

2024-02

$\beta \ddot{y} \acute{A} \zeta \tilde{A} \mu^{33} - \tilde{A} \mu^1 \hat{A} \ddot{A} \acute{E} \frac{1}{2} \ddot{A} \mu \gg \mu \acute{A} \ddot{A} \pm - \acute{E}$   
 $\beta \ddot{y}^{31} \pm \ddot{A} \zeta \uparrow \textcircled{R} \ddot{A} \cdot \frac{1}{4} \pm \ddot{A} \zeta \acute{A} \mu \acute{A}^3 \pm \tilde{A}^1 \pm^0$   
 $\beta \ddot{y} \neg^3 \zeta \zeta \acute{A} \hat{A} \tilde{A} \acute{I} \frac{1}{4} \text{Æ} \acute{E} \frac{1}{2} \pm \frac{1}{4} \mu \ddot{A} \cdot \frac{1}{2} \acute{A} \hat{A} -$

$\beta \ddot{y} \text{''} \cdot \frac{1}{4} \textcircled{R} \ddot{A} \acute{A}^1 \zeta \hat{A}, \text{' } \frac{1}{2} \ddot{A} \acute{E} \frac{1}{2} \neg^0 \cdot \hat{A}$

$\beta \ddot{y} \text{œ} \mu \ddot{A} \pm \hat{A} \ddot{A} \acute{A} \zeta^1 \pm^0 \acute{I} \acute{A} \acute{I}^3 \acute{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \text{''} \cdot \frac{1}{4} \acute{I} \tilde{A}^1 \pm \text{''}^1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot, \text{£} \zeta \zeta \gg \textcircled{R} \ddot{Y}^{10} \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4}^{10} \hat{I} \frac{1}{2} \cdot \acute{A}^1 \tilde{A} \ddot{A} \cdot \frac{1}{4}$   
 $\beta \ddot{y} \text{''}^1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A}, \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A}^1 \tilde{A} \ddot{A} \textcircled{R} \frac{1}{4}^1 \zeta \cdot \mu \neg \hat{A} \zeta \gg^1 \hat{A} \neg \text{Æ} \zeta \acute{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/12618>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**ΤΜΗΜΑ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**Προσεγγίσεις των τελευταίων ετών για το ζήτημα του  
εργασιακού άγχους σύμφωνα με την υπάρχουσα  
βιβλιογραφία-έρευνα**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΝΤΩΝΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024**



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**ΤΜΗΜΑ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**Προσεγγίσεις των τελευταίων ετών για το ζήτημα του  
εργασιακού άγχους σύμφωνα με την υπάρχουσα  
βιβλιογραφία-έρευνα**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΝΤΩΝΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024**

## **Πνευματικά δικαιώματα**

Copyright © **Αντωνάκης Δημήτριος, 2024.**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

## **Ή ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Ο Αντωνάκης Δημήτριος, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Προσεγγίσεις των τελευταίων ετών για το ζήτημα του εργασιακού άγχους σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία-έρευνα», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

**Ο Δηλών**

**Αντωνάκης Δημήτριος**

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## Μέρος 1<sup>ο</sup> . Εισαγωγή στο θέμα της διπλωματικής εργασίας

### Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.1 | Προσδιορισμός ερευνητικού θέματος.....                 | 12 |
| 1.2 | Σκοπός, επιμέρους στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα..... | 13 |
| 1.3 | Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα .....                    | 14 |
| 1.4 | Μεθοδολογία.....                                       | 15 |
| 1.5 | Δομή Διπλωματικής εργασίας .....                       | 16 |

## Μέρος 2<sup>ο</sup>. Θεωρητική θεμελίωση Διπλωματικής εργασίας

### Κεφάλαιο 2. Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| 2.1   | Θεωρητικό πλαίσιο .....   | 17 |
| 2.2   | Παρουσίαση ερευνών .....  | 17 |
| 2.2.1 | Ελληνόγλωσση έρευνα ..... | 17 |
| 2.2.2 | Ξενόγλωσση έρευνα .....   | 25 |
| 2.2.3 | Ανακεφαλαίωση.....        | 28 |

### Κεφάλαιο 3. Διασύνδεση εργασιακού άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| 3.1   | Θεωρητικό πλαίσιο .....   | 30 |
| 3.2   | Παρουσίαση ερευνών .....  | 30 |
| 3.2.1 | Ελληνόγλωσση έρευνα ..... | 30 |
| 3.2.2 | Ξενόγλωσση έρευνα .....   | 36 |
| 3.2.3 | Ανακεφαλαίωση.....        | 42 |

### Κεφάλαιο 4. Επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στο εργασιακό άγχος: επιπτώσεις στην επαγγελματική ζωή και την ευημερία των ατόμων

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| 4.1   | Θεωρητικό πλαίσιο .....   | 43 |
| 4.2   | Παρουσίαση ερευνών .....  | 43 |
| 4.2.1 | Ελληνόγλωσση έρευνα ..... | 43 |
| 4.2.2 | Ξενόγλωσση έρευνα .....   | 47 |
| 4.2.3 | Ανακεφαλαίωση.....        | 53 |

### Μέρος 3°. Μεθοδολογία

|   |    |
|---|----|
| Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία περιγραφικής βιβλιογραφικής επισκόπησης ..... | 54 |
|---|----|

### Μέρος 4°. Ανάλυση και αποτελέσματα

#### Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα ανά ερευνητικό ερώτημα

|  |    |
|--|----|
| 6.1 Αποτελέσματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος.....    | 56 |
| 6.2 Αποτελέσματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος ..... | 59 |
| 6.3 Αποτελέσματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος.....    | 64 |

### Μέρος 5°. Συζήτηση

#### Κεφάλαιο 7. Συζήτηση/ ερμηνεία ανά ερευνητικό ερώτημα

|  |    |
|--|----|
| 7.1 Ερμηνεία αποτελεσμάτων πρώτου ερευνητικού ερωτήματος.....    | 68 |
| 7.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος ..... | 69 |
| 7.3 Ερμηνεία αποτελεσμάτων τρίτου ερευνητικού ερωτήματος.....    | 70 |

### Μέρος 6°. Συμπεράσματα, περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

#### Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα, Προτάσεις και περιορισμοί έρευνας

|   |    |
|---|----|
| 8.1 Συμπεράσματα έρευνας .....                      | 72 |
| 8.2 Περιορισμοί έρευνας.....                        | 73 |
| 8.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη..... | 73 |

|               |    |
|---------------|----|
| Επίλογος..... | 75 |
|---------------|----|

|                   |    |
|-------------------|----|
| Βιβλιογραφία..... | 76 |
|-------------------|----|

## **Πίνακας συντομογραφιών**

A.E.I.: Ανώτατα εκπαιδευτικά Ιδρύματα

BSCP: Brief Scales for Coping Profile

CINAHL: Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature

C.O.P.S.O.Q.-III: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Δ.Ε.Υ.Α.: Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης-Αποχέτευσης

D.J.S.: Dentist Job Stress

EMBASE: Excerpta Medica dataBASE

ERIC: Education Resources Information Center

Η.Π.Α.: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ISC: Islamic World Science Citation Center

LILACS: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

M.B.I.E.S.: Maslach Burnout Inventory – Educators survey

N.Π.Δ.Δ.: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

N.Π.Ι.Δ.: Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου

NTSS: Nursery Teacher's Stress Scale

Ο.Τ.Α.: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

PSS: Perceived Stress Scale

Π.Κ.Μ.: Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

S.A.S.: Self Anxiety Scale

SciELO: Scientific Electronic Library Online

S.D.S.: Self-Rating Depression Scale

SID: Scientific Information Database

TSQ: Time Structure Questionnaire

WHOQOL-BREF: World Health Organization Quality of Life – BREF



**Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Αντωνάκης Δημήτριος**

**Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής: Προσεγγίσεις των τελευταίων ετών για το ζήτημα του εργασιακού άγχους σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία-έρευνα**

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις ..... [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

**Εξεταστική Επιτροπή:**

Πρώτη επιβλέπουσα (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος): Ξανθοπούλου Παναγιώτα

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Καραγιάννης Αχιλλέας

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Βύττας Βασίλειος

## **Ευχαριστίες**

Η εκπόνηση της διπλωματικής διατριβής μου στο τμήμα Οικονομικών και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Νεάπολις συνέβαλε στη διεύρυνση του οπτικού μου πεδίου. Κρίνω λοιπόν σκόπιμο να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου Παναγιώτα Ξανθοπούλου, για τη συνεχή υποστήριξη, ενδιαφέρον και υπομονή που επέδειξε καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής διατριβής μου. Στάθηκε αρωγός, με την καθοδήγησή της, καθώς και τα σημαντικά σχόλια και προτάσεις της.

## Περίληψη

Τα βασικά σημεία της συγκεκριμένης διπλωματικής είναι στενά δεμένα με τις θεματική του εργασιακού άγχους και των προεκτάσεων που έχει τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον κοινωνικό περίγυρο των εργαζομένων. Αναμφίβολα, πρόκειται για ένα φαινόμενο που τείνει να πάρει ανησυχητικές διαστάσεις τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα να προκύπτουν φαινόμενα εργασιακής εξουθένωσης που πλήττουν σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα και τα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς και την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η ανάδειξη των κυριότερων σημείων του ζητήματος του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αποτυπώνονται από τις υφιστάμενες έρευνες και βαρύτητα δίνεται στις προσεγγίσεις των τελευταίων ετών μετά το ξέσπασμα της επιδημιολογικής κρίσης – με αναφορές όπου απαιτείται και σε προγενέστερες έρευνες –, προκειμένου να αναδειχθούν οι επιπτώσεις στους εργαζομένους. Στο σημείο αυτό αρκεί να αναφέρουμε ότι η επιδημία του Covid-19 προκάλεσε σημαντικές αλλαγές, τόσο με την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών όσο και με την εξ αποστάσεως εργασία, και από τα δεδομένα των μέχρι τώρα ερευνών έχει καταδειχθεί ότι συνέβαλε στην αύξηση του εργασιακού άγχους λόγω των εξειδικευμένων απαιτήσεων και της αύξησης του όγκου της εργασίας. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι βασική επιδίωξη της εργασίας είναι η ανάδειξη των κυριότερων προσεγγίσεων τόσο στην Ελλάδα όσο και στη διεθνή έρευνα, με στόχο να καταδειχθούν οι βασικές κατευθύνσεις της έρευνας και να επισημανθούν σημεία τα οποία χρήζουν περαιτέρω μελέτης. Σε κάθε περίπτωση, πρόκειται για ένα σύνθετο ζήτημα που έχει σοβαρές προεκτάσεις στον επαγγελματικό και κοινωνικό βίο των εργαζομένων.

Λέξεις – κλειδιά: εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση, covid-19, συνθήκες καραντίνας, νέες τεχνολογίες, εξ αποστάσεως εργασία



## ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>. Εισαγωγή στο θέμα της διπλωματικής εργασίας

### Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

#### 1.1 Προσδιορισμός ερευνητικού θέματος

Τα βασικά σημεία της προτεινόμενης διπλωματικής εργασίας συνδέονται στενά με τον προβληματισμό γύρω από το εργασιακό άγχος και τις επιπτώσεις που έχει τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον κοινωνικό περίγυρο των εργαζομένων. Αναμφίβολα, πρόκειται για ένα φαινόμενο που έχει πάρει ανησυχητικές διαστάσεις τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα να προκύπτουν περιστατικά εργασιακής εξουθένωσης που επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα και τα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς και την προσωπική ζωή των εργαζομένων (Goh et al. 2016).

Η παρούσα εργασία εστιάζει στο εργασιακό άγχος και τον τρόπο με τον οποίο αυτός επηρεάζει τις αποχωρήσεις από τον χώρο εργασίας. Επιπλέον, προσεγγίζεται η αλληλεπίδραση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, που έχει σημαντικές επιπτώσεις στην απόδοση των εργαζομένων και σε άλλους τομείς της κοινωνικής τους δραστηριότητας. Προσοχή θα δοθεί στις προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα μετά την έναρξη της επιδημιολογικής κρίσης, με αναφορές, όπου απαιτείται, και σε παλαιότερες έρευνες, με σκοπό να φανούν οι συνέπειες τόσο στον επαγγελματικό όσο και τον κοινωνικό χώρο των εργαζομένων. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η πανδημία του Covid-19 έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές, τόσο με την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών όσο και με την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας (Coolican et al. 2020. Thompson et al. 2020). Σύμφωνα με τα δεδομένα από τις προηγούμενες έρευνες, αυτό έχει συμβάλλει στην αύξηση του εργασιακού άγχους λόγω των νέων απαιτήσεων και της αυξημένης εργασίας (Wu et al. 2020). Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι ένας βασικός στόχος αυτής της εργασίας είναι να αναδείξει τις κύριες προσεγγίσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, με σκοπό να προσδιορίσει τις βασικές κατευθύνσεις της έρευνας και να επισημάνει τα σημεία που χρήζουν περαιτέρω μελέτης. Σε κάθε περίπτωση, πρόκειται για ένα πολύπλοκο ζήτημα που έχει σοβαρές συνέπειες στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή των εργαζομένων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να μνημονευθεί ως εργασία υποβάθρου η μελέτη των Linos et als (2022), η οποία έχει θέσει το ζήτημα του εργασιακού άγχους και των επιπτώσεων των επαγγελματικών απαιτήσεων που καταλήγουν σε υψηλά ποσοστά εξουθένωσης των εργαζομένων.

## 1.2 Σκοπός, επιμέρους στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να αναδείξει τα κύρια σημεία που αφορούν το ζήτημα του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αυτά προκύπτουν από τις υφιστάμενες έρευνες. Στόχος είναι να αναδειχθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους, οι τρόποι αντιμετώπισής τους, η διασύνδεση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και οι επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στη διόγκωση του εν λόγω προβλήματος.

Η ανάδειξη της ερευνητικών προσεγγίσεων και της υφιστάμενης βιβλιογραφίας θα γίνει με βάση τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον;

Οι μορφές του εργασιακού άγχους εκδηλώνονται με ποικίλους τρόπους, όπως σοβαρά προβλήματα στις σχέσεις με τους συναδέλφους, δυσκολίες στην ικανοποιητική επικοινωνία με τους πελάτες, ανεπαρκής απόδοση λόγω έλλειψης συγκέντρωσης και μειωμένη αυτοεκτίμηση.

β) Πώς διασυνδέεται το εργασιακό άγχος με την επαγγελματική εξουθένωση;

Οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στα επίπεδα εργασιακού άγχους και την επαγγελματική εξουθένωση. Ένα σημαντικό έργο στον τομέα αυτόν ανήκει στους Iaffaldno και Muchinsky (1985), οι οποίοι επεσήμαναν ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα πολύπλοκο ζήτημα που σχετίζεται τόσο με τη σωματική όσο και τη ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Επιπλέον, περιέγραψαν με σαφήνεια τα στάδια που περνάει ένα άτομο προκειμένου να φτάσει σε καταστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης: ενθουσιασμός, αμφιβολία και αδράνεια, απογοήτευση και απογοήτευση, καθώς και απάθεια.

γ) Ποιες είναι οι επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στο εργασιακό άγχος και πώς επηρεάζει την επαγγελματική ζωή και την ευημερία των ατόμων;

Ένα μέρος της πιο πρόσφατης έρευνας επικεντρώθηκε στις επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζομένους, με έμφαση στον υγειονομικό τομέα και τις επιπτώσεις στους εργαζομένους στις υγειονομικές δομές. Η κύρια διαπίστωση είναι ότι παρατηρήθηκε σημαντική επιβάρυνση των εργαζομένων, με σημαντικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική τους υγεία.

### 1.3 Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα

Μέχρι στιγμής, από την εκτεταμένη ανάλυση των διαθέσιμων ερευνών τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, προκύπτει ότι δεν υπάρχει μια ολοκληρωμένη μελέτη που να αναλύει λεπτομερώς, λαμβάνοντας υπόψιν τις βασικές προεκτάσεις που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη υποενότητα, το ζήτημα του εργασιακού άγχους με έμφαση στο διάστημα πριν και μετά την έκρηξη της πανδημίας. Εξαιτίας αυτού, είναι σημαντικό να συνταχθεί η συγκεκριμένη εργασία, προτείνοντας συγκεκριμένες ερευνητικές παραμέτρους. Με αυτόν τον τρόπο, θα είναι δυνατόν να παρουσιαστούν αναλυτικά τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα μέσα από το πρίσμα της βιβλιογραφικής-ερευνητικής επισκόπησης.

Η παρούσα έρευνα αντιπροσωπεύει μια σημαντική προσπάθεια να αναδειχθούν και να διερευνηθούν τα ζητήματα που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος, ιδίως στο πλαίσιο της πρόσφατης πανδημίας. Η ανάγκη για αυτήν την έρευνα απορρέει από πολλούς παράγοντες που διαμορφώνουν το σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον. Καταρχάς, η πανδημία του COVID-19 είχε έναν εξαιρετικά σημαντικό αντίκτυπο στην εργασία και την επαγγελματική ζωή των ανθρώπων σε παγκόσμιο επίπεδο (Murat et al. 2021). Οι αλλαγές που επήλθαν στις εργασιακές συνθήκες, όπως η απομακρυσμένη εργασία, η αβεβαιότητα για τη διατήρηση της απασχόλησης και η αύξηση του φόρτου εργασίας, επηρέασαν σημαντικά το εργασιακό άγχος των ατόμων. Δεύτερον, η ανάγκη για αυτήν την έρευνα απορρέει από τον αναπόφευκτο ρόλο που διαδραματίζει η επιστημονική έρευνα στην κατανόηση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων μιας τέτοιας παγκόσμιας κρίσης. Η κατανόηση του εργασιακού άγχους κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη στρατηγικών και πολιτικών που θα στοχεύουν στην προστασία της ψυχολογικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων (Azoulay et al. 2020). Τέλος, η σπουδαιότητα αυτής της έρευνας έγκειται στην ανάδειξη της πραγματικής κατάστασης και των πιθανών κενών στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, προσφέροντας έτσι στον ακαδημαϊκό χώρο μια νέα βάση γνώσης και ερευνητικής κατεύθυνσης. Μέσα από την ανάλυση των ερευνητικών ερωτημάτων που αναδεικνύονται σε αυτήν την έρευνα, θα είναι δυνατόν να διαμορφωθούν πιο αποτελεσματικές προσεγγίσεις για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής των ανθρώπων. Συνεπώς, η συγκεκριμένη έρευνα αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό βήμα προς την κατανόηση και την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους σε μια σύγχρονη κοινωνία που διαμορφώνεται συνεχώς από νέες προκλήσεις και εξελίξεις.

Ειδικότερα:

- Αυτή η εργασία μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για τους ερευνητές, παρέχοντάς τους μια βάση δεδομένων για τις πιο πρόσφατες προσεγγίσεις στον τομέα. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούν να αναπτύξουν νέες ιδέες που θα συμβάλουν στην απόκτηση νέων δεδομένων σχετικά με το φαινόμενο του εργασιακού άγχους. Επιπλέον, μπορούν να εξετάσουν πώς εξελίσσεται αυτό το φαινόμενο και πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί με πιο αποτελεσματικό τρόπο.
- Για τις επιχειρήσεις, αυτή η εργασία παρέχει τη δυνατότητα να υιοθετήσουν εναλλακτικές και πρωτοπόρες πρακτικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στη μείωση του φαινομένου και στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.
- Για τους αρμόδιους φορείς, η παρουσίαση των πιο πρόσφατων ερευνητικών προσεγγίσεων αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την προώθηση μεταρρυθμίσεων που θα συμβάλλουν στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων.

