έρευνα

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν οι δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, έτη εργασίας) σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια του Covid-19. Οι παραπάνω παράγοντες φαίνεται να μην είναι καθοριστικοί στην εμφάνιση του ΣΕΕ, όμως συμβάλουν σε ένα μικρό ποσοστό, έχοντας επίδραση σε μια από τις τρεις διαστάσεις της. Για να υπάρχει μια ολοκληρωμένη εικόνα σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του ΣΕΕ στην εξ αποστάσεως εργασία, θα χρειαστεί σε μετέπειτα έρευνα να εξεταστούν σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως οι εργασιακοί παράγοντες, η ύπαρξη παιδιών, το ωράριο εργασίας, ο φόρτος εργασίας, ο ηλεκτρονικός εξοπλισμός που παρέχεται στο προσωπικό, οι κοινωνικοί παράγοντες όπως η κοινωνική απομόνωση καθώς και η προσωπικότητα του εργαζομένου.

Έχοντας μια ολοκληρωμένη άποψη σχετικά με το ΣΕΕ στην εξ αποστάσεως εργασία, η έρευνα μπορεί να βοηθήσει αρχικά στην έγκαιρη ανίχνευση των σημείων της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιτρέποντας την άμεση παρέμβαση και λήψη μέτρων για την αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων. Καθώς επίσης, μπορεί να βοηθήσει τους εργοδότες να κατανοήσουν καλύτερα τις προκλήσεις που συνοδεύουν αυτόν το νέο τρόπο εργασίας, οδηγώντας τους τελικά σε ένα υγιέστερο και πιο παραγωγικό εργατικό δυναμικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Διεθνής βιβλιογραφία

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, *30*(2), 119–133.
- Adisa, T. A., Ogbonnaya, C., & Adekoya, O. D. (2023). Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic. *Information Technology & People*, *36*(5), 1835-1850. <https://doi.org/10.1108/ITP-12-2020-0850>.
- Albagmi, F. M., AlNujaidi, H. Y., & Al Shawan, D. S. (2022). Anxiety levels amid the Covid-19 lockdown in Saudi Arabia [Corrigendum]. *International Journal of General Medicine*, *15*, 4091-4092.
- Amri, A., Abidli, Z., Elhamzaoui, M., Bouzaboul, M., Rabea, Z., & Ahami, A. O. T. (2020). Assessment of burnout among primary teachers in confinement during the COVID-19 period in Morocco: case of the Kenitra. *The Pan African Medical Journal*, *35*(Supp 2), 92.
- Antoniou, A. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, *18*(6), 592–621.
- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Harris, D., Cooper, C., Burnes, B., & Axtell, C. (2016). Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace. In *pureportal.coventry.ac.uk*. Pearson Education. <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/publications/work-psychology-understanding-human-behaviour-in-the-workplace-6t>
- Ausín, B., González-Sanguino, C., Castellanos, M. Á., & Muñoz, M. (2020). Gender-related differences in the psychological impact of confinement as a consequence of COVID-19 in Spain. *Journal of Gender Studies*, *30*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1799768>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress & Coping*, *15*(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & van Dierendonck, D. (2000). Patient Demands, Lack of Reciprocity, and Burnout: A Five-Year Longitudinal Study among General Practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(4), 425–441. <https://www.jstor.org/stable/3100325>
- Bennett, S. (2005). Burnout, psychological morbidity, job satisfaction, and stress: a survey of Canadian hospital based child protection professionals. *Archives of Disease in Childhood*, *90*(11), 1112–1116. <https://doi.org/10.1136/adc.2003.048462>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, *52*(52), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bosma, H., Marmot, M. G., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E., & Stansfeld, S. A. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in whitehall ii (prospective cohort) study. *BMJ*, *314*(7080), 558–558. <https://doi.org/10.1136/bmj.314.7080.558>
- Brent, G. A. (2008). Graves' Disease. *New England Journal of Medicine*, *358*(24), 2594–2605. <https://doi.org/10.1056/nejmcp0801880>
- Buckley, M. R., Carraher, S. M., & Cote, J. A. (1992). Measurement Issues Concerning the Use of Inventories of Job Satisfaction. *Educational and Psychological Measurement*, *52*(3), 529–543. <https://doi.org/10.1177/0013164492052003003>
- Burki, T. (2020). The indirect impact of COVID-19 on women. *The Lancet Infectious Diseases*, *20*(8), 904–905. [https://doi.org/10.1016/s1473-3099\(20\)30568-5](https://doi.org/10.1016/s1473-3099(20)30568-5)
- Camargo, M. R. (2008). A Grounded Theory Study of the Relationship between E-Mail and Burnout. *Information Research: An International Electronic Journal*, *13*(4). <https://eric.ed.gov/?id=EJ837275>