#### *1.4 Μεθοδολογία*

Η βασική προσέγγιση που υιοθετήθηκε για την ανάπτυξη της εργασίας είναι η διερεύνηση της υφιστάμενης βιβλιογραφίας και έρευνας πάνω στο θέμα του εργασιακού άγχους. Άρα, επιλέχθηκε η μέθοδος της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Αυτή η προσέγγιση έχει ως απαραίτητη προϋπόθεση την εκτενή εξέταση της διαθέσιμης βιβλιογραφίας και έρευνας που αναφέρεται στο συγκεκριμένο θέμα. Η επιλογή αυτή μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην ανάδειξη νέων προοπτικών και, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, στον εντοπισμό ενδεχόμενων κενών στην έρευνα, καθώς και στην αναθεώρηση παλαιότερων απόψεων. Η μεθοδολογία της βιβλιογραφικής επισκόπησης βασίζεται στην ανάλυση και αξιολόγηση των διάφορων μελετών με σκοπό να φανεί σαφώς η βασική τους συμβολή.

Στην παρούσα έρευνα, δεν θα γίνει χρήση πρωτογενών δεδομένων ή εμπειρικών ερευνών. Ο βασικός στόχος είναι η σύνθεση της έρευνας και βιβλιογραφίας με αντικείμενο το θέμα του εργασιακού άγχους, με έμφαση στην περίοδο πριν και μετά την πρόσφατη πανδημία. Αυτό έχει ως στόχο να αποτυπωθεί η εξέλιξη της έρευνας υπό το πρίσμα των αλλαγών που επήλθαν λόγω της πανδημίας και των νέων προκλήσεων στον εργασιακό χώρο, τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως. Έμφαση θα δοθεί στις σημαντικότερες έρευνες των τελευταίων ετών, που είχαν τη μεγαλύτερη επίδραση στη μελέτη του εργασιακού άγχους.



### *1.5 Δομή διπλωματικής εργασίας*

Στην παρούσα μελέτη και σε κάθε επιμέρους κεφάλαιο σε σχέση με τα ερωτήματα που τέθηκαν, είναι η διεξοδική παρουσίαση των ερευνών που εκπονήθηκαν στην Ελλάδα και στο εξωτερικό σε σχέση με το ζήτημα του εργασιακού άγχους, με ιδιαίτερη έμφαση στην περίοδο που προηγήθηκε και ακολούθησε το ξέσπασμα της πρόσφατης πανδημίας του COVID-19. Η παρουσίαση των μελετών θα είναι γραμμική με βάση τη χρονολογία δημοσίευσης ή ολοκλήρωσής τους και βαρύτητα θα δοθεί στην ανάδειξη των βασικών συμπερασμάτων της κάθε μελέτης ξεχωριστά καθώς και των μεθοδολογικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν (λ.χ., ερωτηματολόγιο, συνέντευξη, κ.α.). Στο τελευταίο μέρος, θα αναδειχθούν οι κυρίαρχες αντιλήψεις και οι αποκλίσεις καθώς και τα ερευνητικά κενά που ενδεχομένως υπάρχουν, τα οποία θέτουν την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα.

## ΜΕΡΟΣ 2<sup>ο</sup>. Θεωρητική Θεμελίωση Διπλωματικής Εργασίας / Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

### **Κεφάλαιο 2. Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον**

#### **2.1 Θεωρητικό πλαίσιο**

Το εργασιακό στρες, που προκύπτει στο περιβάλλον εργασίας αποτελεί μια σημαντική πτυχή της σύγχρονης ζωής. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες προκειμένου να υποστηρίξουν τον επαγγελματικό τους ρόλο, κάτι που αποτελεί πηγή άγχους. Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον για την επίδρασή του στη σωματική και ψυχική υγεία και σε ποιο βαθμό επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων (Elahi et al. 2012). Σε κάθε περίπτωση, ορισμένα επαγγέλματα προκαλούν περισσότερο άγχος από άλλα. Η παρατεταμένη έκθεση σε δυσμενείς καταστάσεις μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την αποτελεσματικότητα και να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και την οικογενειακή ζωή (Hayward, 1994).

Το κυρίαρχο στοιχείο της έρευνας είναι ότι τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, όπως το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, συνδέονται άμεσα με το στρες (Milsten, Golaszewski, 1985). Οι έρευνες δείχνουν ότι το εργασιακό άγχος επιβαρύνει την υγεία, θέτει σε κίνδυνο την ψυχική ισορροπία και μπορεί να οδηγήσει σε απάθεια και κινισμό (Fortes et al. 2006). Επίσης, η παρατεταμένη έκθεση σε αγχογόνες καταστάσεις μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τις σχέσεις του ατόμου με τους συναδέλφους του.

#### **2.2 Παρουσίαση ερευνών**

##### **2.2.1 Ελληνόγλωσση έρευνα**

---

Η Καρρά (2014) μελετά τους παράγοντες του εργασιακού άγχους και πως επιδρούν στην κατανάλωση αλκοόλ σε εργαζόμενους της υγειονομικής περίθαλψης. Το ερευνητικό δείγμα συνίσταται από 193 εργαζόμενους της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας φροντίδας υγείας του νομού Κορινθίας και ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε έντυπο και ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Από τις απαντήσεις των εργαζομένων προκύπτει ότι οι βασικότεροι λόγοι που προκαλούν εργασιακό άγχος είναι η οικονομική κρίση (48.2%) και ο φόρτος εργασίας (57.5%). Αυτό που προκύπτει είναι ότι η κατανάλωση αλκοόλ κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα, αφού το 51.8% των εργαζομένων δήλωσαν ότι δεν

κατέφυγαν ποτέ στη χρήση αλκοόλ σε σχέση με κάποιο περιστατικό της εργασίας τους. Σε κάθε περίπτωση, η κατανάλωση αλκοόλ έχει να κάνει με συγκεκριμένα ατομικά χαρακτηριστικά. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες εμφανίζονται πιο επιρρεπείς από τους άνδρες ως προς την κατανάλωση αλκοόλ. Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι μικρότερες ηλικίες, οι άγαμοι και οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους, άρα και τη χαμηλότερη κατανάλωση αλκοόλ λόγω επαγγελματικής επιφόρτισης.

Στην έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016) συμμετείχαν 1447 εκπαιδευτικοί από την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση όλης της επικράτειας και διερευνήθηκαν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση και τη συνακόλουθη διόγκωση του εργασιακού άγχους. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο και από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι το ξέσπασμα της δημοσιονομικής κρίσης έχει παίξει καταλυτικό ρόλο στην εμφάνιση φαινομένων εργασιακού άγχους, με δεδομένες τις μειωμένες προσλήψεις εκπαιδευτικού προσωπικού, γεγονός που προκάλεσε διόγκωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων του υφιστάμενου προσωπικού. Επιπλέον, αποτυπώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν πιο στρεσογόνες καταστάσεις σε σχέση με τους συναδέλφους τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, αφού συνολικά θεωρούν ότι ο ρόλος τους έχει απαξιωθεί λόγω των υφιστάμενων δομών και χαρακτηριστικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ως κύριο χαρακτηριστικό έχει τη στόχευση του μαθητικού πληθυσμού στις πανελλήνιες εξετάσεις. Το γεγονός αυτό διογκώνεται λόγω της ανάπτυξης της παραπαιδείας, με αποτέλεσμα η συντριπτική πλειοψηφία των μαθητών να αντιμετωπίζουν υποτιμητικά τους καθηγητές τους στο δημόσιο σχολείο.

Η μελέτη των Ζουγανέλη κ.α. (2017) θέτει στο επίκεντρο το τομέα της εκπαίδευσης. Η μελέτη αποσκοπεί στην διερεύνηση των επιπέδων στρες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση της Βοιωτίας. Ο γενικός σκοπός της έρευνας είναι να αξιολογήσει τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση Βοιωτίας, καθώς και να εξετάσει τον αντίκτυπο παραγόντων που σχετίζονται με την εργασία τους σε επίπεδο νομού. Τα ερευνητικά ερωτήματα περιλαμβάνουν την αξιολόγηση του εργασιακού στρες, των παραγόντων που το προκαλούν, των εκδηλώσεων στρες και των μεθόδων αντιμετώπισής του, καθώς και τη διερεύνηση της σχέσης τους με τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, χρησιμοποιήθηκαν η ελληνική έκδοση της κλίμακας αντιλαμβανόμενου στρες (PSS-14) των Cohen, Kamarck, Mermelstein (1983) και η ελληνική κλίμακα μέτρησης στρες για τον εκπαιδευτικό (TSI, Teacher Stress Inventory)

του Fimian (1984). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 182 εκπαιδευτικοί. Η μέση ηλικία τους είναι  $41,59 \pm 9,09$  έτη, με μέση προϋπηρεσία  $14,42 \pm 8,29$  έτη. Από αυτούς, οι 117 είναι δάσκαλοι (64,3%), οι 51 νηπιαγωγοί (28,0%) και οι 14 (7,7%) άλλες ειδικότητες. Από αυτούς, 29 (15,9%) είναι άνδρες και 153 (84,1%) γυναίκες. Ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση, 140 (76,9%) εργάζονταν ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί, ενώ οι υπόλοιποι 42 (23,1%) ως αναπληρωτές πλήρους ωραρίου. Επιπλέον, 52 (28,6%) από αυτούς κατείχαν θέση διευθυντών ή προϊσταμένων σχολικών μονάδων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια ένταση εργασιακού στρες. Ενδιαφέρουσα παρατήρηση είναι ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φαίνεται να αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσμενείς καταστάσεις σε σχέση με τους άνδρες. Οι κυριότεροι παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό στρες αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και τη διαχείριση του χρόνου. Ακολουθούν σε μικρότερο βαθμό παράγοντες που σχετίζονται με τον επαγγελματικό παράγοντα, την πειθαρχία και την κινητοποίηση των μαθητών, καθώς και την επένδυση στο επάγγελμα. Επίσης, παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα στα φύλα σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου ως παράγοντα στρες, με τις γυναίκες να επηρεάζονται περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες. Επίσης, διαφορές παρατηρούνται ανάμεσα στους μόνιμους και τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, με τους πρώτους να αντιμετωπίζουν εντονότερο εργασιακό στρες. Συνολικά, οι εργασιακές συνθήκες και η διαχείριση του χρόνου εμφανίζονται ως οι συνήθεις παράγοντες άγχους για τους εκπαιδευτικούς. Η ηλικία και η προϋπηρεσία φαίνεται να επηρεάζουν τον τρόπο που αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται το εργασιακό άγχος.

Η Παπαποστόλου (2017) ασχολήθηκε με τα επίπεδα άγχους και τις γενεσιουργούς τους αιτίες μεταξύ των διοικητικών υπαλλήλων του ΑΤΕΙ Αθήνας. Στην έρευνα συμμετείχαν 124 υπάλληλοι και ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Να σημειωθεί ότι η έρευνα διεξήχθη μεταξύ 18 Ιανουαρίου και 18 Φεβρουαρίου 2017. Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στα επίπεδα της επικοινωνίας μεταξύ των υπαλλήλων και μεταξύ των υπαλλήλων και των προϊσταμένων τους και πως συμβάλλουν στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Από τις απαντήσεις που εδόθησαν προκύπτει ότι η κύρια πηγή άγχους είναι τα απρόοπτα της εργασίας, ο φόρτος της δουλειάς και η υποστελέχωση του ΑΤΕΙ λόγω των μειωμένων προσλήψεων μετά το ξέσπασμα της δημοσιονομικής κρίσης. Ενδιαφέρον προκαλεί ότι οι εργαζόμενοι στις επιμέρους σχολές και τμήματα παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα άγχους σε σχέση με τους συναδέλφους τους στις κεντρικές υπηρεσίες του ΑΤΕΙ. Τα επίπεδα άγχους διογκώνονται μεταξύ των διοικητικών στελεχών λόγω των αυξημένων καθηκόντων, ενώ καταλυτικό ρόλο παίζει η κατά την άποψή τους ανεπαρκής επικοινωνία με τους υπαλλήλους. Από την άλλη, οι υπάλληλοι

εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους σε σχέση με τους προϊσταμένους λόγω της μονομέρειας των καθηκόντων τους, ενώ εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι από τη μεταξύ τους επικοινωνία.

Η Νότα-Μόσχου (2018) θέτει ως αφετηρία της μελέτης της δεδομένα που προέρχονται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, απ' όπου προκύπτει ότι το εργασιακό άγχος συνιστά ένα μείζον πρόβλημα για τους εργαζόμενους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε αυτό το πλαίσιο η συγκεκριμένη μελέτη έθεσε ως βασικό ζητούμενο τη μελέτη του εργασιακού άγχους στο δημόσιο τομέα του ελλαδικού χώρου. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο και το συνολικό δείγμα αποτελείται από 60 εργαζόμενους σε Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. Ο.Τ.Α. (Ο.Α.Ε.Δ., Α.Ε.Ι., Π.Κ.Μ., Δ.Ε.Υ.Α. Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης & Αποχέτευσης). Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα από 8 έως 20 Ιανουαρίου 2018 και από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι πράγματι, και στην περίπτωση της Ελλάδος, το άγχος μεταξύ των εργαζομένων κυμαίνεται σε πολύ υψηλά επίπεδα. Ως βασικότερη αιτία περιγράφεται η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, αν και στην πλειοψηφία των περιπτώσεων παρατηρείται το παράδοξο της καλής προσωπικής επαφής. Επίσης, άλλοι επιβαρυντικοί παράγοντες είναι ο φόρτος εργασίας που σχετίζεται κυρίως με την εξυπηρέτηση των πολιτών. Τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακού άγχους παρατηρούνται μεταξύ των γυναικών, γεγονός που από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αποδίδεται στο ότι αναλαμβάνουν πολλούς ρόλους στο οικογενειακό και ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον. Τέλος, οι έγγαμοι με τέκνα έχουν περισσότερο άγχος στην εργασία τους.

Η Τσουκαλά (2018) προσπάθησε να διερευνήσει το ζήτημα του άγχους και της επαγγελματικής κόπωσης των εκπαιδευτικών, εντοπίζοντας τους λόγους εργασιακής πίεσης. Έθεσε ως προτεραιότητα την ανάδειξη των συσχετίσεων ανάμεσα στους παράγοντες άγχους καθώς και τις διαφοροποιήσεις που εντοπίζονται ως προς τις επιμέρους βαθμίδες της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ερευνητικό δείγμα συνίστατο από 109 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και 183 εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την περιφέρεια Αττικής. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που συνίστατο από 3 τμήματα: α) πηγές συναισθηματικής έντασης, β) σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, γ) δημογραφικά στοιχεία. Από την έρευνα προκύπτει η ύπαρξη μέτριου επιπέδου άγχους, με τα νούμερα να είναι μεγαλύτερα μεταξύ των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι ένα βασικό ζητούμενο που προκαλεί μεγαλύτερες δυσκολίες είναι οι χαμηλές απολαβές, γεγονός που ενισχύθηκε μετά την πρόσφατη

δημοσιονομική κρίση. Η βασική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς των δύο βαθμίδων εντοπίζονται στα εξής ζητήματα: α) αντιμετώπιση γονέων, β) ρόλος των διευθυντή, γ) αντιμετώπιση φαινομένων βίας, δ) άσχημο σχολικό περιβάλλον, ε) παρενόχληση εκπαιδευτικών, χρήση σχολικών βιβλίων.

Η Αμπαρτζάκη (2019) μελέτησε τα αίτια του εργασιακού άγχους σε σχέση με το ξέσπασμα της δημοσιονομικής κρίσης. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποίησε ερωτηματολόγιο και στην έρευνα συμμετείχαν 60 εργαζόμενοι από το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στο νομό Ηρακλείου το διάστημα που καλύπτει την περίοδο όλου του Οκτωβρίου του 2019. Το ήμισυ του δείγματος δήλωσε ότι οι σπουδές τους έχουν άμεση συνάφεια με το επάγγελμα που ασκούν, παρ' όλα αυτά η συντριπτική πλειοψηφία έκανε λόγο για ξεσπάσματα εργασιακού άγχους και ιδιαίτερα όσοι έχουν λιγότερα από 10 έτη προϋπηρεσίας. Το γεγονός αυτό επιτείνεται από το ότι υπάρχει ασάφεια ως προς το περιεχόμενο των καθηκόντων τους, όπως αποτυπώνεται από τις απαντήσεις του 30% των συμμετεχόντων. Συνολικά, το δείγμα αποδίδει σημαντικό μερίδιο ευθύνης στην εκδήλωση εργασιακού άγχους στη μείωση των απολαβών τους, ακόμα και στις περιπτώσεις που αποτυπώνεται ικανοποίηση από το περιεχόμενο της εργασίας.

Η έρευνα της Γεωργούλη (2019) έθεσε στο επίκεντρο τη μελέτη των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους σε εργαζόμενους του τομέα της υγείας. Συγκεκριμένα, συμμετείχαν 78 εργαζόμενοι από το «Σκυλίτσειο» Γενικό νοσοκομείο Χίου και 72 εργαζόμενοι από το Γενικό Νοσοκομείο Νίκαιας – Πειραιά «Άγιος Παντελεήμονας». Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις διχοτομικού περιεχομένου και ερωτήσεις Likert, ώστε να είναι δυνατή η συμπλήρωσή του σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η έρευνα έγινε το διάστημα ανάμεσα στις 15 Ιανουαρίου και 28 Φεβρουαρίου 2019. Οι άντρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι ως βασικό παράγοντα άγχους προβάλλουν την έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού, που επιβαρύνει περισσότερο τους εργαζόμενους και την έκθεση σε κινδύνους για την υγεία τους. Οι κυριότερες επιπτώσεις έχουν να κάνουν με το αίσθημα της ατονίας και του θυμού. Μάλιστα, οι επιπτώσεις είναι πιο έντονες στις ηλικίες μεταξύ 25 και 35, καθώς, λόγω απειρίας, οι αποφάσεις που καλούνται να πάρουν οι εργαζόμενοι και οι ευθύνες που τους αναλογούν, προκαλούν περισσότερες δυσμενείς επιπτώσεις.

Η Γρηγοριάδου (2019) μελέτησε το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων και τις εστίες που τους προκαλούν άγχος στον εργασιακό χώρο. Προκειμένου να συλλέξει τα δεδομένα χρησιμοποίησε το εργαλείο της συνέντευξης μεταξύ της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου και 4<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2019 στην Αττική και στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 14 άτομα. Το δείγμα συνίσταται εξ ολοκλήρου από δημόσιους υπαλλήλους άνδρες και γυναίκες

ισομερώς κατανομημένους, με προϋπηρεσία μεταξύ 15 και 30 ετών. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι συχνά οι προσωπικές σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων διαταράσσονται για επαγγελματικούς λόγους, ζήτημα που συνιστά βασικό σημείο τριβών, και, κατ' επέκταση, πηγή άγχους, ενώ τα δεδομένα τα τελευταία έτη έχουν επιβαρυνθεί λόγω της οικονομικής κρίσης και των μειωμένων αποδοχών. Μια δεύτερη σημαντική πηγή άγχους είναι η αντιμετώπιση από τους προϊσταμένους και το δείγμα συνολικά απάντησε ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση και μια πιο ευνοϊκή αντιμετώπιση ορισμένων συναδέλφων τους λόγω προσωπικών σχέσεων.

Η Ξυδιά (2019) ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις του εργασιακού άγχους σε εργαζομένους του δήμου Σπάρτης. Στην έρευνα συμμετείχαν 100 εργαζόμενοι, 44 άνδρες και 56 γυναίκες, και ως εργαλείο συλλογής των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο. Από τις απαντήσεις του δείγματος προκύπτει ότι το άγχος έχει στενή διασύνδεση με προβλήματα υγείας και με το αίσθημα της μη ικανοποίησης από τη διεκπεραίωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ως βασικούς λόγους πρόκλησης άγχους οι εργαζόμενοι επικαλούνται την έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού, τις μειωμένες οικονομικές απολαβές καθώς και την πίεση λόγω των συνθηκών που επικράτησαν μετά το ξέσπασμα της επιδημίας COVID-19. Συνολικά η συναισθηματική στήριξη του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος δρα καταλυτικά στη μείωση του επιπέδου άγχους.

Η Παπαχαραλάμπους (2019) μελέτησε τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση εργασιακού άγχους στους τραπεζικούς υπαλλήλους στον ελλαδικό χώρο. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Φεβρουάριο του 2019 και ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 125 εργαζόμενοι, 35 άνδρες και 90 γυναίκες. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι εμφανίζονται σχετικά ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο της εργασίας τους με μέτρια προς χαμηλά επίπεδα άγχους. Συνολικά, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ως κύρια πηγή άγχους είναι η ανασφάλεια λόγω της δημοσιονομικής κρίσης και τη μείωση των απολαβών τους.

Ο Βαλαβάνης (2020) μελέτησε το εργασιακό άγχος και τη διασύνδεσή του με το ζήτημα της ανασφάλειας, υιοθετώντας τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Εντόπισε ως μελέτες υποβάθρου τις προσεγγίσεις του Hans Selye (1936), του George Engel (1977) και των Laragus και Folkman (1984). Ο Selye ανέλυσε τα σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους και τα απέδωσε σε βιοχημικές αντιδράσεις του οργανισμού, εισάγοντας το εργαλείο του βιοϊατρικού μοντέλου. Σε αυτό το πλαίσιο, 4 δεκαετίες αργότερα, ο Engel ολοκλήρωσε το βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο ανάλυσης του άγχους, αποδίδοντας βαρύτητα σε τρεις τομείς, το βιολογικό, τον ψυχικό

και τον κοινωνικό. Τέλος, οι Laragus και Folkman ανέδειξαν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου ξεχωριστά, πέρα από το εξωτερικό περιβάλλον. Ο Βαλαβάνης καταλήγει στη διαπίστωση ότι τα αίτια του εργασιακού άγχους μπορούν να αποδοθούν σε δύο κύριες κατηγορίες, τα «γενικά» και τα «συγκεκριμένα». Τα «γενικά» σχετίζονται με τα ευρύτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου, ενώ τα «συγκεκριμένα» αφορούν στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Επισημαίνει ότι συνολικά στην Ευρώπη το φαινόμενο του εργασιακού άγχους αφορά τουλάχιστον 41 εκατομμύρια εργαζομένους, σε ποσοστό 25% περίπου επί του συνόλου των εργαζομένων. Μάλιστα, ως πλέον βασικό αίτιο βλέπει την ανασφάλεια και την εντατικοποίηση της εργασίας, ιδιαίτερα μετά τη δημοσιονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας. Το γεγονός αυτό το διασυνδέει με τη θεωρία της διατήρησης των πόρων, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να διατηρήσουν τις εισροές των πόρων από την εργασία τους, με αποτέλεσμα να αποτελεί εστία άγχους το ενδεχόμενο της απώλειάς τους.

Ο Μπούμπας (2020) ασχολήθηκε με τη μελέτη του εργασιακού άγχους σε εργαζόμενους της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδας. Η έρευνα έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου το διάστημα Σεπτεμβρίου – Οκτωβρίου 2019 και συμμετείχαν συνολικά 136 υπάλληλοι, 58 άνδρες και 78 γυναίκες, όλων των ειδικοτήτων και όλων των εργασιακών σχέσεων (μόνιμοι, αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου). Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι συνολικά οι εργαζόμενοι αποδίδουν ως κύρια πηγή άγχους το φόρτο εργασίας και τις χαμηλές απολαβές, γεγονός που διογκώθηκε μετά τη δημοσιονομική κρίση. Επίσης, φαίνεται ότι οι άνδρες εργαζόμενοι εμφανίζουν περισσότερο άγχος από τις γυναίκες συναδέλφους τους, όπως και οι εργαζόμενοι με καθεστώς σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους μόνιμους και αορίστου χρόνου συναδέλφους τους. Τέλος, ρόλο φαίνεται να ασκεί και η οικογενειακή κατάσταση, αφού οι άγαμοι έχουν λιγότερο άγχος και εμφανίζονται σχετικά ικανοποιημένοι με τις απολαβές τους.

Η Λάναρη (2022) ασχολήθηκε με τις παραμέτρους που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους σε εργαζόμενους στον κλάδο της υγείας που απασχολούνται σε δημόσια και ιδιωτικά ιδρύματα. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το έντυπο και ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και το ερευνητικό δείγμα συνίσταται από 49 γυναίκες και 26 άνδρες από τη Θεσσαλονίκη, την Αθήνα και την Καβάλα. Η έρευνα έγινε το διάστημα μεταξύ Μαρτίου και Απριλίου 2022. Καθοριστικό στοιχείο ως προς την εμφάνιση του εργασιακού άγχους φαίνεται ότι είναι οι δημογραφικοί παράγοντες, αφού οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες, ενώ, την ίδια στιγμή, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων επηρεάζονται σε μικρότερο βαθμό από



στρεσογόνες καταστάσεις. Επίσης, τα επίπεδα άγχους μειώνονται όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία της εμπειρίας. Αξιοπρόσεκτο είναι ότι ακόμα και το ωράριο παίζει ρόλο στα επίπεδα άγχους, τα οποία διογκώνονται στις απογευματινές και βραδινές βάρδιες.

Οι Κεραυνός κ.α. (2023) διερεύνησαν τα αίτια του εργασιακού άγχους στον κλάδο της εκπαίδευσης, επισημαίνοντας ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι από τα πιο απαιτητικά, με αυξημένες υποχρεώσεις που μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγές άγχους. Το γεγονός αυτό επιτείνεται από το ότι οι εκπαιδευτικοί απευθύνονται σε πολλαπλούς παράγοντες, δηλαδή τις ομάδες των μαθητών, των γονέων και των συναδέλφων τους εκπαιδευτικών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να ανταποκριθούν στις διδακτικές τους υποχρεώσεις και να διαχειριστούν αποτελεσματικά το μαθητικό πληθυσμό. Πέρα από τις καθιερωμένες υποχρεώσεις, οι ερευνητές επισημαίνουν ότι τα τελευταία χρόνια το επάγγελμα των εκπαιδευτικών καθίσταται όλο και πιο απαιτητικό με δεδομένες τις νέες μεθόδους διδασκαλίας καθώς και των υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών. Για το λόγο αυτό κάνουν λόγο για τρεις κατηγορίες παραγόντων που συμβάλλουν στις καταστάσεις άγχους των εκπαιδευτικών: α) οργανωτικοί, β) περιβαλλοντικοί, και γ) δημογραφικοί. Οι οργανωτικοί σχετίζονται με την καθημερινότητα του σχολείου και την προσπάθεια των εκπαιδευτικών να ανταποκριθούν άμεσα στις υποχρεώσεις τους. Οι περιβαλλοντικοί, σχετίζονται με το άμεσο περιβάλλον των εκπαιδευτικών και το βαθμό που τους επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων τους, λ.χ. το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Οι δημογραφικοί παράγοντες σχετίζονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε εκπαιδευτικού (ηλικία, φύλο, προϋπηρεσία, προσωπικότητα). Πιο αναλυτικά, στη συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν συνολικά 378 εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Λαρίσης και ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Το ήμισυ του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας, ενώ μόλις ένα 8.82% είναι ικανοποιημένο από τις απολαβές του. Μάλιστα, από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η ανεπαρκής μισθοδοσία λειτουργεί αποθαρρυντικά για μεγαλύτερη απόδοση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τις διδακτικές τους υποχρεώσεις. Όλα τα παραπάνω δημιουργούν συνθήκες αυξημένου εργασιακού άγχους, άρα, όπως επισημαίνουν οι ερευνητές, προκύπτει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος.

### 2.2.2 Ξενόγλωσση έρευνα

---

Η έρευνα των Chauvin et al. (2014) θέτει στο επίκεντρο τη μελέτη των αιτιών του εργασιακού άγχους και ως εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών έκαναν χρήση ερωτηματολογίου. Στην έρευνα συμμετείχαν 973 διοικητικοί υπάλληλοι του πανεπιστημίου του Στρασβούργου και από τις απαντήσεις που εδόθησαν προκύπτει ότι ως κύρια αιτία εργασιακού άγχους είναι ο φόρτος εργασίας. Το γεγονός αυτό ενισχύθηκε μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης και τον περιορισμένο αριθμό προσλήψεων που επιβάρυναν τους υφιστάμενους υπαλλήλους με πρόσθετη εργασία. Άλλοι παράγοντες που παίζουν ρόλο είναι το περιεχόμενο της εργασίας τους, αφού οι υπάλληλοι έρχονται σε επαφή με το διδακτικό προσωπικό και τους φοιτητές, και για το λόγο αυτό τα καθήκοντά τους έχουν ποικίλο περιεχόμενο. Επίσης, ενώ στην πλειοψηφία τους (άνω του 80%) δηλώνουν ότι βιώνουν ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, λόγω των φιλικών σχέσεων με τους συναδέλφους τους, τουλάχιστον το 50% αντιμετωπίζει προβλήματα συνεννόησης με τους προϊσταμένους με αποτέλεσμα να αυξάνεται το αίσθημα του άγχους.

Η έρευνα των Giorgi et al. (2015) προσπάθησε να αναδείξει τη διασύνδεση ανάμεσα στην διεθνή οικονομική κρίση και το εργασιακό άγχος. Για την διενέργειά της χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και το δείγμα συνίσταται από 679 εργαζόμενους από 3 επιμέρους τομείς από την περιοχή της Τοσκάνης, μια δημόσια υπηρεσία, μια ιδιωτική εταιρεία κατασκευής πολυτελών προϊόντων και μια κατασκευαστική εταιρεία. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι μετά το ξέσπασμα της κρίσης ο φόρτος εργασίας διογκώθηκε, γεγονός που επιβάρυνε το υφιστάμενο εργατικό δυναμικό, λόγω των μειωμένων προσλήψεων. Το άγχος παρουσιάζει αυξημένα επίπεδα στους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα λόγω του φόβου των απολύσεων και της ανεργίας στην περιοχή. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι στην ιδιωτική εταιρεία κατασκευής πολυτελών προϊόντων και στην κατασκευαστική εταιρεία δηλώνουν πρόθυμοι να αναλάβουν όλα τα επιπρόσθετα καθήκοντα που κατά καιρούς τους ανατίθενται, προκειμένου να διασφαλίσουν το γεγονός της παραμονής τους στον εργασιακό τους χώρο. Επιβαρυντικό ρόλο έχει και η μείωση των αποδοχών, ιδιαίτερα για όσους εργαζόμενους έχουν τέκνα.

Οι Saijo et al. (2018) μελέτησαν τις εστίες του εργασιακού άγχους σε Ιάπωνες γιατρούς σε νοσοκομεία από τις περιοχές Hokkaido, Tohoku, Shikoku, Kyushu και Okinawa. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και το ερευνητικό δείγμα απαρτίζεται από 509 γιατρούς (7.7% γυναίκες και 21.6% κάτω των 50 ετών). Ως βασικότερες αιτίες για το εργασιακό άγχος προβάλλεται ο φόρτος εργασίας και ο ασφυκτικός έλεγχος της διοίκησης (άνω του 95%), οι αμοιβές και το γεγονός ότι στην

πλειοψηφία τους οι γιατροί επωμίζονται περαιτέρω οικονομικά βάρη αφού προέρχονται από άλλες περιοχές. Μάλιστα, το άγχος έχει φτάσει σε τέτοια επίπεδα ώστε το 10.4% των συμμετεχόντων δήλωσε την πρόθεση του να υποβάλλει παραίτηση. Αυτή η αρνητική στάση προέρχεται από όσους είναι άνω των 50 ετών, αφού οι υπόλοιποι δηλώνουν πρόθυμοι να μετακομίσουν σε άλλες περιοχές, και, ταυτόχρονα, δηλώνουν σχετικά ικανοποιημένοι από τις οικονομικές τους απολαβές.

Η έρευνα των Song et al. (2019) στοχεύει στην εξέταση του εργασιακού άγχους μεταξύ των οδοντιάτρων σε όλη την επικράτεια της Νότιας Κορέας. Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν το ερωτηματολόγιο D.J.S. προκειμένου να αναλύσουν τις κοινωνικοδημογραφικές παραμέτρους που σχετίζονται με το άγχος στους οδοντιάτρους. Στην έρευνα συμμετείχαν 231 οδοντίατροι και από τις απαντήσεις που εδόθησαν προκύπτει ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση ανάμεσα στα υψηλά ποσοστά άγχους και τις προσωπικές ιδιαιτερότητες που σχετίζονται με το οικογενειακό περιβάλλον, και άλλες παραμέτρους, όπως λ.χ., την ποιότητα του ύπνου. Η συντριπτική πλειοψηφία (άνω του 90%) δήλωσε ότι τα επίπεδα του άγχους σε μεγάλο βαθμό οριοθετούνται από την ψυχολογική τους κατάσταση και διογκώνονται σε περιπτώσεις που ανιχνεύονται καταθλιπτικά συμπτώματα. Επιπροσθέτως, ο φόρτος εργασίας συμβάλλει στη διόγκωση του άγχους και λειτουργεί σωρευτικά σε συνδυασμό με τις υπόλοιπες παραμέτρους.

Οι Useche et al. (2019) ξεκινώντας από τη γενικότερη διαπίστωση ότι το εργασιακό περιβάλλον έχει συσχετιστεί με επιβαρυντικούς παράγοντες για την ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων, έθεσαν στο επίκεντρο τη μελέτη των αιτιών που προκαλούν εργασιακό άγχος στην περίπτωση των εργαζομένων στις μεταφορές. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 726 Ισπανούς επαγγελματίες οδηγούς (98.6% άνδρες και 1.4% γυναίκες) και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των πληροφοριών είναι το ερωτηματολόγιο COPSQ-III που συνιστά ένα όργανο μέτρησης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων στον εργασιακό χώρο και του τρόπου που επηρεάζουν τους εργαζομένους. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι βασικότερος λόγος που προκαλεί άγχος στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα είναι ο εργασιακό φόρτος, αφού πρόκειται για εργαζόμενους που καλούνται να διεκπεραιώσουν μεταφορές μεγάλων αποστάσεων, συχνά υπερεθνικών, που καλύπτουν διάστημα πολλών ημερών, γεγονός που τους επιβαρύνει σωματικά και ψυχολογικά. Συνακόλουθα αυτό σημαίνει ότι βρίσκονται μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Επιπροσθέτως οι περικοπές των αποδοχών τους και η ανασφάλεια στον εργασιακό τους χώρο λόγω της πρόσφατης δημοσιονομικής κρίσης είναι παράμετροι που επιβαρύνουν το μέγεθος του άγχους.

Οι Omar et al. (2020) ασχολήθηκαν με τους επιβαρυντικούς παράγοντες που προκαλούν άγχος μεταξύ των τροχονόμων της Μαλαισίας. Επισημαίνουν την ανυπαρξία ανάλογων μελετών για το συγκεκριμένο εργασιακό χώρο στη Μαλαισία και για το λόγο αυτό θέτουν ως βασική παράμετρο της μελέτης τους τη μελέτη των αιτιών για την ανάπτυξη άγχους στους τροχονόμους της πρωτεύουσας Κουάλα Λουμπόρ. Στην έρευνα συμμετείχαν 100 εργαζόμενοι και ως εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Οι συμμετέχοντες ήταν κυρίως άνδρες (88%), ηλικίας από 21 έως 30 ετών (42%), Μαλαισιανοί (91%), παντρεμένοι (71%), με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (67%), με ένα έως τρία παιδιά (49%). Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι οι συνθήκες και ο φόρτος εργασίας και οι αμοιβές δε συνιστούν τους πρωταρχικούς παράγοντες άγχους, αφού η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων προέβλεπε ως κύρια πηγή άγχους την ανισορροπία ανάμεσα στις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, με δεδομένο ότι 7 στους 10 είναι παντρεμένοι και σχεδόν το 50% έχουν παιδιά. Με άλλα λόγια, το κυλιόμενο ωράριο δημιουργεί προβλήματα, αφού δεν προσφέρει τη δυνατότητα ενός σταθερού οικογενειακού προγραμματισμού.

Η έρευνα των Rhineberger-Dunn et al. (2020) εξετάζει τα αίτια και τα επίπεδα του εργασιακού άγχους στους απασχολούμενους του Υπουργείου δικαιοσύνης στις ΗΠΑ που είναι επιφορτισμένοι με την επανένταξη των κρατουμένων μετά την αποφυλάκισή τους. Το δείγμα συνίσταται από 277 σφραγιστικούς υπαλλήλους από την Πολιτεία της Αϊόβα από 6 διαφορετικά καταστήματα. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και από τις απαντήσεις προκύπτει ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι (127) έχουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους λόγω των πολλαπλών ρόλων που αναλαμβάνουν στο οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Πέρα από το ωράριο, καθοριστικό ρόλο παίζει και το καθηκοντολόγιο, αφού όσοι υπάλληλοι είναι επιφορτισμένοι με τους όρους αποφυλάκισης και αναστολής έχουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους από τους συναδέλφους τους που ασχολούνται λ.χ. με την εύρεση εργασίας από τους πρώην έγκλειστους. Επίσης, το 1/3 του δείγματος εμφανίζει αυξημένα επίπεδα άγχους λόγω των προσωπικών τους επαφών με τους πρώην κρατούμενους, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου υπήρξε κίνδυνος για τη σωματική τους ακεραιότητα.