- Caparrós Ruiz, A. (2022). Factors determining teleworking before and during COVID-19: some evidence from Spain and Andalusia. *Applied Economic Analysis*, 30(90), 196-212.
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., ... & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>
- Cheptea, D., Deleu, R., Mesina, V., & Friptuleac, G. (2021). Assessment of burnout among teachers during the COVID-19 pandemic. *Archives of the Balkan Medical Union*, 56(2), 179–184. <https://doi.org/10.31688/abmu.2021.56.2.06>
- Cherniss, C. (1985). Stress, Burnout, and the Special Services Provider. *Special Services in the Schools*, 2(1), 45–61. https://doi.org/10.1300/j008v02n01_04
- Chiru, C., & Claudiu, C. (2017, July). *Economics, Management & Financial Markets*. EBSCO Information Services, Inc.. <https://www.ebsco.com/license-agreement>
- Coetzee, N., Maree, D. J., & Smit, B. N. (2019). The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among academics at a tertiary institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 75-85. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01274>
- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2018). *Work in the 21st century* (Sixth Edition). WILEY.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/bf02310555>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65(7), 1-25.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.

- Ekstedt, M., & Fagerberg, I. (2005). Lived experiences of the time preceding burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 49(1), 59–67. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03264.x>
- Employment - annual statistics*. (n.d.). Ec.europa.eu. Retrieved May 14, 2022, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work:_disparities_by_country_and_level_of_education
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(4), 331–351. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x>
- Estévez-Mujica, C. P., & Quintane, E. (2018). E-mail communication patterns and job burnout. *Plos One*, 13(3), e0193966. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193966>
- Farashi, S., Bashirian, S., Khazaei, S., Khazaei, M., & Farhadinasab, A. (2022). Mobile phone electromagnetic radiation and the risk of headache: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01835-x>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gold, J. R. (1978). Book Review: The Telecommunications-Transportation Tradeoff. *Urban Studies*, 15(1), 122–124. <https://doi.org/10.1080/713702302>
- Gorkin, M. (2004). *Practice safe stress with the “Stress Doc” : healing and laughing in the face of stress, burnout, and depression : a personal, professional, and organizational guide*. 1St Books.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517–531. <https://doi.org/10.1348/000709999157879>
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231–253. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>

- Hassana, S. A., Mohamedb, S. A., & Hameedc, A. N. (2021). Effect of mobile phones on blood biochemistry and general health: A review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(1), 65-67.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States. *SAGE Open*, 11(4), 215824402110581. <https://doi.org/10.1177/21582440211058193>
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research. *SAGE Open*, 7(1), 215824401769715. <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hodder, A. (2020). New technology, work and employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*, 35(3). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>
- How usual is it to work from home?* (2021, May 17). Ec.europa.eu. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>
- İlhan, B., & Küpeli, İ. (2022). Secondary traumatic stress, anxiety, and depression among emergency healthcare workers in the middle of the COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *The American Journal of Emergency Medicine*, 52, 99–104. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2021.11.051>
- Isherwood, K. R., Kyle, R. G., Gray, B. J., & Davies, A. R. (2021). Challenges of self-isolation among contacts of cases of COVID-19: a national telephone survey in Wales. *The Lancet*, 398, S12. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(21\)02555-1](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(21)02555-1)
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005a). Copenhagen Burnout Inventory. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t62096-000>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005b). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Kumar, A., Kumar, P., Palvia, S. C. J., & Verma, S. (2017). Online education worldwide: Current status and emerging trends. *Journal of Information Technology Case and Application Research*, 19(1), 3–9. <https://doi.org/10.1080/15228053.2017.1294867>

- Kumaresan, A., Suganthirababu, P., Srinivasan, V., Vijay Chandhini, Y., Divyalaxmi, P., Alagesan, J., ... & Prathap, L. (2022). Prevalence of burnout syndrome among Work-From-Home IT professionals during the COVID-19 pandemic. *Work, 71*(2), 379-384. <https://doi.org/10.3233/wor-211040>
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping, 9*(3), 229–243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Lemola, S., Perkinson-Gloor, N., Brand, S., Dewald-Kaufmann, J. F., & Grob, A. (2014). Adolescents' electronic media use at night, sleep disturbance, and depressive symptoms in the smartphone age. *Journal of Youth and Adolescence, 44*(2), 405–418. <https://doi.org/10.1007/s10964-014-0176-x>
- Leo, C. G., Sabina, S., Tumolo, M. R., Bodini, A., Ponzini, G., Sabato, E., & Mincarone, P. (2021). Burnout among healthcare workers in the COVID 19 era: A review of the existing literature. *Frontiers in Public Health, 9*, 750529. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.750529>
- Madhav, K. C., Sherchand, S. P., & Sherchan, S. (2017). Association between screen time and depression among US adults. *Preventive Medicine Reports, 8*, 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2017.08.005>
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 78–88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Mari, E., Lausi, G., Frascchetti, A., Pizzo, A., Baldi, M., Quagliari, A., ... & Giannini, A. M. (2021). Teaching during the pandemic: A comparison in psychological wellbeing among smart working professions. *Sustainability, 13*(9), 4850.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science, 12*(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology, 33*(2), 85–93. <https://doi.org/10.1037/h0091691>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. <https://doi.org/10.1007/bf00287876>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual* (2nd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997, January). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McKenna, E. (2020). *Business psychology and organizational behaviour* (Sixth Edition). Routledge.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: design and interpretation* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mheidly, N., Fares, M. Y., & Fares, J. (2020). Coping with stress and burnout associated with telecommunication and online learning. *Frontiers in Public Health*, 8, 574969. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.574969>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., ... & Agha, R. (2020). The Socio-Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. *International Journal of Surgery*, 78(78), 185–193. NCBI. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Odedokun, S. A. (2015). Differential influence of demographic factors on job burnout among police officers in Ibadan, Oyo state. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S1), 520.
- O'Kane, P., Walton, S., & Ruwhiu, D. (2020). *Remote working during COVID19*. Department of Management, University of Otago.

- Olson, M. H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182–187. <https://doi.org/10.1145/358061.358068>
- Oquendo, M. A., Bernstein, C. A., & Mayer, L. E. (2019). A key differential diagnosis for physicians—major depression or burnout?. *JAMA Psychiatry*, 76(11), 1111-1112. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2019.1332>
- Pakenham, K. I., Landi, G., Bocolini, G., Furlani, A., Grandi, S., & Tossani, E. (2020). The moderating roles of psychological flexibility and inflexibility on the mental health impacts of COVID-19 pandemic and lockdown in Italy. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 109–118. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.003>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-06-2020-0150>
- Pappa, S., Athanasiou, N., Sakkas, N., Patrinos, S., Sakka, E., Barmpareassou, Z., ... & Katsaounou, P. (2021). From recession to depression? Prevalence and correlates of depression, anxiety, traumatic stress and burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Greece: A multi-center, cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2390. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052390>
- Parte, L., & Herrador-Alcaide, T. (2021). Teaching disruption by COVID-19: Burnout, isolation, and sense of belonging in accounting tutors in e-learning and b-learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10339. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910339>
- Pérez-Luño, A., Díez Piñol, M., & Dolan, S. L. (2022). Exploring high vs. low burnout amongst public sector educators: COVID-19 antecedents and profiles. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020780>
- Pierce, M., Hope, H., Ford, T., Hatch, S., Hotopf, M., John, A., ... & Abel, K. M. (2020). Mental health before and during the COVID-19 pandemic: a longitudinal probability