Οι Ruotsalainen et al. (2020) ασχολήθηκαν με τα επίπεδα άγχους μεταξύ των εργαζομένων σε κατ' οίκον περίθαλψη στη Φιλανδία. Το δείγμα συνίστατο από 3 ομάδες εργαζομένων από αγροτικές περιοχές της Φιλανδίας και η έρευνα πραγματοποιήθηκε καθ' όλη τη διάρκεια του 2018 με τη χρήση συνέντευξης. Συνολικά, συμμετείχαν 121 εργαζόμενοι, ηλικίας 19-65 ετών, και οι γυναίκες συνιστούσαν τη συντριπτική πλειοψηφία

(119). Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι πρόκειται για ένα εξαιρετικά δύσκολο επάγγελμα με αυξημένες απαιτήσεις λόγω των ιδιομορφιών των ατόμων που δέχονται τη φροντίδα των εργαζομένων. Αυτό συνιστά και τη κύρια πηγή άγχους των εργαζομένων. Άλλη σημαντική εστία άγχους είναι ότι, δεδομένων των εργασιακών συνθηκών, οι εργαζόμενοι δεν έχουν τη δυνατότητα πρωτοβουλιών, γεγονός που τους προκαλεί ένα σημαντικό έλλειμμα ικανοποίησης.

Η μελέτη των Pereira et al. (2021) ασχολείται με την ανάδειξη των παραγόντων που συμβάλλουν στην αύξηση του εργασιακού άγχους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα του Νοεμβρίου – Δεκεμβρίου 2020 και συμμετείχαν συνολικά 841 εργαζόμενοι από την Πορτογαλία. Η πλειοψηφία αποτελούνταν από γυναίκες (62.5%), και σχεδόν το ήμισυ ήταν άγαμοι (45%). Ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η κυριότερη αιτία άγχους είναι το κυλιόμενο ωράριο, γεγονός που επιβαρύνει περισσότερο τις γυναίκες εργαζόμενες σωματικά και ψυχολογικά λόγω των πολλαπλών ρόλων που αναλαμβάνουν και πέρα από τον εργασιακό τους χώρο.

Η μελέτη των Linos et al. (2022) έχει θέσει το ζήτημα του εργασιακού άγχους και των επιπτώσεων των επαγγελματικών απαιτήσεων που καταλήγουν σε υψηλά ποσοστά εξουθένωσης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η έρευνα σχετίζεται με τη διεξαγωγή ενός πειράματος σε 9 πόλεις μεσαίου μεγέθους σε ένα δείγμα που αποτελείται από 911 εργαζόμενους. Για ένα διάστημα 6 εβδομάδων οι ερευνητές παρότρυναν τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις επαγγελματικές τους εμπειρίες και τα βιώματα από τον επαγγελματικό τους χώρο με τους άλλους συμμετέχοντες σε αυτό το πείραμα μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας όπου μπορούσαν επίσης να διαβάσουν ασύγχρονα και ανώνυμα ιστορίες άλλων αποστολέων. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η εργασιακή εξουθένωση μειώθηκε κατά 8 μονάδες (0.4 SD), γεγονός που συνδυάστηκε με εντυπωσιακή μείωση των παραιτήσεων κατά το ήμισυ. Από τα δεδομένα των προσωπικών εμπειριών προκύπτει ότι ένα βασικό σημείο που προκαλεί άγχος είναι ο φόρτος εργασίας και το έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον, ιδιαίτερα για όσους κατέχουν θέσεις ευθύνης και είναι σχετικά υψηλά στην ιεραρχική κλίμακα, που αντιστοιχεί στο 1/3 του δείγματος.

### *2.2.3. Ανακεφαλαίωση*

Από τη μελέτη των παραπάνω ερευνών αναδεικνύονται ως κύριες αιτίες εργασιακού άγχους η οικονομική κρίση και η μείωση των απολαβών, η ανασφάλεια, η εντατικοποίηση της εργασίας, οι μειωμένες προσλήψεις και η υποστελέχωση, το καθεστώς των εργαζομένων (μόνιμοι και συμβασιούχοι υπάλληλοι) και τα απρόοπτα της εργασίας. Ένα

σημαντικό στοιχείο είναι ότι οι γυναίκες εργαζόμενες εμφανίζονται πιο επιρρεπείς σε φαινόμενα άγχους, γεγονός που αποδίδεται στην ανάληψη πολλαπλών ρόλων στο οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Επίσης, όσοι εργαζόμενοι κατέχουν διοικητικές θέσεις, λόγω των ευθυνών που συνεπάγεται η θέση τους, είναι περισσότερο επιφορτισμένοι και αντιμετωπίζουν έντονο άγχος.

Ένα δεύτερο σημαντικό στοιχείο είναι ότι η συζήτηση για το φαινόμενο του εργασιακού άγχους και των αιτιών που το προκαλούν είναι σε εξέλιξη στην Ελλάδα και το εξωτερικό, και μάλιστα τα τελευταία χρόνια ολοένα αυξανόμενους ρυθμούς, γεγονός που αναδεικνύει ότι πρόκειται για ένα σοβαρό ζήτημα που απασχολεί ένα μεγάλο μέρος των εργαζόμενων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Τα ζητήματα που χρήζουν περαιτέρω έρευνας έχουν να κάνουν με την κοινωνικοοικονομική προέλευση των συμμετεχόντων και την ανάδειξη του τρόπου που κάθε επιμέρους ομάδα πλήττεται από το εργασιακό άγχος.

## **Κεφάλαιο 3. Διασύνδεση εργασιακού άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση**

### **3.1 Θεωρητικό πλαίσιο**

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει να κάνει με τη σωματική και ψυχολογική κούραση ως απότοκο του εργασιακού άγχους. Πρόκειται για δύο έννοιες αλληλένδετες και έχει σοβαρές προεκτάσεις στη συμπεριφορά και την απόδοση του εργαζομένου. Συνήθως η επαγγελματική εξουθένωση απαντά όταν το εργασιακό άγχος εμφανίζεται σε υπερβολικό βαθμό και συνήθως καταλήγει σε καταστάσεις σωματικής και ψυχολογικής κατάπτωσης (Linos et al. 2022).

Ένα βασικό ζήτημα σε μια διαχρονία υπήρξε ο ορισμός της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτός ο οποίος θεωρείται ως ο πρωτοπόρος στη διερεύνηση του ζητήματος είναι ο ψυχίατρος Freudenberger (1974), ο οποίος επέλεξε να χρησιμοποιήσει τον όρο “professional burnout”, προκειμένου να περιγράψει το αίσθημα της εξάντλησης και της απογοήτευσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον επαγγελματικό τους χώρο και το διασυνδέει με την αδυναμία ικανοποίησης και την αποτυχία απόκτησης της αναμενόμενης ανταμοιβής.

### **3.2 Παρουσίαση ερευνών**

#### **3.2.1 Ελληνόγλωσση έρευνα**

---

Η έρευνα της Αμαραντίδου (2010) επικεντρώθηκε στη διασύνδεση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το δείγμα συνίσταται από 490 εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τη Δράμα, την Καβάλα, τις Σέρρες, το Κιλκίς και την Κοζάνη. Οι 318 είναι άνδρες και οι 172 γυναίκες και οι 291 προέρχονται από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι 199 από την Πρωτοβάθμια. Η έρευνα έλαβε χώρα σε 2 φάσεις, τον Οκτώβριο του 2009 και το Μάιο του 2010 και κατά το χρόνο της διενέργειάς της το καθεστώς των εκπαιδευτικών είχε ως εξής: 358 μόνιμοι και οι υπόλοιποι αναπληρωτές. Οι 412 ήταν έγγαμοι/ες, οι 59 ελεύθεροι/ες και οι 2 χήροι/ες. Οι 270 είχαν προϋπηρεσία έως 10 έτη, οι 146 μεταξύ 11 και 20 και οι 74 πάνω από 20 έτη. Τέλος, ως προς τις ηλικίες, οι 84 ήταν μεταξύ 23 και 35, οι 326 από 36-45 και οι 80 άνω των 46. Το εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών ήταν το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης και το ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Από τις απαντήσεις

προκύπτει ότι οι βασικότεροι λόγοι που συμβάλλουν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο αυξημένος αριθμός παιδιών ανά τάξη, τα μαθησιακά προβλήματα, οι παραβατικές συμπεριφορές των μαθητών, οι ελλείψεις υλικοτεχνικών υποδομών και το άσχημο σχολικό κλίμα. Ωστόσο, αν και υπάρχουν σοβαρά προβλήματα, το σύνολο των καθηγητών δήλωσε ότι βιώνουν επαγγελματική ικανοποίηση και μειωμένη επαγγελματική εξουθένωση.

Η Χατζηπαντελή (2016) εξέτασε το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών από ειδικά σχολεία της Θεσσαλονίκης και της ευρύτερης Περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε γραπτό ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε την περίοδο του Μαρτίου και Απριλίου του 2016. Συνολικά συμμετείχαν 152 εκπαιδευτικοί (110 γυναίκες και 42 άνδρες) και το 45.5% έχει προϋπηρεσία έως 5 χρόνια, ενώ το 7% πάνω από 20. Από τα αποτελέσματα της έρευνας ως κυριότερη αιτία επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζονται οι απαιτήσεις του εκπαιδευτικού έργου (42%), με δεδομένο ότι πρόκειται για εκπαιδευτικούς που σχετίζονται με μαθητές με ειδικές μαθησιακές ανάγκες. Άλλες εστίες εργασιακής εξουθένωσης είναι οι ελλείψεις υλικοτεχνικών υποδομών (19.1%), και θέματα συνεργασίας με τους συναδέλφους (14.5%). Από την άλλη, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (52.35%) εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα εργατικής εξουθένωσης και περίπου το 30% εμφανίζει μέτρια επίπεδα εργατικής εξουθένωσης.

Η Λεμονάκη (2017) έθεσε ως βασικό στόχο της μελέτης της τη διασύνδεση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και τις γνωστικές λειτουργίες των εργαζομένων. Ως ερευνητικό εργαλείο προκρίθηκε η χρήση ερωτηματολογίου και το δείγμα της έρευνας συνίσταται από 111 εργαζόμενους (44% άνδρες και 56% γυναίκες) δύο δικηγορικών εταιρειών, και ελεύθερων επαγγελματιών διαφόρων ειδικοτήτων. Προκειμένου η Λεμονάκη να συλλέξει τα στοιχεία εξασφάλισε έγκριση της Επιτροπής Δεοντολογίας από το τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης. Η ερευνήτρια πραγματοποίησε δύο μετρήσεις σε ένα διάστημα που κάλυπτε ένα έτος. Το μέγεθος της επαγγελματικής εξουθένωσης καταμετρήθηκε με τη χρήση της ελληνικής προσαρμογής της κλίμακας Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), που συνίσταται από ένα σύνολο 16 προτάσεων, από τις οποίες οι 8 αφορούν το θέμα της εξάντλησης και οι άλλες 8 το θέμα της αποδέσμευσης. Από τις απαντήσεις που εδόθησαν ως κύρια πηγή επαγγελματικής εξουθένωσης προβάλλει ο φόρτος εργασίας και αποτυπώνεται ότι σε σχέση με τις γνωστικές λειτουργίες επηρεάζεται η ενεργός μνήμη, η οπτικοκινητική προσοχή, η ικανότητα εναλλαγής και αναστολής και αναστολής και εναλλαγής. Από τα δεδομένα που συνελέγησαν προκύπτει με σαφήνεια ότι το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι άμεσα συνδεδεμένο με



τη μειωμένη γνωστική λειτουργικότητα, προκαλώντας σοβαρές δυσλειτουργίες των γνωστικών λειτουργιών σε μια διαχρονία.

Η έρευνα των Νιέτου κ.α. (2018) ασχολήθηκε με το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην έρευνα συμμετείχαν 430 εκπαιδευτικοί (110 άνδρες, 320 γυναίκες). Οι 299 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας κυμαίνονταν μεταξύ 28 και 59 ετών και οι 131 της δευτεροβάθμιας μεταξύ 25 και 58 ετών. Για τη συλλογή των πληροφοριών έγινε χρήση της κλίμακας Maslach Burnout Inventory – Educators survey (MBIES) που συνίσταται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης που σχετίζονται με 3 επιμέρους τομείς: α) συναισθηματική εξάντληση, β) αποπροσωποποίηση, γ) προσωπική επίτευξη. Για τη συλλογή των πληροφοριών έγινε χρήση της εφαρμογής Google Docs και η διανομή των ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων έγινε μέσω της πλατφόρμας moodle. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τους ερευνητές, τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζονται σαφώς χαμηλότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα δεδομένα από τη Βόρεια Αμερική. Επίσης προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους συναδέλφους τους της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η Οικονόμου (2018) εξέτασε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της ειδικής αγωγής και των σχολείων δεύτερης ευκαιρίας. Επίσης, διερεύνησε τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών που δουλεύουν στην Ελλάδα και το εξωτερικό, μεταξύ των εκπαιδευτικών του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα και των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής. Στην έρευνα συμμετείχαν 144 εκπαιδευτικοί (34% άνδρες και 66% γυναίκες). Το 33% ήταν μεταξύ 31 και 40, το 32% μεταξύ 41 και 50, το 25% πάνω από 51 και το υπόλοιπο 10% περίπου μεταξύ 20 και 30. Το 63.9% ήταν έγγαμοι και το 29.9% άγαμοι. Το 17.4% απασχολείται στο εξωτερικό και το ίδιο ποσοστό απαντά και στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, το 69.4% είναι μόνιμοι, το 21.5% είναι αναπληρωτές και το 8.3% ωρομίσθιοι. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν φαίνεται ότι δεν υπάρχουν ουσιώδεις διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Ελλάδα και το εξωτερικό, ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της γενικής και της ειδικής αγωγής και τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 6.3% έχει υψηλή συναισθηματική

εξουθένωση και το 11.1% μέτρια. Το 83.6% των ανδρών και το 82.10% των γυναικών έχει χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης, ενώ το 17.9% των γυναικών και το 16.3% των ανδρών έχουν μέτρια και υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης. Οι ηλικίες 20-30 και άνω των 51 έχουν μέτρια και υψηλή συναισθηματική εξουθένωση σε ποσοστό 28.6% και 30.5% αντίστοιχα, ενώ οι ηλικίες 31-40 και 41-50 έχουν ποσοστά 14,6% και 6,5% αντίστοιχα.

Η Κυρατζή (2019) μελέτησε το μέγεθος της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που απασχολούνταν σε επαγγελματικά Λύκεια του νομού Αττικής. Σε σχέση με το συγκεκριμένο ζήτημα προσπάθησε να διερευνήσει σε πιο βαθμό παράμετροι όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η προϋπηρεσία και το επαγγελματικό καθεστώς (μόνιμοι, αναπληρωτές) είχαν επιπτώσεις στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 150 εκπαιδευτικοί και για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Σε σχέση με τη συναισθηματική εξάντληση φαίνεται ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Από την άλλη, οι παράμετροι της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της προϋπηρεσίας και του επαγγελματικού καθεστώτος φαίνεται ότι δεν έχουν επίδραση στο ύψος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε κάθε περίπτωση, το γενικότερο συμπέρασμα της ερευνήτριας είναι ότι η επαγγελματική εξουθένωση των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα, όπως αποτυπώνεται από τις μετρήσεις της συναισθηματικής εξουθένωσης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Συγκεκριμένα, το 58,7% βιώνουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, το 84,7% βιώνει χαμηλή αποπροσωποποίηση, και το 44,7% βιώνει υψηλή προσωπική επίτευξη.

Η Ζάγκα (2022) ασχολήθηκε με την εξέταση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζόμενων σε δομές υγείας της Ρόδου. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 116 εργαζόμενοι (24.1% γιατροί, 44% νοσηλευτές, 16.4% μαιευτές-μαίες, 10.3% βοηθητικό προσωπικό και 5.2% άλλοι επαγγελματίες υγείας). Το δείγμα συνίσταται από ηλικίες που κυμαίνονται μεταξύ 18-35 ετών (44%), 35-45 ετών (30.1%) και άνω των 45 ετών (25.9%). Το 70.7% ήταν γυναίκες και το 55.2% ήταν έγγαμοι, το 23.3% άγαμοι και το 9.5% διαζευγμένοι. Σε σχέση με την προϋπηρεσία τους, η διαβάθμιση είναι μέχρι 5 έτη (32.8%), μέχρι 10 έτη (21.6%), μέχρι 20 έτη (29.3%) και πάνω από 20 έτη (16.4%). Το 66.4% των εργαζομένων εμπλέκονται με το δημόσιο και το 33.6% με τον ιδιωτικό τομέα. Ως εργαλεία για τη συλλογή των πληροφοριών δόθηκαν 3 ερωτηματολόγια. Το 1<sup>ο</sup> απαρτίζεται από 7 ερωτήσεις για τη συλλογή των κοινωνικοδημογραφικών πληροφοριών,

το 2<sup>ο</sup> είναι το ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης του Oldenberg και το 3<sup>ο</sup> είναι το ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης του Spector. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι το φύλο παίζει ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση, αφού οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο έχουν μεγαλύτερη εξουθένωση σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, οι ηλικίες 35-45 επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες, ενώ ρόλο φαίνεται να ασκεί και η ειδικότητα των εργαζομένων, αφού οι μαιευτές-μίες έχουν τα μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Ζυγούρης (2022) μελέτησε το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους στον κλάδο της υγείας. Το εργαλείο που χρησιμοποίησε για τη συλλογή των δεδομένων είναι αυτό της βιβλιογραφικής επισκόπησης της διαθέσιμης έρευνας και συγκεκριμένα έθεσε στο επίκεντρο την εξέταση συνολικά 10 ερευνών από τη διεθνή βιβλιογραφία. Από τη μελέτη του υλικού κατέληξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις ιδιαίτερα μετά το ξέσπασμα της επιδημίας του COVID-19, αφού οι εργαζόμενοι νιώθουν πίεση λόγω των κινδύνων που ελλοχεύουν για τους ίδιους και για τα πρόσωπα του περιβάλλοντός τους, ενώ, την ίδια στιγμή, αποτυπώνεται ότι έχει αυξηθεί ο όγκος της δουλειάς τους, με αποτέλεσμα να μη μπορούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους. Άλλοι παράμετροι που παίζουν ρόλο στο μέγεθος της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αμοιβή, τα δημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων και ο χρόνος προϋπηρεσίας.

Η Μάντζαρη (2022) διερεύνησε τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, μόνιμων και αναπληρωτών, που απασχολούνται σε δημόσια σχολεία του Πειραιά σε σχέση με τις παραμέτρους που παίζουν ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τη συλλογή των δεδομένων η ερευνήτρια χρησιμοποίησε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory και το δείγμα αποτελείται από 125 εκπαιδευτικούς που απασχολούνται σε ειδικά επαγγελματικά λύκεια. Τα ερωτηματολόγια εστάλησαν ηλεκτρονικά και από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι το σύνολο των συμμετεχόντων εμφανίζει υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων. Στη συγκεκριμένη έρευνα δεν αποτυπώνονται διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, ούτε σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία και το καθεστώς της σύμβασης.