- sample survey of the UK population. *The Lancet Psychiatry*, 7(10), 883-892. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30308-4](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30308-4)
- Probst, T. M., & Jiang, L. (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100, 83–90. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.010>
- Queen, D., & Harding, K. (2020). Societal pandemic burnout: A COVID legacy. *International Wound Journal*, 17(4), 873–874. <https://doi.org/10.1111/iwj.13441>
- Robinson, S. E., Roth, S. L., Keim, J., Levenson, M., Flentje, J. R., & Bashor, K. (1991). Nurse burnout: Work related and demographic factors as culprits. *Research in Nursing & Health*, 14(3), 223–228. <https://doi.org/10.1002/nur.4770140309>
- Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2019). Cell phones: the psychosocial risks. *Innovations in Clinical Neuroscience*, 10(1), 33–37.
- Scarter, D., Gilbert, D. T., Nock, M. K., & Wenger, D. M. (2020). *Psychology* (Fifth Edition). Worth Publishers.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Stanton, R., To, Q. G., Khalesi, S., Williams, S. L., Alley, S. J., Thwaite, T. L., ... & Vandelanotte, C. (2020). Depression, anxiety and stress during COVID-19: associations with changes in physical activity, sleep, tobacco and alcohol use in Australian adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4065. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114065>
- Teo, I., Chay, J., Cheung, Y. B., Sung, S. C., Tewani, K. G., Yeo, L. F., ... & Tan, H. K. (2021). Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. *PLoS One*, 16(10), e0258866.
- Vergara-Rodríguez, D., Antón-Sancho, Á., & Fernández-Arias, P. (2022). Variables influencing professors' adaptation to digital learning environments during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3732. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063732>

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά* (2η έκδοση). Rosili.
- Γεωργίου, Ι., Τραυλός, Α.Κ., Αντωνίου, Α-Σ., Κοσμάς, Ι., & Στεργιούλας, Α. (2012). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους σε ιδιωτικά γυμναστήρια του Νομού Αττικής. Στους Α. Κ. Τραυλός, Α. Κριεμάδης, και Δ. Γαργαλιάνος (Επιμ.), *Βιβλίο Πρακτικών Πανελλήνιου Συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής "Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στον Αθλητισμό: Η Απάντηση στις Προκλήσεις του Σήμερα και του Αύριο"* (σελ. 161-164). Σπάρτη, Λακωνίας: Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Δημητρά, Ι. (2021). *Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ατόμων με αναπηρίες*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στην Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού. Σπάρτη Λακωνίας: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Διευκρινίσεις για το ποσοστό τηλεργασίας από το Υπ. Εργασίας*. (2021, March 4). Www.taxheaven.gr. <https://www.taxheaven.gr/news/53291/dieykriniseis-gia-to-pososto-thlergasias-apo-to-yp-ergasias>
- Κατσουρίνης, Χ., (2018). *Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης και οι στρατηγικές αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων στα στελέχη της Ελληνικής Αστυνομίας*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στην Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού. Σπάρτη Λακωνίας: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Κρήτας, Δ., (2021). *Η διοίκηση αλλαγής σε περίοδο κρίσης. Η τηλεργασία στην πανδημία COVID-19 σε πολυεθνικές στην Ελλάδα και ο αντίκτυπός της στην εργασιακή εξουθένωση και ικανοποίηση: προκλήσεις, προοπτικές και πετυχημένες εφαρμογές*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη "Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη - Executive MBA". :Πανεπιστήμιο Αιγαίου