Η έρευνα των Τσομάκου κ.α. (2022) μελετά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους του Γενικού Αντικαρκινικού Νοσοκομείου Μεταξά στον Πειραιά. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 100 νοσηλευτές και η πλειοψηφία ήταν γυναίκες (93%), άνω των 39 ετών (71%), έγγαμοι (63%), με εισόδημα μεταξύ 1000-1500 ευρώ, με

προϋπηρεσία που ξεπερνά τα 14 έτη (61%). Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Η έρευνα έγινε μεταξύ Μαΐου και Ιουνίου του 2020 και από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι το 53% των εργαζομένων βιώνει συναισθηματική εξάντληση, το 38% υψηλή αποπροσωποποίηση, ενώ το 43% δήλωσε υψηλά προσωπικά επιτεύγματα. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται για τις συνθήκες εργασίας, αφού το σύνολο των εργαζομένων κάνουν λόγο για την υψηλή επικινδυνότητα του επαγγέλματός τους και τους κινδύνους που ελλοχεύουν τόσο για τους ίδιους όσο και για τα άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος. Επίσης, το σύνολο των συμμετεχόντων δεν είναι ικανοποιημένοι από τις χρηματικές απολαβές και θεωρούν ότι η αύξηση των αποδοχών τους μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η έρευνα των Κόσσυβα κ.α. (2023) επικεντρώθηκε στη μελέτη της εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Αττική. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 2391 εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης [568 άνδρες (23.76%), 1823 γυναίκες (76.24%), παντρεμένοι 1581 (66.12%), διαζευγμένοι 202 (8.45%), χήρου/ ες 34 (1.42%), 25-40 ετών 567 (23.71%), 41-50 ετών 682 (28.52%), 51-60 ετών 976 (40.82%), 60 ετών και άνω 166 (6.94%)]. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν μεγαλύτερη εξουθένωση από τους άνδρες συναδέλφους τους. Σε σχέση με το αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων, οι εκπαιδευτικοί των ιδιωτικών σχολείων είναι σε υψηλότερο επίπεδο σε σχέση με τους συναδέλφους τους των δημόσιων σχολείων. Οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους, ενώ οι πιο ευάλωτες ηλικιακές ομάδες είναι εκείνες των 41-50 και 51-60 ετών. Σε γενικές γραμμές προκύπτει μέτριο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

Η Ντούκα (2023) μελέτησε τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας. Στην έρευνα συμμετείχαν 123 εκπαιδευτικοί και ως εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Από τους συμμετέχοντες το 81% ήταν γυναίκες και το 19% άνδρες. Τα ηλικιακά όρια ήταν μεταξύ 22 και 55 ετών και η μεγαλύτερη πληθυσμιακή ομάδα είναι τα έτη 31-40 (39.7%) και έπεται η ομάδα 41-50 ετών (31.7%). Συνολικά, προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μέτρια επαγγελματική εξουθένωση, ενώ παίζουν ρόλο

παράγοντες όπως το φύλο, αφού οι άνδρες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξουθένωση από τις γυναίκες συναδέλφους τους, ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν μειωμένη προσωπική επίτευξη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επίσης, η προϋπηρεσία παίζει ρόλο αφού όσο περισσότερα τα χρόνια απασχόλησης τόσο μεγαλύτερα και τα ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης.

### 3.2.2. Ξενόγλωσση έρευνα

Σημαντική είναι η θεωρητική συνεισφορά των Iaffaldno και Muchinsky (1985), Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας, κατέληξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια σωματική και ψυχολογική κατάσταση, η οποία επέρχεται μετά από μακροχρόνιο εργασιακό άγχος και χαρακτηρίζεται από 4 στάδια, κατά τα οποία ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι οι αρχικοί στόχοι που είχε θέσει είναι ανέφικτοι:

α) ενθουσιασμός: στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής πορείας υπάρχει η αίσθηση ότι η εργασία είναι το επίκεντρο της ζωής. Σε αυτή τη φάση τίθενται υψηλοί στόχοι που συχνά δεν ανταποκρίνονται στα πραγματικά δεδομένα.

β) αμφιβολία και αδράνεια: σε αυτό το σημείο ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι ο εργασιακός του χώρος δεν του προσφέρει όλα όσα αρχικά επιθυμούσε. Αν και αναπτύσσεται ένα αίσθημα δυσαρέσκειας, θεωρεί ότι εν μέρει ευθύνεται και ο ίδιος για αυτή την κατάσταση και προσπαθεί να βελτιώσει τις συνθήκες δουλεύοντας περισσότερο. Παρά τις προσπάθειες, το αποτέλεσμα δεν είναι ικανοποιητικό και αρχίζουν οι προστριβές με τον εργασιακό χώρο.

γ) απογοήτευση και ματαίωση: σε αυτό το στάδιο αναπτύσσεται η αίσθηση του εγκλωβισμού και του αδιεξόδου. Σε ορισμένες περιπτώσεις καταλήγουμε σε καταστάσεις κατάθλιψης και ο εργαζόμενος αρχίζει να αναρωτιέται σε ποιο βαθμό αξίζει να ασχολείται με το συγκεκριμένο επάγγελμα. Λόγω της συγκεκριμένης εξέλιξης, ο εργαζόμενος είτε αναθεωρεί τους αρχικούς μη ρεαλιστικούς στόχους είτε αποφασίζει να εγκαταλείψει την εργασία του.

δ) απάθεια: ο εργαζόμενος σε αυτή τη φάση εξακολουθεί να εργάζεται αποκλειστικά για τα χρήματα. Πλέον, αισθάνεται απογοήτευση, δυστυχία, ανεπάρκεια και δεν νιώθει καμία ικανοποίηση από την επαγγελματική του δραστηριοποίηση. Δεν αναπτύσσει καμία πρωτοβουλία, αποφεύγει τις επαφές με συναδέλφους και με πελάτες και προσπαθεί να περιορίζεται μόνο σε κάποιες τυπικές ενασχολήσεις.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι υπάρχει απόλυτη συνάφεια ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την εργασιακή εξουθένωση και είναι μια μακροχρόνια διαδικασία που εξελίσσεται κλιμακωτά.

Η μελέτη των Maslach και Golberg (1998) είναι μια σημαντική έρευνα υποβάθρου. Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας, κατέληξαν να δώσουν βαρύτητα σε 3 παραμέτρους: τη συναισθηματική κόπωση, την αποπροσωποποίηση και την αίσθηση της αναποτελεσματικότητας. Η συναισθηματική κόπωση αφορά στη σωματική και ψυχολογική υγεία των εργαζομένων και συνήθως συνοδεύεται από το αίσθημα της αποξένωσης από το επαγγελματικό περιβάλλον και από αρνητικά αισθήματα για οτιδήποτε σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο. Το βασικό χαρακτηριστικό της αποπροσωποποίησης είναι η εκδήλωση αρνητικών συναισθημάτων και αγενούς συμπεριφοράς τόσο απέναντι στους συναδέλφους όσο και τους πελάτες και τη παροχή υπηρεσιών πολύ χαμηλού επιπέδου. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν εκτιμά τον εαυτό του ούτε και την εργασία του και αυτό συνοδεύεται από πολύ χαμηλή αποδοτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η αίσθηση της αναποτελεσματικότητας σχετίζεται με τη χαμηλή αυτοεκτίμηση των εργαζομένων που βρίσκονται σε μια κατάσταση δυστυχίας και δυσαρέσκειας, σε σημείο που να μην εκτιμούν ούτε κατ' ελάχιστον τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Η έρευνα των Gómez et al. (2017) εξετάζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους στο τομέα της υγείας. Προκειμένου να συλλέξουν τα δεδομένα χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Μελέτησαν συνολικά 80 έρευνες που προήλθαν από ένα ορισμένο αριθμό ερευνητικών βάσεων: CINAHL, Cochrane, CUIDEN, IBECs, LILACS, PubMed, ProQuest Platform (ProQuest Health & Medical Complete), PsycINFO, SciELO, Scopus. Το σύνολο των ερευνών δημοσιεύθηκε στην Ισπανία, Πορτογαλία και Βρετανία. Προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι σε δομές υγείας αντιμετωπίζουν μια σειρά προβλημάτων που μπορούν να προκαλέσουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι πρώτες αιτίες είναι οι ελλείψεις σε προσωπικό και σε ιατροφαρμακευτικά υλικά, ο υπερβολικά μεγάλος αριθμός ασθενών σε κάθε νοσοκομείο και η έλλειψη ασθενοφόρων.

Οι Baier et al. (2018) μελέτησαν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους σε νοσοκομεία της Γερμανίας και συγκεκριμένα νοσηλευτές και βοηθητικό προσωπικό (γραμματείς, οδηγοί ασθενοφόρων). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 1101 εργαζόμενοι (86.2% άνδρες, 73.2% 25-40 ετών, 89.6% μόνιμοι) και για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory, το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά στους συμμετέχοντες. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι τουλάχιστον το 40% των απαντήσεων

κάνουν λόγο για υψηλό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης και ως κυριότερες αιτίες εμφανίζονται οι χαμηλές αποδοχές και ο φόρτος εργασίας. Από την άλλη, το 53.7% εμφανίζεται ικανοποιημένο από τις επαγγελματικές συνθήκες που αντιμετωπίζει και τουλάχιστον το 45% δε δηλώνει διατεθειμένο να εγκαταλείψει την εργασία του.

Οι Rotenstein et al. (2018) μελέτησαν συνολικά 182 έρευνες που προήλθαν από ένα ορισμένο αριθμό ερευνητικών βάσεων: EMBASE, ERIC, MEDLINE/PubMed, psycARTICLES, psycINFO. Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας, ανέδειξαν τα ποσοστά διακύμανσης των 3 παραμέτρων της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού στο σύνολο των υπό εξέταση ερευνών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Σε 122 έρευνες (67%) γίνεται λόγος γενικά για επαγγελματική εξουθένωση, και πιο συγκεκριμένα οι 131 (72%) αναφέρουν υψηλή συναισθηματική εξάντληση, οι 124 (68.1%) υψηλή αποπροσωποποίηση και 115 (63.2%) χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα.

Οι Aparisi et al. (2019) διερεύνησαν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της Ισπανίας. Το δείγμα της έρευνας συνίσταται από 427 εκπαιδευτικούς από την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και από αυτούς το 70.3% είναι γυναίκες και το 29.7% άνδρες. Οι ηλικίες έχουν ως εξής: 20-29 (17.6%), 30-39 (53.2%), 40-49 (22.9%), 50-59 (1.2%). Τα εργαλεία για τη συλλογή των πληροφοριών είναι η κλίμακα αντιληπτού στρες (PSS), το ερωτηματολόγιο δομής του χρόνου (TSQ), το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory και η κλίμακα SF 36. Η κλίμακα αντιληπτού στρες ανιχνεύει σε ποιο βαθμό οι καταστάσεις που αντιμετωπίζει ένα πρόσωπο του προκαλούν χρόνιο άγχος. Το ερωτηματολόγιο δομής του χρόνου καταμετρά τα επίπεδα άγχους στους εκπαιδευτικούς. Η κλίμακα SF 36 επικεντρώνεται στη μελέτη 8 διαστάσεων: της φυσικής λειτουργικότητας, του σωματικού ρόλου, του σωματικού πόνου, της γενικής υγείας, της ζωτικότητας, της κοινωνικής λειτουργικότητας, του συναισθηματικού ρόλου και της πνευματικής – ψυχικής υγείας. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους, γεγονός που αποδίδεται στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να αναλάβουν στο οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Το σύνολο του δείγματος αντιμετωπίζει μέτρια προς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικού άγχους και οι κυριότερες αιτίες είναι ο φόρτος εργασίας, η συμπεριφορά των μαθητών και οι χαμηλές απολαβές.

Οι Suleiman et al. (2019) μελέτησαν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε νοσηλευτές της Ιορδανίας. Το εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών είναι το ερωτηματολόγιο Quality of Nursing Work Life Scale-QNWL που στοχεύει στη διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των νοσηλευτών. Το δείγμα συνίσταται

από 186 νοσηλευτές (51% γυναίκες – 49% άνδρες, 53.2% έγγαμοι) στις μονάδες εντατικής θεραπείας από το Αμμάν της Ιορδανίας και συγκεκριμένα από 3 ιδιωτικά και 3 δημόσια νοσοκομεία. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι έχουν μέτρια επαγγελματική εξουθένωση (79.7%). Οι κύριες αιτίες είναι ο φόρτος εργασίας (61.6%), η υποστελέχωση (60.5%) και οι χαμηλές αποδοχές (78.5%). Παρά τη χαμηλή κοινωνική εκτίμηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι (68.3%), η πλειοψηφία δηλώνει ότι νιώθει επαγγελματική ικανοποίηση (56.5%).

Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας οι Hartzband et al. (2020) έθεσαν στο επίκεντρο την ανάλυση της θεωρίας του αυτοπροσδιορισμού των Deci και Ryan. Πρόκειται για μια θεωρητική μελέτη που ως εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών έκανε χρήση της επισκόπησης της έρευνας. Από την εξέταση των δεδομένων αναδεικνύεται ως στοιχείο μείζονος σημασίας η ψυχολογική ανάγκη των εργαζομένων για αυτονομία, που συνιστά μια βασική ψυχολογική ανάγκη για την παρακίνηση και την ψυχολογική ευεξία. Η βασική διαπίστωση είναι ότι εφόσον αυτές οι ανάγκες ικανοποιούνται, σε αυτή την περίπτωση διατηρείται το εγγενές κίνητρο. Από την άλλη, η αποστέρηση των παραπάνω αναγκών καταλήγει σε καταστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι Reardon et al. (2020) έθεσαν στο επίκεντρο τη μελέτη ερευνών που προήλθαν από 7 ερευνητικές βάσεις: EMBASE, ERIC, MEDLINE, PubMed, psycARTICLES, psycINFO και CINAHL. Βαρύτητα έδωσαν στην εξέταση 5 ερευνών, 2 από τις ΗΠΑ και από 1 από την Αυστραλία, τη Νότια Αφρική και το Ισραήλ. Στις υπό εξέταση έρευνες χρησιμοποιήθηκαν το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory, το ερωτηματολόγιο Copenhagen Burnout Inventory (CBI) και η κλίμακα General Burnout Measure. Στο σύνολο των ερευνών η επαγγελματική εξουθένωση κυμαίνεται μεταξύ 16% και 56% και από τα αποτελέσματα αποτυπώνεται ότι πρόκειται για ένα κρίσιμο ζήτημα που αποδίδεται κυρίως στο φόρτο εργασίας, την υποστελέχωση των υπηρεσιών και τις χαμηλές απολαβές.

Οι Zhang et al. (2020) μελέτησαν το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε γιατρούς που απασχολούνται στις Πρώτες Βοήθειες, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας. Συγκεκριμένα, ασχολήθηκαν με τη μελέτη ερευνών που προήλθαν από τις εξής ερευνητικές βάσεις: PubMed, Embase, PsychINFO, Cochrane Library. Συνολικά, οι υπό εξέταση έρευνες κάνουν χρήση του ερωτηματολογίου για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Στην έρευνά τους έθεσαν στο επίκεντρο 17 μελέτες από 12 διαφορετικές χώρες που εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση σε συνολικά 1943 γιατρούς ηλικίας μεταξύ 35 και 40 ετών. Στις 13 έρευνες



(1255 συμμετέχοντες) το ποσοστό της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι υψηλό και στις υπόλοιπες 3 μέτριο. Οι γυναίκες έχουν πιο υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους λόγω των ρόλων που έχουν αναλάβει στο οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Επίσης, σημαντικός παράγοντας είναι ο φόρτος εργασίας.

Η μελέτη των Madigan et al. (2020) ασχολήθηκε με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Μελέτησαν συνολικά 14 έρευνες που αφορούσαν συνολικά 5311 εκπαιδευτικούς. Οι έρευνες προήλθαν από τις εξής ερευνητικές βάσεις: PsycINFO, PsychARTICLES, MEDLINE, Education Abstracts, Educational Administration Abstracts, and ProQuest Dissertations. Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας, ανέδειξαν τα ποσοστά διακύμανσης των 3 παραμέτρων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι 13 από τις 14 έρευνες κάνουν χρήση του ερωτηματολογίου για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Ως κυριότερες αιτίες του επαγγελματικού άγχους προβάλλουν ο μειωμένος βαθμός ικανοποίησης, η χαμηλή αυτοεκτίμηση και οι αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.

Οι Sahebi et al. (2021) μελέτησαν το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε νοσηλευτές που απασχολούνται στις Πρώτες Βοήθειες, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας. Συγκεκριμένα, ασχολήθηκαν με τη μελέτη ερευνών που προήλθαν από τις εξής ερευνητικές βάσεις: Scientific Information Database (SID), Magiran, Islamic World Science Citation Center (ISC), Irandoc, PubMed, Scopus, Web of Science, Google Scholar. Στο σύνολο των ερευνών το ποσοστό της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μέτριο προς υψηλό, γεγονός που αποδίδεται στον φόρτο εργασίας, στην έλλειψη προσωπικού και τις χαμηλές απολαβές.

Οι Saloviita et al. (2021) διερεύνησαν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της Φινλανδίας. Το δείγμα συνίσταται από 4567 εκπαιδευτικούς από την Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και από αυτούς το 81% είναι άνδρες και το 19% γυναίκες. Το εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών είναι το ερωτηματολόγιο Friedman (Friedman Teacher Burnout scale) για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, το οποίο περιέχει 14 ερωτήματα που μετρούν τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την αυτοπραγμάτωση. Η βασική διαπίστωση της έρευνας είναι ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης πλήττει περισσότερο τους νεοδιοριζόμενους και ιδιαίτερα σε σχέση με το στοιχείο της αυτοπραγμάτωσης, αφού όταν εισέρχονται στο χώρο της εκπαίδευσης οι νέοι εργαζόμενοι έχουν υπερβολικά αισιόδοξους στόχους, με αποτέλεσμα, όταν αντιμετωπίζουν τα

δεδομένα της πραγματικότητας, να νιώθουν ανεπαρκείς και να εμφανίζουν στοιχεία εξάντλησης που καταλήγει σε επαγγελματική εξουθένωση.

Η έρευνα των Edú-Valsania et al. (2022) εστιάζει στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε μια ευρεία γκάμα επαγγελματιών (αστυνομικοί, φυσιοθεραπευτές, νοσοκόμοι, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί, γιατροί). Μελέτησαν συνολικά 21 έρευνες και το σύνολο των ερευνών χρησιμοποιούν το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της επισκόπησης της έρευνας, ανέδειξαν τα ποσοστά των 3 παραμέτρων της επαγγελματικής εξουθένωσης που κυμαίνονται σε μέτρια και υψηλά επίπεδα. Ως κυριότερες αιτίες του επαγγελματικού άγχους προβάλλουν ο μειωμένος βαθμός ικανοποίησης και οι αυξημένες απαιτήσεις στο σύνολο των επαγγελματικών κλάδων, ενώ τίθεται επιτακτική η ανάγκη επιμορφωτικών δράσεων ιδιαίτερα ως προς τη χρήση των νέων τεχνολογιών (λ.χ. στον κλάδο των εκπαιδευτικών).

Οι Ishibashi et al. (2022) μελέτησαν την εμφάνιση του φαινομένου της εξουθένωσης σε νηπιαγωγούς της Ιαπωνίας, και συγκεκριμένα από το Ναγκασάκι. Το δείγμα της έρευνας προέρχεται από 205 παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία από την επαρχία Ναγκασάκι και συνίσταται από 442 γυναίκες νηπιαγωγούς πλήρους απασχόλησης. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory, η κλίμακα στρες των νηπιαγωγών [Nursery teacher's stress scale (NTSS)], η οποία διερευνά τη σχέση μεταξύ των καθημερινών ενοχλήσεων στην εργασία και του εργασιακού άγχους, οι σύντομες κλίμακες για το Προφίλ Αντιμετώπισης [Brief Scales for Coping Profile, (BSCP)] που έχουν να κάνουν με τη διαδικασία αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων, και η κλίμακα κοινωνικής υποστήριξης [Nursery Teacher's Stress Scale (NTSS)] που αξιολογεί το ρόλο της κοινωνικής υποστήριξης στη ψυχολογική ενίσχυση των εκπαιδευτικών. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η υποστήριξη από τη διεύθυνση λειτουργεί ενισχυτικά στο εκπαιδευτικό έργο και συμβάλλει στην ομαλή διεκπεραίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, με αποτέλεσμα να αποτρέπονται φαινόμενα εξουθένωσης.

Οι Mijakoski et al. (2022) μελέτησαν την εμφάνιση του φαινομένου της εξουθένωσης σε δασκάλους. Για τη συλλογή των πληροφοριών εφάρμοσαν τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης και συγκεκριμένα επικεντρώθηκαν σε 33 μελέτες που διεκπεραιώθηκαν μεταξύ 1990 και 2021 και στο σύνολό τους εμπεριέχουν δείγμα από τουλάχιστον 50 εκπαιδευτικούς. Οι μελέτες προήλθαν από τις εξής ερευνητικές βάσεις: MEDLINE, PsycINFO και Embase. Από τα αποτελέσματα των ερευνών προκύπτει ότι οι κυριότεροι λόγοι για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ο φόρτος εργασίας, το

εργασιακό περιβάλλον και ιδιαίτερα οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η αντιμετώπιση των παιδιών και οι χαμηλές αμοιβές.

### *3.2.3. Ανακεφαλαίωση*

Συνοψίζοντας, μπορούμε να καταλήξουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει άμεση διασύνδεση με το επαγγελματικό άγχος και ως κύρια αίτια προβάλλονται ο φόρτος εργασίας, οι απαιτήσεις του επαγγέλματος, το εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις πέρα από τον επαγγελματικό χώρο.

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί ότι το τελευταίο διάστημα το ερευνητικό ενδιαφέρον για το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αποφέρει μεγάλο αριθμό σχετικών μελετών, γεγονός που, πέρα από το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον, αποτυπώνει τη ραγδαία διόγκωση αυτού του φαινομένου μεταξύ των εργαζομένων.

## *Κεφάλαιο 4. Επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στο εργασιακό άγχος: επιπτώσεις στην επαγγελματική ζωή και την ευημερία των ατόμων*

### *4.1 Θεωρητικό πλαίσιο*

Μετά το ξέσπασμα της επιδημιολογικής κρίσης έχουν γίνει μια σειρά ερευνών που πιστοποιούν ότι οι συνθήκες καραντίνας έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στη διόγκωση του φαινομένου του εργασιακού άγχους. Λόγω των έκτακτων συνθηκών βαρύτητα δόθηκε στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού και γι αυτό το λόγο ένα μεγάλο ποσοστό της έρευνας αφιερώθηκε στις συνθήκες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι στις υγειονομικές δομές.

### *4.2 Παρουσίαση ερευνών*

#### *4.2.1 Ελληνόγλωσση έρευνα*

---

Η Αρβανίτη (2019) μελέτησε τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών μετά το ξέσπασμα της πρόσφατης πανδημίας και της υιοθέτησης των νέων ψηφιακών εργαλείων προκειμένου να εφαρμοστεί η εξ αποστάσεως διδασκαλία. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο της συνέντευξης και το ερευνητικό δείγμα συνίσταται από 5 εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται σε ιδιωτικό σχολείο της Δυτικής Αττικής (3 γυναίκες και 2 άνδρες). Η έρευνα διεξήχθη σε δύο φάσεις, τα σχολικά έτη 2019-2020 και 2020-2021. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί δέχονται τα οφέλη που μπορεί να προσφέρει αυτή η μορφή διδασκαλίας και ιδιαίτερα μέσα σε συνθήκες αναστάτωσης. Την ίδια στιγμή, το σύνολο των εκπαιδευτικών αντιμετώπισε την εξ αποστάσεως διδασκαλία ως πηγή εργασιακού άγχους, αφού κλήθηκαν να ανταποκριθούν σε νέα πρωτόγνωρα δεδομένα, για τα οποία δεν ήταν επαρκώς προετοιμασμένοι. Μάλιστα, επισημαίνουν ότι δεν ήταν εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες, ενώ αναδεικνύουν ότι λόγω των νέων συνθηκών, αυξήθηκε ο φόρτος εργασίας.

Η Εμμανουήλ (2021) ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του COVID-19 σε εργαζομένους που εντάσσονται στο νοσηλευτικό προσωπικό και στα ΤΕΠ. Συνολικά συμμετείχαν 127 άτομα και ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο. Από τις απαντήσεις του δείγματος προέκυψε ότι το ξέσπασμα της πανδημίας είχε σοβαρές επιπτώσεις στη σωματική και τη ψυχική υγεία των συμμετεχόντων. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι μεταξύ των απαντήσεων έγινε

λόγος για εκδήλωση σωματικών προβλημάτων, όπως επίμονοι πόνοι στη μέση, αλλά και για έντονες εκδηλώσεις άγχους και καταθλιπτικών συμπεριφορών. Το γεγονός αυτό το αποδίδουν στον εργασιακό φόρτο και στο γεγονός της καθημερινής έκθεσής τους σε μεταδοτικές ασθένειες, με αποτέλεσμα να ανησυχούν για την ατομική τους υγεία και για την υγεία των μελών του οικογενειακού τους περιβάλλοντος. Οι ηλικίες μεταξύ 25 και 30 εμφανίζονται περισσότερο επιβαρυνμένοι από το ξέσπασμα της πανδημίας, γεγονός που το αποδίδουν στην έλλειψη εμπειρίας.

Η μελέτη των Καρανδινού κ.α. (2021) ανέλυσε τα αίτια και τις επιπτώσεις από την πανδημία στο νοσηλευτικό προσωπικό και ως εργαλείο για την ανάλυση του ζητήματος χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική επισκόπηση από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα μεγάλο μέρος του υλικού τους το άντλησαν από βάσεις δεδομένων, όπως τα PubMed και Google Scholar. Από τη μελέτη του υλικού διαπίστωσαν ότι ένα βασικό θέμα είναι η αύξηση του εργασιακού φόρτου και των κινδύνων που συνεπάγεται η επαφή των εργαζομένων με ασθενείς του COVID-19, γεγονός που οδηγεί σε καταστάσεις αυξημένου άγχους καθώς και εξάντλησης. Το γεγονός αυτό κατά τους ερευνητές επιτεινόταν και από άλλες ανισορροπίες, όπως το βαρύ κλίμα στον εργασιακό χώρο και τις διαπροσωπικές συγκρούσεις με συναδέλφους, ενώ ένας από τους πλέον σημαντικούς λόγους είναι και η ελλιπής γνώση αντιμετώπισης της ασθένειας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν σημαντικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Η μελέτη της Παπαβασιλείου (2021) ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των νοσηλευτών στην Κίνα, την Πορτογαλία και την Ιταλία μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του COVID-19. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της επισκόπησης της έρευνας και εξετάστηκαν συνολικά 23 έρευνες που προήλθαν από τις βάσεις δεδομένων PubMed και Google Scholar. Η Παπαβασιλείου κατέληξε στη βασική διαπίστωση ότι οι νοσηλευτές στο σύνολο των ερευνών παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης, γεγονός που οφείλεται κυρίως στον αυξημένο όγκο εργασίας μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Άλλοι επιβαρυντικοί παράμετροι είναι η έλλειψη προσωπικού, ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός και η πίεση που υφίστανται λόγω των κινδύνων για την υγεία τους και για τα άτομα του στενού κοινωνικού τους κύκλου.

Οι Ράικου κ.α. (2021) μελέτησαν τις ψυχολογικές επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς μετά από το ξέσπασμα της πανδημίας και ιδιαίτερα με την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας. Η μελέτη διεξήχθη το πρώτο διάστημα μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και συγκεκριμένα 2 μήνες μετά την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας. Το ερευνητικό δείγμα συνίσταται από 97 εκπαιδευτικούς από την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση Δυτικής Ελλάδος και ως ερευνητικό εργαλείο

χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Από τα δεδομένα αναδείχτηκε το ζήτημα του μόνιμου και του παροδικού άγχους και προκύπτει ότι υπάρχει μια διασύνδεση αφού το μέγεθος του ενός επηρεάζει και το άλλο, οδηγώντας σε καταστάσεις εξουθένωσης. Η βασική πηγή άγχους για το σύνολο των εκπαιδευτικών προέρχεται από το γεγονός ότι αισθάνονται απροετοίμαστοι ως προς τη χρήση των νέων τεχνολογιών και θέτουν την ανάγκη επιμορφωτικών δράσεων. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί επισημαίνουν ότι οι νέες συνθήκες προκάλεσαν αυξημένο όγκο εργασίας που σε συνδυασμό με την ελλιπή ετοιμότητά τους, τους επιβάρυναν έτι περαιτέρω.

Η Τσιτσιρίδη (2021) εκπόνησε μελέτη με αντικείμενο τις επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στην εκπαιδευτική κοινότητα και του βαθμού που συνέβαλε στη διόγκωση του εργασιακού άγχους. Στην έρευνα συμμετείχαν 269 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και η συλλογή του υλικού έγινε με την αποστολή ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων. Από τις απαντήσεις που εδόθησαν προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετώπισαν έντονες καταστάσεις άγχους κατά το πρώτο έτος της πανδημίας, ιδιαίτερα λόγω των συνθηκών καραντίνας και του γεγονότος ότι είχαν υποχρέωση να εφαρμόσουν την εξ αποστάσεως διδασκαλία μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, και χωρίς να έχουν προηγηθεί επιμορφωτικές δράσεις. Άρα, σε μεγάλο βαθμό η επιτυχής εφαρμογή της εξ αποστάσεως διδασκαλίας σε μεγάλο βαθμό συναρτούταν από την προσωπική προσπάθεια του κάθε εκπαιδευτικού. Το επόμενο έτος τα επίπεδα άγχους μειώθηκαν, ενώ, την ίδια στιγμή, βελτιώθηκε το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης, λόγω της εξοικείωσης των εκπαιδευτικών με τις νέες συνθήκες και την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών.

Η Ζαρμακούπη κ.α. (2022) ασχολήθηκαν με τις επιπτώσεις της πανδημίας στον κλάδο των εκπαιδευτικών. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της επισκόπησης της έρευνας και από τα διαθέσιμα δεδομένα προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετώπισαν επιφυλακτικά την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας λόγω της ανεπαρκούς εξοικείωσής τους με τις νέες τεχνολογίες, ενώ, την ίδια στιγμή, επισήμαναν την αύξηση του εργασιακού φόρτου, με αποτέλεσμα την εμφάνιση φαινομένων άγχους και εργασιακής εξουθένωσης.

Η Ιωαννίδη (2022) μελέτησε τις ψυχολογικές επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς μετά από το ξέσπασμα της πανδημίας και ιδιαίτερα με την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας. Το εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών είναι η συνέντευξη και το δείγμα της έρευνας συνίσταται από 10 εκπαιδευτικούς (8 γυναίκες, 2 άνδρες) της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από το νομό Αττικής. Η προϋπηρεσία τους κυμαίνεται από 2-23 έτη, οι 8 έχουν μεταπτυχιακό τίτλο και οι 7 έχουν πιστοποίηση γνώσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι συνολικά οι νέες συνθήκες εργασίας, με

την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, προκάλεσαν άγχος στους εκπαιδευτικούς σε συνδυασμό με το αίσθημα της εξουθένωσης, καθώς όλοι οι συμμετέχοντες επισήμαναν την αύξηση του όγκου εργασίας. Επίσης, ένα σημείο που αναδείχθηκε είναι η ελλιπής συνεργασία με το υπουργείο Παιδείας με αποτέλεσμα τη μικρή έως ανεπαρκή βοήθεια προς τους εκπαιδευτικούς, είτε σε επίπεδο παροχής οδηγιών είτε σε σχέση με τον εφοδιασμό των εκπαιδευτικών μονάδων με τις απαραίτητες υλικοτεχνικές υποδομές.

Ο Λαμπρίδης (2022) ανέλυσε τις παραμέτρους που προκάλεσαν και επιβάρυναν την εκδήλωση εργασιακού άγχους και εξουθένωσης σε εργαζόμενους των Υπηρεσιών Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας – Θράκης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το Δεκέμβριο του 2021 με τη χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και συμμετείχαν 136 εργαζόμενοι. Μάλιστα, ο ίδιος ο ερευνητής θεωρεί ότι η επιλογή του συγκεκριμένου μέσου ήταν η πλέον ενδεδειγμένη λόγω των συνθηκών καραντίνας. Πιο αναλυτικά, το 60.3% του δείγματος αποτελούνταν από γυναίκες και η πλειοψηφία ήταν στην ηλικία μεταξύ 46 και 55. Το 73.5% του δείγματος είχε καθεστώς μόνιμης εργασίας και το μεγαλύτερο μέρος είχε προϋπηρεσία άνω των 15 ετών. Από τα δεδομένα φαίνεται ότι η περίοδος της πανδημίας προκάλεσε αυξημένα ποσοστά εργασιακού άγχους και εξουθένωσης ανεξαρτήτως ηλικίας και φύλου, και σε κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι νιώθουν μεγαλύτερη πίεση λόγω του αυξημένου εργασιακού φόρτου και των κινδύνων που ελλοχεύουν λόγω της διασποράς του κορωνοϊού.

Η Βέτσικα (2023) ανέδειξε τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας στους εργαζόμενους της εταιρείας ΑΛΦΑ. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και το δείγμα συνίσταται από 418 εργαζόμενους. Το 92.8% του δείγματος αποτελείται από άνδρες και το 53.5% είναι στην ηλικιακή ομάδα των 36-50 ετών. Το 64.2% έχει προϋπηρεσία άνω των 10 ετών και το 60.4% είναι έγγαμοι. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι μεταξύ των εργαζομένων, τουλάχιστον κατά την πρώτη περίοδο μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, επικράτησε ανασφάλεια και άγχος, προκαλώντας φαινόμενα εργασιακής εξουθένωσης, γεγονός που συσχετίζεται με την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών και την αύξηση του εργασιακού όγκου. Από την άλλη, η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι μετά την εξοικείωση με την εξ αποστάσεως εργασία δε μειώθηκε η απόδοσή τους, και θεωρούν ότι με τον τρόπο αυτό μειώθηκε ο κίνδυνος διασποράς του κορωνοϊού στα μέλη του οικογενειακού τους περιβάλλοντος.

Η Γκιαουράκη (2023) μελέτησε τις επιπτώσεις στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εργαζόμενους από τον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα μεταξύ Δεκεμβρίου 2022 και

Ιανουαρίου 2023 και για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Συνολικά συμμετείχαν 115 εργαζόμενοι από τον τραπεζικό κλάδο της χώρας. Το 51.3% είναι γυναίκες και το 53.9% είναι έγγαμοι. Το 24.3% είναι με προϋπηρεσία λιγότερη των 5 ετών, το 31.3% μεταξύ 5 και 10 ετών και το 44.3% άνω των 10 ετών. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι τουλάχιστον ένα 30% των συμμετεχόντων αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα στο οικογενειακό και επαγγελματικό τους περιβάλλον μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Το γεγονός αυτό το συνδύασαν με την υιοθέτηση της τηλεργασίας και την αύξηση του εργασιακού όγκου, με αποτέλεσμα να εμφανίσουν φαινόμενα επαγγελματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι γυναίκες εργαζόμενοι εμφανίζονται πιο ευάλωτες λόγω των πολλαπλών ρόλων που έχουν αναλάβει στο οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον.

#### 4.2.2 Ξενόγλωσση έρευνα

Ενδιαφέρον προκαλεί η έρευνα των Wu et al. (2020), που είναι από τις πρώτες έρευνες που επικεντρώθηκαν στην εξέταση του ζητήματος του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης του ιατρικού προσωπικού στην Κίνα. Το δείγμα συνίστατο από 220 γιατρούς και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι ένα 23% των συμμετεχόντων παρουσιάζουν συμπτώματα εργασιακής εξουθένωσης, ενώ το 25% έκαναν λόγο για συναισθηματική εξουθένωση και αποπροσωποποίηση. Το 50% δήλωσε μειωμένη ικανοποίηση από τα αποτελέσματα της εργασίας τους, ενώ οι συνθήκες πίεσης επιτείνονταν από το φόβο για μόλυνση από τον ιό (64%), καθώς και από την ανησυχία της μετάδοσης του ιού στο οικογενειακό περιβάλλον (76%).

Οι Allen et al. (2020) ανέδειξαν τις επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στον κλάδο των εκπαιδευτικών στη Βρετανία. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιούν το εργαλείο του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 8.000 εκπαιδευτικοί απ' όλη την επικράτεια της Βρετανίας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών (60%) αντιμετώπισε σημαντικές προκλήσεις που οδήγησαν σε καταστάσεις άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Το κυριότερο ζήτημα αναδείχθηκε η εφαρμογή της εξ αποστάσεως διδασκαλίας και το γεγονός ότι στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτικοί δεν ήταν επαρκώς εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες. Την ίδια στιγμή, χρησιμοποιώντας την κλίμακα ψυχικής ευζωίας του Warwick-Edinburgh το δείγμα εμφανίζεται αισιόδοξο ως προς τις



προοπτικές της εφαρμογής της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, εφόσον υπάρξουν οι απαραίτητες δράσεις και ιδιαίτερα η παροχή επιμορφωτικών σεμιναρίων.

Η Chitra (2020) ανέλυσε τις παραμέτρους που προκάλεσαν και επιβάρυναν την εκδήλωση εργασιακού άγχους και εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς από την περιοχή Dharmapuri της Ινδίας. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 252 εργαζόμενοι της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (153 γυναίκες, 99 άνδρες) και το εργαλείο για τη συλλογή των πληροφοριών είναι το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι το 60% των συμμετεχόντων βίωσε καταστάσεις άγχους και εξουθένωσης μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, γεγονός που συνδυάστηκε με μειωμένη ικανοποίηση από τις προσδοκίες της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Τα ποσοστά εμφανίζονται υψηλότερα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς λόγω των ρόλων που έχουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον.

Η μελέτη των Giorgi et al. (2020) ασχολήθηκε με το ζήτημα των προβλημάτων που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης και τελικά κατέληξαν να συμπεριλάβουν 35 μελέτες που προήλθαν από τις βάσεις δεδομένων PubMed, Scopus και Google Scholar. Οι ερευνητές κατέληξαν στη βασική διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι στο σύνολο των ερευνών παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης, γεγονός που οφείλεται κυρίως στον αυξημένο όγκο εργασίας μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Άλλοι επιβαρυντικοί παράμετροι είναι η έλλειψη προσωπικού, ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός και η πίεση που υφίστανται λόγω των κινδύνων για την υγεία τους και για τα άτομα του στενού κοινωνικού τους κύκλου. Η τελευταία παράμετρος αναδεικνύει ότι πιο ευάλωτοι είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε χώρους όπου έρχονται σε επαφή με το κοινό (υγεία, εκπαίδευση).