- Λαδιά, Ε. (2022). *Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης- Burnout κατά την πανδημία του Covid-19. Συγκριτική μελέτη ανάμεσα στα άτομα που εργάζονταν δια ζώσης και εξ αποστάσεως*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στη Σχολή Επιστημών Υγείας Τμήμα Ιατρικής. :Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
- Μανώλης, Ι. (2017). *Επαγγελματική Εξουθένωση: Η περίπτωση των εργαζομένων στην εκπαίδευση*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στην Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού. Σπάρτη Λακωνίας: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Μυκονιάτη, Ο. (2021). *Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. :Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Ξένου, Μ., & Αντωνίου, Α.-Σ. (2008). Επιδράσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στα επίπεδα γενικής υγείας των εργαζομένων και τις στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες. Στον Α.-Σ. Αντωνίου (Επ.). *Burnout- Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σελ. 290-296). Θεσσαλονίκη: University Studio.
- Παγκάς, Π. (2023). *Εργασιακή ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση και τηλεργασία σε εργαζόμενους τηλεφωνικών κέντρων*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Τμήμα Διοίκηση Επιχειρήσεων. :Πανεπιστήμιο Νεάπολης.
- Παπαδόπουλος, Π. (2022). *Ο ρόλος της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της πανδημίας του Covid-19*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, της Σχολής Κοινωνικών Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών. :Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παπαϊωάννου, Α., Κομούτος, Ν., & Μίνος, Γ. (2016). *Εφαρμογές της Στατιστικής στις Επιστήμες του Αθλητισμού και της Υγείας με την χρήση SPSS*. Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα
- Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2020). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 14(4), 367. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23876

- Πριφτάκης, Σ., Τραυλός, Α. Κ., Στεργιούλας, Α., & Δουβής, Ι. (2012). Το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης – burnout σε εργαζόμενους σε ελληνικές τράπεζες. Στους Α. Κ. Τραυλός, Α. Κριεμάδης, και Δ. Γαργαλιάνος (Επιμ.), *Βιβλίο Πρακτικών Πανελλήνιου Συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής "Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στον Αθλητισμό: Η Απάντηση στις Προκλήσεις του Σήμερα και του Αύριο"* (σελ. 79-82). Σπάρτη, Λακωνίας: Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Χατζοπούλου, Θ. (2022, June). *Επείγουσα ΕΞΑΕ και το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ
ΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Αγαπητέ/ή Εργαζόμενε/η,

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ), αποτελεί ασθένεια της σύγχρονης κοινωνίας, που επιβαρύνει τους εργαζομένους τόσο σε προσωπικό, όσο και σε εργασιακό επίπεδο, καθώς επίσης είναι σημαντικές οι επιπτώσεις που προκαλούνται στο εθνικό σύστημα υγείας και στους εργοδότες. Η πιο κοινή περιγραφή του ΣΕΕ χαρακτηρίζεται από εξάντληση, κόπωση, αποπροσωποίηση και μειωμένη ικανοποίηση στην εργασιακή απόδοση και συνήθως είναι αποτέλεσμα συνεχόμενου άγχους και στρες το οποίο για χρόνια δεν έχει αντιμετωπιστεί με επιτυχία.