Η Hamouche (2020) μελέτησε τις επιπτώσεις της πανδημίας στους εργαζόμενους. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποίησε τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης, αντλώντας υλικό από τις βάσεις δεδομένων Google scholar, Web of Science και Semantic scholar. Η Hamouche κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το ξέσπασμα της πανδημίας είχε αρνητικές προεκτάσεις στο σύνολο των εργαζομένων, προκαλώντας καταστάσεις άγχους και εργασιακής εξουθένωσης, καθώς ήρθαν αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες συνθήκες, με αποτέλεσμα την αύξηση του όγκου της εργασίας και την έκθεση σε κινδύνους για την υγεία τους. Η ερευνήτρια επισημαίνει, επίσης, ότι οι επιπτώσεις της πανδημίας δεν έχουν ακόμα μελετηθεί ικανοποιητικά, λόγω του σχετικά μικρού χρόνου από το ξέσπασμά της.

Ο Jagannath (2020) μελέτησε τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εργαζόμενους στο χώρο της υγείας. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποίησε τη μέθοδο

της βιβλιογραφικής επισκόπησης και οι έρευνες που συγκέντρωσε εστιάζουν στην περιοχή της Ινδίας. Από την αξιολόγηση των δεδομένων προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι σε δομές υγείας επλήγησαν από το ξέσπασμα της επιδημίας με κυριότερους λόγους την αύξηση του εργασιακού φόρτου, την ανεπάρκεια των υλικοτεχνικών υποδομών, την ανεπαρκή γνώση της αντιμετώπισης της ασθένειας και των κινδύνων για την υγεία τους. Αν και το σύνολο των ερευνών καταλήγει ότι οι παραπάνω συνθήκες καταλήγουν σε καταστάσεις εργασιακού άγχους και εξουθένωσης, ο Jagannath επισημαίνει ότι λόγω του μικρού διαστήματος που έχει μεσολαβήσει, θα πρέπει να εκπονηθούν και άλλες μελέτες προκειμένου να αποσαφηνιστούν σε μεγαλύτερο βαθμό οι επιπτώσεις της πανδημίας.

Οι Ning et al. (2020) ασχολήθηκαν με τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε ιατρούς και νοσηλευτές σε μια νευρολογική κλινική από την επαρχία Χουνάν της Κίνας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και για την αξιολόγηση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκαν η κινεζική έκδοση της κλίμακας αυτοαξιολόγησης άγχους (SAS) και της κλίμακας αυτοαξιολόγησης κατάθλιψης (SDS). Στην έρευνα συμμετείχαν 317 γιατροί (160 άνδρες και 157 γυναίκες) και 295 νοσηλευτές (289 γυναίκες και 6 άνδρες). Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι τα ποσοστά επαγγελματικού άγχους και εξουθένωσης είναι μεγαλύτερα μεταξύ των νοσηλευτών (25%) σε σχέση με τους γιατρούς (16.3%). Επίσης, αποτυπώνεται ότι πιο ευάλωτες είναι οι γυναίκες (18.4%) σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (10%). Οι εργαζόμενοι με μικρή προϋπηρεσία (79.9% μικρότερη των 10 ετών επί του συνόλου του δείγματος) εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα άγχους και εξουθένωσης (95%). Οι κύριες αιτίες είναι η αύξηση του εργασιακού φόρτου, η ανεπάρκεια των υλικοτεχνικών υποδομών, η ανεπαρκής γνώση της ασθένειας και οι κινδύνων για την υγεία.

Η έρευνα των Prasad et al. (2020) έθεσε τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων στο τομέα της έρευνας στον πρωτογενή τομέα της Ινδίας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις διχοτομικού περιεχομένου και ερωτήσεις Likert, ώστε να είναι δυνατή η συμπλήρωσή του σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η έρευνα έγινε τον Απρίλιο του 2020, αμέσως μετά την ανακοίνωση της κυβέρνησης της Ινδίας για την επιβολή μέτρων καραντίνας. Το δείγμα συνίσταται από 228 άνδρες και 172 γυναίκες και από τους συνολικά 400 συμμετέχοντες οι ηλικίες έχουν ως εξής: 140 20-30 ετών, 120 31-40 ετών, 65 41-50 ετών και 75 51-60 ετών. Το μεγαλύτερο μέρος (80%) των εργαζομένων έθεσε το ζήτημα της εμφάνισης εργασιακού άγχους και εξουθένωσης λόγω των συνθηκών που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της καραντίνας. Οι κυρίαρχοι λόγοι έχουν να κάνουν με το αίσθημα της απομόνωσης και την έλλειψη επικοινωνίας και την αύξηση του εργασιακού φορτίου. Τα ποσοστά είναι υψηλά και κατανέμονται ισομερώς

μεταξύ των δύο φύλων. Επίσης, δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες, γεγονός που υποδεικνύει ότι οι πρωτόγνωρες συνθήκες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι είχαν σημαντικό αντίκτυπο σε όλο το εργατικό δυναμικό.

Οι Almonacid-Fierro et al. (2021) εξέτασαν τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την Ισπανία. Το δείγμα συνίσταται από 14 εκπαιδευτικούς (9 άνδρες και 5 γυναίκες) και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είναι η ηλεκτρονική συνέντευξη. Οι 12 από τους 14 εκπαιδευτικούς έχουν προϋπηρεσία μικρότερη των 10 ετών. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι συνολικά οι εκπαιδευτικοί αισθάνθηκαν απομόνωση λόγω των συνθηκών καραντίνας και της εφαρμογής της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Μάλιστα, συνολικά φάνηκαν απροετοίμαστοι να χρησιμοποιήσουν επαρκώς τις νέες τεχνολογίες, και, συνάμα, δήλωσαν ότι οι νέες συνθήκες προκάλεσαν σημαντική επιβάρυνση του εργασιακού φόρτου, με αποτέλεσμα να βιώσουν καταστάσεις άγχους και εξουθένωσης.

Οι Alves et al. (2021) ασχολήθηκαν με τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εκπαιδευτικούς της Πορτογαλίας. Το δείγμα αποτελείται από 1479 εκπαιδευτικούς (1162 γυναίκες, 317 άνδρες) της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με μ.ο. ηλικίας τα 51 έτη και προϋπηρεσία μεταξύ 21 και 20 ετών. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα μεταξύ 27 Μαΐου και 6 Ιουνίου 2020 και από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι το σύνολο των εκπαιδευτικών ένιωσε άγχος και εργασιακή εξουθένωση, γεγονός που το αποδίδουν κυρίως στις συνθήκες καραντίνας και απομόνωσης που συνοδεύτηκε από την αύξηση του εργασιακού φόρτου, με δεδομένη την ανάγκη εξοικείωσης με νέες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις και χρήσης των νέων τεχνολογιών. Περισσότερο επιβαρυνμένες εμφανίζονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί του δείγματος λόγω των υποχρεώσεων που έχουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον.

Η έρευνα των Hidalgo-Andrade et al. (2021) ασχολείται με τις επιπτώσεις της πανδημίας σε εκπαιδευτικούς από το Εκουαδόρ. Το δείγμα συνίσταται από 392 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (224 γυναίκες, 168 άνδρες). Για τη συλλογή των δεδομένων έγινε χρήση των Clinical Outcomes in Routine Evaluation-10 (κλίμακα αξιολόγησης), του ερωτηματολογίου για το αντιλαμβανόμενο στρες και του ερωτηματολογίου ικανοποίησης από τη ζωή. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί επηρεάστηκαν από το ξέσπασμα της πανδημίας με αποτέλεσμα να καταλήξουμε σε καταστάσεις άγχους και εργασιακής εξουθένωσης. Περισσότερο ευάλωτες εμφανίζονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, οι οποίες βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα

άγχους και εξουθένωσης, αφού είναι υποχρεωμένες να ανταποκριθούν και στους οικογενειακούς τους ρόλους.

Η έρευνα των Oosthuizen et al. (2021) επικεντρώθηκε στις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εργαζόμενους του δημόσιου τομέα στη Νότια Αφρική. Το δείγμα συνίσταται από 158 εργαζόμενους [55% έγγαμοι, άνω των 35 ετών (73.4%), άνω των 10 ετών προϋπηρεσία (59.4%)]. Για τη συλλογή των πληροφοριών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση Maslach Burnout Inventory. Οι παράμετροι της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της προϋπηρεσίας και του φύλου φαίνεται ότι δεν έχουν επίδραση στο ύψος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το γενικότερο συμπέρασμα των ερευνητών είναι ότι το σύνολο των συμμετεχόντων εμφανίζει υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

Οι Mondragon et al. (2021) μελέτησαν τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ισπανίας. Το δείγμα συνίσταται από 1293 γυναίκες και 330 άνδρες και για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο WHOQOL-BREF, που αποτελεί τη σύντομη μορφή του ερωτηματολογίου Ποιότητας Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας WHOQOL-100 ερωτηματολογίου. Βαρύτητα δόθηκε σε 4 επιμέρους τομείς: α) τη σωματική υγεία, (β) την ψυχική υγεία, (γ) τις κοινωνικές σχέσεις και (δ) το περιβάλλον. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι η επιδημία επιβάρυνε εξίσου τους άνδρες και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, αφού προκύπτει ότι βιώνουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα άγχους, γεγονός που έχει σοβαρό αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Επίσης, προκύπτει ότι υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στο άγχος και την ποιότητα ζωής, αφού το σύνολο των εκπαιδευτικών δε χαρακτηρίζονται από σωματική και πνευματική ευεξία, γεγονός που το αποδίδουν στις συνθήκες που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο.

Οι Agyarong et al. (2022) ανέλυσαν τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί και ως εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποίησαν τη βιβλιογραφική επισκόπηση. Η έρευνα επικεντρώθηκε σε εκπαιδευτικούς της Ισπανίας και συνολικά αξιολογήθηκαν 70 μελέτες που αντλήθηκαν από τις βάσεις δεδομένων MEDLINE (Σύστημα Ανάλυσης και Ανάκτησης Ιατρικής Βιβλιογραφίας στο Διαδίκτυο), EMBASE (Βάση δεδομένων Excerpta Medica), APA PsycINFO, CINAHL Plus (Σωρευτικός Δείκτης Νοσηλευτικής και Συμμαχικής Βιβλιογραφίας Υγείας), Scopus Elsevier και ERIC (Education Resources Information Center). Από την ανάλυση του περιεχομένου τους προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους και εξουθένωσης και συγκεκριμένα η επαγγελματική εξουθένωση κυμαίνεται από

25.12% έως 74%, και το άγχος από 8.3% έως 87.1%. Ως κυριότερη αιτία εμφανίζεται ο κίνδυνος για την υγεία που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους και για τα άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος. Επίσης, άλλες σημαντικές παράμετροι είναι οι δυσκολίες που αντιμετώπισαν στην εφαρμογή της εξ αποστάσεως διδασκαλίας και οι χαμηλές αμοιβές.

Η έρευνα των Bienat et al. (2022) μελετά τα επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης και την εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης σε εκπαιδευτικούς στην Πολωνία. Η έρευνα διεξήχθη αμέσως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, το 2019, και συμμετείχαν 116 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 88 γυναίκες και 28 άνδρες. Οι 69 εκπαιδευτικοί έχουν λιγότερο από 20 χρόνια προϋπηρεσίας και οι 47 άνω των 20 ετών προϋπηρεσία. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν το Διεθνές Ερωτηματολόγιο Φυσικής Δραστηριότητας-Σύντομη Φόρμα (IPAQ-SF), η κλίμακα αξιολόγησης της κατάθλιψης και του άγχους (DASS-21) και ένα ερωτηματολόγιο που διαμορφώθηκε από τους ερευνητές και περιλαμβάνει μια σειρά ψυχοκοινωνικών παραμέτρων. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα άγχους (22.4%) και επαγγελματικής εξουθένωσης (51.7%) και εμφανίζουν συμπτώματα κατάθλιψης (18.1%). Οι γυναίκες εμφανίζουν ελαφρώς μεγαλύτερα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης λόγω των ρόλων που αναλαμβάνουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Τα κυριότερα αίτια αυτών των φαινομένων σχετίζονται με το αίσθημα της απομόνωσης, λόγω της επιβολής καραντίνας, και με την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων διδασκαλίας.

Οι Ma et al. (2022) μελέτησαν τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τη συλλογή του υλικού χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της βιβλιογραφικής επισκόπησης και χρησιμοποίησαν συνολικά 54 μελέτες που τις άντλησαν από τις βάσεις δεδομένων Academic Search Premier, Eric, PsycInfo, Scopus, και Web of Science. Οι συγκεκριμένες μελέτες αφορούν συνολικά 256.896 εκπαιδευτικούς από τις εξής χώρες: Αυστραλία, Εκουαδόρ, Βραζιλία, Ινδία, Ισραήλ, Ελλάδα, Γερμανία, Ιαπωνία, Ιορδανία, Μεξικό, Πακιστάν, Φιλιππίνες, Πορτογαλία, Σαουδική Αραβία, Σλοβακία, Βρετανία. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το 36.3% των εκπαιδευτικών βίωσαν αισθήματα άγχους και εξουθένωσης και το 59.9% βίωσαν καταστάσεις κατάθλιψης και ως κυριότερη αιτία καταγράφεται η απουσία κοινωνικών επαφών λόγω της επιβολής συνθηκών καραντίνας. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν τη μη εξοικείωσή τους με τις νέες τεχνολογίες και την αύξηση του όγκου εργασίας σε συνδυασμό με τις χαμηλές απολαβές.

### 4.2.3. Ανακεφαλαίωση

Συνοψίζοντας, οι παραπάνω μελέτες έχουν αναδείξει τις επιπτώσεις από το ξέσπασμα της πανδημίας στους εργαζόμενους προκαλώντας φαινόμενα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης και ως κυριότερες αιτίες προβάλλονται οι κίνδυνοι για τη υγεία, η αύξηση του εργασιακού φόρτου, οι χαμηλές απολαβές, και η ελλιπής γνώση χειρισμού των νέων τεχνολογιών, ιδιαίτερα σε σχέση με τον κλάδο των εκπαιδευτικών και την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. έχει άμεση διασύνδεση με το επαγγελματικό άγχος και ως κύρια αίτια προβάλλονται ο φόρτος εργασίας, οι απαιτήσεις του επαγγέλματος, το εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις πέρα από τον επαγγελματικό χώρο.

Επιπλέον, αμέσως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και της επιβολής συνθηκών καραντίνας, έχει παρατηρηθεί μεγάλο ερευνητικό ενδιαφέρον για τη μελέτη όλων των παραμέτρων που σχετίζονται με την πανδημία του Covid-19, όπως αποτυπώνεται από τη δημοσίευση ερευνών για το εν λόγω ζήτημα. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι συνολικά οι υπό εξέταση μελέτες έχουν καταλήξει στη διαπίστωση ότι υπάρχουν ακόμα πολλά ερευνητικά κενά λόγω του σχετικά μικρού χρόνου που έχει μεσολαβήσει μεταξύ του ξεσπάσματος της επιδημίας μέχρι σήμερα.

## ΜΕΡΟΣ 3<sup>ο</sup>. Μεθοδολογία

### *Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία περιγραφικής βιβλιογραφικής επισκόπησης*

Σε γενικές γραμμές η μέθοδος των βιβλιογραφικών ανασκοπήσεων συνίσταται στη χρήση δευτερογενών δημοσιευμάτων και έχουν ως βασικό στόχο την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε επιμέρους ζητήματα με τρόπο συγκεντρωτικό και μεθοδικό. Με τη μέθοδο αυτή είναι δυνατή η παρουσίαση όλων των διαφορετικών απόψεων και στη συνέχεια η υφιστάμενη έρευνα μπορεί να κατηγοριοποιηθεί και να ταξινομηθεί και να αναδειχθούν, με αυτό τον τρόπο, όλες οι διαστάσεις ενός ζητήματος, όπως παρουσιάζεται από την εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία. Η βασική διάκριση των βιβλιογραφικών ανασκοπήσεων είναι η ταξινόμησή τους σε περιγραφικές και συστηματικές (Day et al. 2012). Στις συστηματικές ανασκοπήσεις οι βιβλιογραφικές αναζητήσεις και στη συνέχεια η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με τρόπο μεθοδικό και συστηματικό. Με αυτό τον τρόπο οι αναζητήσεις αναπαράγονται πολλές φορές και καταλήγουν στο ίδιο σημείο. Οι υπό εξέταση μελέτες επιλέγονται με συγκεκριμένα κριτήρια και πάντα σε συνδυασμό με το κύριο ερευνητικό ερώτημα. Από την άλλη, στις περιγραφικές ανασκοπήσεις δεν προκύπτει η προηγούμενη αυστηρότητα στην επιλογή των ερευνών και στην ανάλυση των δεδομένων, αν και ακολουθείται παρόμοια με τη συστηματική ανασκόπηση μεθοδολογία, με έναν πιο αφηγηματικό χαρακτήρα (Siddaway et als, 2019).

Στην παρούσα μελέτη η μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι αυτή της περιγραφικής ανασκόπησης. Οι βάσεις δεδομένων από τις οποίες αντλήθηκαν οι μελέτες είναι το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, το Research Gate, το Scopus, και το PubMed, ενώ ως λέξεις κλειδιά χρησιμοποιήθηκαν οι: «εργασιακό άγχος», «εργασιακή εξουθένωση», «εργασιακό άγχος ΚΑΙ εργασιακή εξουθένωση», «εργασιακό άγχος Η' εργασιακή εξουθένωση» «πανδημία», «εκπαίδευση και συνθήκες καραντίνας», «Job stress», «occupational burnout», «Job stress AND occupational burnout», «Job stress OR occupational burnout» «Covid-19 pandemic and education»

**Πίνακας 1.** Λέξεις κλειδιά και εκφράσεις σύμφωνα με τον τύπο Boolean

---

|  |
|--|
| TITLE-ABS-KEY (εργασιακό άγχος), (εργασιακή εξουθένωση) (εργασιακό άγχος ΚΑΙ εργασιακή εξουθένωση) (εργασιακό άγχος Η' εργασιακή εξουθένωση) (πανδημία) (εκπαίδευση και συνθήκες καραντίνας) (Job stress) (occupational burnout) (Job stress AND occupational burnout) (Job stress OR occupational burnout) (Covid-19 pandemic and |
|--|

---

Επίσης, η συγκεκριμένη μελέτη επικεντρώθηκε στις έρευνες των τελευταίων ετών, και ιδιαίτερα στο χρονικό διάστημα που καλύπτει την τελευταία δεκαετία, με ελάχιστες αναφορές στις δεκαετίες του 1980 και 1990, ενώ στο κεφάλαιο που σχετίζεται με τις επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας, η αφετηρία της έρευνας τοποθετείται μετά το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι και σήμερα. Τέλος, σε σχέση με τη γλώσσα βαρύτητα δόθηκε στις μελέτες από την Ελλάδα και από τις ξενόγλωσσες όσες είναι στα αγγλικά. Μια γενικότερη διαπίστωση για τις έρευνες που χρησιμοποιήθηκαν είναι ότι υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω μελέτη, ιδιαίτερα σε σχέση με τις επιπτώσεις στους εργαζομένους από την πανδημία, λόγω του μικρού χρονικού διαστήματος που έχει μεσολαβήσει από το ξέσπασμα της πανδημίας μέχρι και σήμερα.