Η εξ αποστάσεως εργασία, «remote work», ή «online work» είναι η νέα μορφή εργασίας η οποία έχει εδραιωθεί σε πολλές επιχειρήσεις παγκοσμίως λόγω της πανδημίας Covid-19. Αυτή η νέα τάση εργασίας από απόσταση, έχει δημιουργήσει άγχος και στρες στους εργαζομένους, καθώς βιώνουν κάτι πρωτόγνωρο. Η συνεχόμενη προβολή τους σε αγχωτικούς παράγοντες και η διαρκής εργασία σε ένα στρεσογόνο χώρο, καθώς ο φόβος και η ανησυχία που νιώθουν, τους κάνει να βιώνουν σωματική, ψυχολογική και πνευματική καταπόνηση, προκαλώντας διαταραχή στα επίπεδα της γενικής τους υγείας.

Καλείστε να πάρετε μέρος σε μια έρευνα, που έχει ως σκοπό να διερευνήσει το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα κατά τη διάρκεια του εγκλεισμού και της πανδημίας του Covid-19.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Τα προσωπικά σας δεδομένα δεν θα κοινοποιηθούν με οποιονδήποτε τρόπο και σε οποιονδήποτε που δεν έχει άμεση σχέση με την έρευνα.

Παρακαλώ πριν δώσετε την πιο ειλικρινή σας απάντηση, διαβάστε με προσοχή τα παρακάτω ερωτηματολόγια. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση, όμως είναι πολύ σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. Θα τηρηθεί ανωνυμία στο ερωτηματολόγιο καθώς και απόλυτη εμπιστευτικότητα των απαντήσεων σας. Τα προσωπικά δεδομένα που θα δηλώσετε θα επεξεργαστούν ΜΟΝΟ για στατιστικούς σκοπούς και ανάλυσης της συγκεκριμένης έρευνας.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας και την ανεκτίμητη βοήθεια σας.

Πληροφορίες

Επιβλέπων Καθηγητής
Τραυλός Αντώνιος (Ph.D)
email: atravlos@go.uop.gr

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια
Πούλου Μαρία
email: pouloumaria0@gmail.com

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- < 30 ετών
- 30 - 40 ετών
- 41 - 50 ετών
- > 50 ετών

3. Έτη εργασίας

- <1 έτος
- 1 - 5 έτη
- 6 - 10 έτη
- >10 έτη

4. Μορφωτικό επίπεδο

- Α΄βάθμια εκπαίδευση
- Β΄βάθμια εκπαίδευση
- Γ΄βάθμια εκπαίδευση
- Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό

5. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος/η
- Παντρεμένος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χηρεία

6. Τρόπος εργασίας τα τελευταία 2 χρόνια, κατά τη διάρκεια του Covid-19.

- Τηλεργασία
- Φυσική παρουσία
- Και τα δύο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MBI

Λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία των αριθμών, παρακαλούμε βάλτε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει στο τέλος των παρακάτω προτάσεων:

- (0) ποτέ
- (1) μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- (2) μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- (3) μερικές φορές τον μήνα
- (4) μια φορά την εβδομάδα
- (5) μερικές φορές την εβδομάδα
- (6) κάθε μέρα

Πόσο συχνά αισθάνεστε τα παρακάτω:

1.	Αισθάνομαι συναισθηματικά απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	___
2.	Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας.	___
3.	Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια εξ αποστάσεως εργάσιμη ημέρα.	___
4.	Μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση να εργάζομαι όλη μέρα μέσω του υπολογιστή.	___
5.	Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου εξ αποστάσεως.	___
6.	Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά στον υπολογιστή.	___
7.	Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω.	___
8.	Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση με την εποχή που ξεκίνησα, λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας.	___
9.	Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό.	___
10.	Κατά τη γνώμη μου, είμαι καλός/ή στη δουλειά μου, δουλεύοντας εξ αποστάσεως.	___
11.	Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου.	___
12.	Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	___
13.	Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν.	___
14.	Αναρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου συνεισφέρει σε οτιδήποτε.	___
15.	Αμφισβητώ τη σπουδαιότητα της εξ αποστάσεως εργασίας μου.	___
16.	Στην εξ αποστάσεως εργασία μου, αισθάνομαι σίγουρος/η ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο.	___