## Μέρος 4<sup>ο</sup>. Ανάλυση και αποτελέσματα

### Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα ανά ερευνητικό ερώτημα

#### 6.1 Αποτελέσματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος

Με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο Κεφάλαιο 2, προέκυψε ότι υπάρχει άμεση συνάφεια ανάμεσα στα επαγγέλματα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, όπως το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, συνδέονται άμεσα με το στρες, και το τελευταίο διάστημα το συγκεκριμένο ζήτημα έχει απασχολήσει την έρευνα στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον Πίνακα 2 που ακολουθεί

Πίνακας 2. Αποτελέσματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος

|                           | <i>1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα: Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον</i> |  |                |   |
|---------------------------|--|--|----------------|---|
| <b>ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ</b>          | <b>ΔΕΙΓΜΑ</b>  | <b>ΚΛΑΔΟΣ</b>                                  | <b>ΜΕΘΟΔΟΣ</b> | <b>ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ</b>  |
| Καρρά (2014)              | Σε 193 δημοσίους υπαλλήλους  | Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμια Φροντίδα Υγείας | Ποσοτική       | Οι γυναίκες εμφανίζονται πιο επιρρεπείς από τους άνδρες ως προς την κατανάλωση αλκοόλ. Οι μικρότερες ηλικίες, οι άγαμοι και οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. |
| Κάμτσιος και Λώλης (2016) | Σε 1447 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση                                     | Ποσοτική       | Η δημοσιονομική κρίση προκάλεσε φαινόμενα εργασιακού άγχους. Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν πιο στρεσογόνες καταστάσεις σε σχέση με τους συναδέλφους τους στην πρωτοβάθμια            |

|                          |  |  |          |   |
|--------------------------|--|--|----------|---|
| Ζουγανέλη κ.α.<br>(2017) | Σε 182<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                      | Εκπαίδευση                                       | Ποσοτική | εκπαίδευση.<br>Οι εργασιακές<br>συνθήκες και η<br>διαχείριση του<br>χρόνου συνιστούν<br>τους κυριότερους<br>παράγοντες<br>άγχους.                       |
| Παπαποστόλου<br>(2017)   | Σε 124<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                      | Εκπαίδευση                                       | Ποσοτική | Τα επίπεδα<br>άγχους<br>διογκώνονται<br>μεταξύ των<br>διοικητικών<br>στελεχών λόγω<br>των αυξημένων<br>καθηκόντων.                                      |
| Νότα-Μόσχου<br>(2017)    | Σε 60<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                       | Ν.Π.Δ.Δ.,<br>Ν.Π.Ι.Δ.<br>Ο.Τ.Α.                  | Ποσοτική | Το άγχος μεταξύ<br>των εργαζομένων<br>κυμαίνεται σε<br>πολύ υψηλά<br>επίπεδα. Ως<br>βασικότερη αιτία<br>προβάλλεται η<br>έλλειψη<br>συνεργασίας.        |
| Τσουκαλά (2018)          | Σε 109<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                      | Εκπαίδευση                                       | Ποσοτική | Προκύπτει η<br>ύπαρξη μέτριου<br>επίπεδου άγχους,<br>με τα ποσοστά να<br>είναι μεγαλύτερα<br>μεταξύ των<br>εκπαιδευτικών<br>Πρωτοβάθμιας<br>εκπαίδευσης |
| Αμπαρτζάκη<br>(2019)     | Σε 30<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους<br>και 30<br>ιδιωτικούς<br>υπάλληλους | Ευρύτερος<br>δημόσιος και<br>ιδιωτικός<br>τομέας | Ποσοτική | Η μείωση των<br>απολαβών ως η<br>κυριότερη πηγή<br>άγχους.  |
| Γεωργούλη (2019)         | Σε 78<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                       | Τομέας υγείας                                    | Ποσοτική | Η έλλειψη<br>ανθρώπινου<br>δυναμικού ως η<br>κυριότερη πηγή<br>άγχους.  |
| Γρηγοριάδου<br>(2019)    | Σε 14<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                       | Ευρύτερος<br>δημόσιος<br>τομέας                  | Ποιοτική | Οι προσωπικές<br>σχέσεις<br>διαταράσσονται<br>για<br>επαγγελματικούς<br>λόγους, ζήτημα<br>που συνιστά πηγή<br>άγχους.                                   |
| Ξυδιά (2019)             | Σε 100<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους                                      | Ευρύτερος<br>Δημόσιος<br>τομέας                  | Ποσοτική | Η έλλειψη<br>ανθρώπινου<br>δυναμικού ως η<br>κυριότερη πηγή   |

|                        |  |  |                          |  |
|------------------------|--|--|--------------------------|--|
| Παπαχαραλάμπους (2019) | Σε 125 ιδιωτικούς υπάλληλους               | Τραπεζικός κλάδος                                  | Ποσοτική                 | άγχους. Η μείωση των απολαβών ως η κυριότερη πηγή άγχους.  |
| Βαλαβάνης (2020)       | έρευνες                                    |  | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Η ανασφάλεια και ο φόρτος εργασίας ως οι κυριότερες πηγές άγχους.                                    |
| Μπούμπας (2020)        | Σε 136 δημοσίους υπαλλήλους                | Ευρύτερος δημόσιος τομέας                          | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας ως η κυριότερη πηγή άγχους.  |
| Λάναρη (2022)          | Σε 75 δημοσίους και ιδιωτικούς υπαλλήλους  | Τομέας υγείας                                      | Ποσοτική                 | Οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο. Τα επίπεδα άγχους μειώνονται όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία.      |
| Κεραυνός (2023)        | Σε 378 δημοσίους υπαλλήλους                | Εκπαίδευση   | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι χαμηλές απολαβές ως οι κυριότερες πηγές άγχους.                             |
| Chauvin et al. (2014)  | Σε 973 δημοσίους υπαλλήλους                | Δημόσιος τομέας- τριτοβάθμια εκπαίδευση (διοίκηση) | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι δυσκολίες επικοινωνίας με τους προϊσταμένους ως οι κυριότερες πηγές άγχους. |
| Giorgi et al. (2015)   | Σε 679 δημοσίους και ιδιωτικούς υπαλλήλους | Δημόσιος – ιδιωτικός τομέας                        | Ποσοτική                 | Η ανασφάλεια, ο φόρτος εργασίας και οι μειωμένες αποδοχές ως οι κυριότερες πηγές άγχους.             |
| Saijo et al. (2018)    | Σε 509 δημοσίους υπαλλήλους (γιατρούς)     | Τομέας υγείας                                      | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι μειωμένες αποδοχές ως οι κυριότερες πηγές άγχους.                           |
| Song et al. (2019)     | Σε 231 οδοντίατρους                        | Ιδιωτικός τομέας υγείας                            | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως οι κυριότερες πηγές άγχους.                    |
| Useche et al. (2019)   | Σε 726 ελεύθερους επαγγελματίες            | Ιδιωτικός τομέας                                   | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι μειωμένες αποδοχές ως οι κυριότερες πηγές                                   |

|                                |  |                             |          |   |
|--------------------------------|--|-----------------------------|----------|---|
| Omar et al. (2020)             | Σε 100 δημοσίους υπαλλήλους                | Δημόσιος τομέας             | Ποσοτική | άγχους. Η ανισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων ως η κυριότερη πηγή άγχους.             |
| Rhineberger-Dunn et al. (2020) | Σε 277 δημοσίους υπαλλήλους                | Δημόσιος τομέας             | Ποσοτική | Οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο. Το ωράριο, το καθηκοντολόγιο και ο φόρτος εργασίας ως οι κυριότερες πηγές άγχους. |
| Ruotsalainen et al. (2020)     | Σε 121 ιδιωτικούς υπαλλήλους               | Ιδιωτικός τομέας            | Ποιοτική | Οι ιδιαιτερότητες των ασθενών ως η κυριότερη πηγή άγχους.   |
| Pereira et al. (2021)          | Σε 841 δημοσίους και ιδιωτικούς υπαλλήλους | Δημόσιος – ιδιωτικός τομέας | Ποσοτική | Οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο. Το ωράριο και ο φόρτος εργασίας ως οι κυριότερες πηγές άγχους.                    |
| Linós et al. (2022)            | Σε 841 δημοσίους και ιδιωτικούς υπαλλήλους | Δημόσιος – ιδιωτικός τομέας | Ποιοτική | Ο φόρτος εργασίας και το ανταγωνιστικό περιβάλλον ως οι κυριότερες πηγές άγχους                                       |

Από τη συγκεντρωτική παράθεση των ερευνών αποτυπώνονται οι τομείς στους οποίους εστιάζουν την προσοχή τους οι ερευνητές, τα μέσα συλλογής των δεδομένων και τα κυριότερα αίτια που προκαλούν εργασιακό άγχος και που έχουν να κάνουν με τις επιπτώσεις από την πρόσφατη δημοσιονομική κρίση, δηλαδή, τη μείωση των αποδοχών, την ανασφάλεια, την εντατικοποίηση της εργασίας και την υποστελέχωση. Επίσης, φαίνεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιο ευάλωτες στις επιπτώσεις του εργασιακού άγχους και αυτό γιατί πέρα από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, έχουν αναλάβει περαιτέρω ρόλους στο οικογενειακό τους περιβάλλον.

## 6.2 Αποτελέσματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος

Με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο Κεφάλαιο 3, προέκυψε ότι υπάρχει άμεση συνάφεια ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και το

εργασιακό άγχος. Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον Πίνακα 3 που ακολουθεί

Πίνακας 3. Αποτελέσματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος

| ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ           | <i>2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα: Διασύνδεση εργασιακού άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση</i> |                  |          |   |
|---------------------|---|------------------|----------|---|
|                     | ΔΕΙΓΜΑ  | ΚΛΑΔΟΣ           | ΜΕΘΟΔΟΣ  | ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ   |
| Αμαραντίδου (2010)  | Σε 490 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση       | Ποσοτική | Ο αυξημένος αριθμός παιδιών ανά τάξη, τα μαθησιακά προβλήματα, οι παραβατικές συμπεριφορές των μαθητών, οι ελλείψεις υλικοτεχνικών υποδομών και το άσχημο σχολικό κλίμα ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης. |
| Χατζηπαντελή (2016) | Σε 152 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση       | Ποσοτική | Ο φόρτος εργασίας και οι ελλείψεις υλικοτεχνικών υποδομών ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Λεμονάκη (2017)     | Σε 111 ιδιωτικούς υπαλλήλους  | Ιδιωτικός τομέας | Ποσοτική | Ο φόρτος εργασίας ως η βασικότερη πηγή επαγγελματικής εξουθένωσης.  |
| Νιέτος κ.α. (2018)  | Σε 430 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση       | Ποσοτική | Οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους συναδέλφους τους της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.   |
| Οικονόμου (2018)    | Σε 144 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση       | Ποσοτική | Δεν υπάρχουν ουσιώδεις διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Ελλάδα και το εξωτερικό, ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της γενικής και της ειδικής αγωγής και τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και      |

|                         |  |               |                          |  |
|-------------------------|--|---------------|--------------------------|--|
| Κυρατζή (2019)          | Σε 150 δημοσίους υπαλλήλους                | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η επαγγελματική εξουθένωση των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.   |
| Ζάγκα (2022)            | Σε 116 δημοσίους και ιδιωτικούς υπαλλήλους | Τομέας υγείας | Ποσοτική                 | Οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο έχουν μεγαλύτερη εξουθένωση σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.                       |
| Ζυγούρης (2022)         | 10 έρευνες                                 | Τομέας υγείας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Μάντζαρη (2022)         | Σε 125 δημοσίους υπαλλήλους                | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Δεν αποτυπώνονται διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, ούτε σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία και το καθεστώς της σύμβασης  |
| Τσομάκου κ.α. (2022)    | Σε 100 δημοσίους υπαλλήλους                | Τομέας υγείας | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Κόσυβας κ.α. (2023)     | Σε 2391 δημοσίους υπαλλήλους               | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες. Οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άγαμους συνάδελφούς τους. |
| Ντούκα (2023)           | Σε 123 δημοσίους υπαλλήλους                | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης σε σχέση με τις γυναίκες.  |
| Iaffaldno et al. (1985) | έρευνες                                    |               | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Κατέληξαν σε 4 στάδια εργασιακού άγχους.   |
| Maslach et al.          | έρευνες                                    |               | Βιβλιογραφική            | Ανέδειξαν τις  |

|                          |                                      |               |                          |  |
|--------------------------|--------------------------------------|---------------|--------------------------|--|
| (1998)                   |                                      |               | επισκόπηση               | παραμέτρους της συναισθηματικής κόπωσης, της αποπροσωποποίησης και της αναποτελεσματικότητας   |
| Gómez et al. (2017)      | 80 έρευνες                           |               | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Η υποστελέχωση και οι ελλείψεις σε ιατροφαρμακευτικά υλικά ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Baier et al. (2018)      | Σε 1101 δημοσίους υπαλλήλους         | Τομέας υγείας | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Rotenstein et al. (2018) | 182 έρευνες                          |               | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Υψηλά ποσοστά εργασιακής εξουθένωσης.  |
| Aparisi et al. (2018)    | Σε 427 δημοσίους υπαλλήλους          | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης. Ο φόρτος εργασίας και οι συμπεριφορές των μαθητών ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης. |
| Suleiman et al. (2019)   | Σε 186 δημοσίους υπαλλήλους          | Τομέας υγείας | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας, η υποστελέχωση και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Hartzband et al. (2020)  | έρευνες                              |               | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Η ψυχολογική ανάγκη των εργαζομένων για αυτονομία συνιστά μια βασική ψυχολογική ανάγκη για την παρακίνηση και την ψυχολογική ευεξία.                         |
| Reardon et al. (2020)    | 5 έρευνες                            |               | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Η εργασιακή εξουθένωση κυμαίνεται μεταξύ 16% και 56%.  |
| Zhang et al. (2020)      | 17 έρευνες                           | Τομέας υγείας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης. Ο φόρτος εργασίας ως η βασικότερη πηγή επαγγελματικής εξουθένωσης.                                    |
| Madigan et al. (2021)    | 14 έρευνες (5311 δημόσιοι υπάλληλοι) | Εκπαίδευση    | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο μειωμένος βαθμός ικανοποίησης, η χαμηλή αυτοεκτίμηση και οι αυξημένες  |

|                            |                              |                 |                          |  |
|----------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|--|
| Sahebi et al. (2021)       | έρευνες                      | Τομέας υγείας   | Βιβλιογραφική επισκόπηση | απαιτήσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο φόρτος εργασίας, η υποστελέχωση και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης. |
| Saloviita et al. (2021)    | Σε 4567 δημοσίους υπαλλήλους | Εκπαίδευση      | Ποσοτική                 | Η επαγγελματική εξουθένωση πλήττει περισσότερο τους νεοδιορισμένους.   |
| Edú-Valsania et al. (2022) | 20 έρευνες                   | Δημόσιος τομέας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο μειωμένος βαθμός ικανοποίησης και οι αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.   |
| Ishibashi et al. (2022)    | Σε 442 δημοσίους υπαλλήλους  | Εκπαίδευση      | Ποσοτική                 | Η υποστήριξη από τη διεύθυνση λειτουργεί ενισχυτικά στο εκπαιδευτικό έργο και συμβάλλει στην ομαλή διεκπεραίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, με αποτέλεσμα να αποτρέπονται φαινόμενα εξουθένωσης     |
| Mijakoski et al. (2022)    | 33 έρευνες                   | Εκπαίδευση      | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον και ιδιαίτερα οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η αντιμετώπιση των παιδιών και οι χαμηλές αμοιβές ως οι βασικότερες πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης.         |

Από τη συγκεντρωτική παράθεση των ερευνών αποτυπώνονται οι τομείς στους οποίους εστιάζουν την προσοχή τους οι ερευνητές, τα μέσα συλλογής των δεδομένων και τα κυριότερα αίτια που προκαλούν εργασιακή εξουθένωση και προκύπτει ότι υπάρχει στενή διασύνδεση με το φόρτο εργασίας, το καθηκοντολόγιο, και τις χαμηλές αμοιβές. Οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες, καθώς καλούνται να ανταποκριθούν σε πολλαπλούς ρόλους στο επαγγελματικό και οικογενειακό τους περιβάλλον.



### 6.3 Αποτελέσματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος

Με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο Κεφάλαιο 4, προέκυψε ότι υπάρχει άμεση συνάφεια ανάμεσα στις συνθήκες καραντίνας μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και τη διόγκωση του εργασιακού άγχους. Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον Πίνακα 4 που ακολουθεί

Πίνακας 4. Αποτελέσματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος

|                        | <i>3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα: Επιπτώσεις της πρόσφατης πανδημίας στο εργασιακό άγχος: επιπτώσεις στην επαγγελματική ζωή και την ευημερία των ατόμων</i> |               |                          |   |
|------------------------|--|---------------|--------------------------|---|
| <b>ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ</b>       | <b>ΔΕΙΓΜΑ</b>  | <b>ΚΛΑΔΟΣ</b> | <b>ΜΕΘΟΔΟΣ</b>           | <b>ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ</b>  |
| Αρβανίτη (2019)        | Σε 5 ιδιωτικούς υπαλλήλους   | Εκπαίδευση    | Ποιοτική                 | Οι εκπαιδευτικοί αντιμετώπισαν την εξ αποστάσεως διδασκαλία ως πηγή εργασιακού άγχους, αφού κλήθηκαν να ανταποκριθούν σε νέα πρωτόγνωρα δεδομένα. |
| Εμμανουήλ (2021)       | Σε 127 δημοσίους υπαλλήλους  | Τομέας υγείας | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.   |
| Καρανδινού κ.α. (2021) | έρευνες  | Τομέας υγείας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.   |
| Παπαβασιλείου (2021)   | 23 έρευνες   | Τομέας υγείας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας, η υποστελέχωση, ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους    |
| Ράικου κ.α. (2021)     | Σε 97 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.  |
| Τσιτσιρίδη (2021)      | Σε 269 δημοσίους υπαλλήλους  | Εκπαίδευση    | Ποσοτική                 | Η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.  |
| Ζαρμακούπη (2022)      | έρευνες  | Εκπαίδευση    | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως βασική πηγή   |

|                      |                               |                               |                          |  |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--|
| Ιωαννίδη (2022)      | Σε 10 δημοσίους υπαλλήλους    | Εκπαίδευση                    | Ποιοτική                 | εργασιακού άγχους. Η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.                              |
| Λαμπρίδης (2022)     | Σε 136 δημοσίους υπαλλήλους   | Δημόσιος τομέας               | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.                                      |
| Βέτσικα (2023)       | Σε 418 ιδιωτικούς υπαλλήλους  | Ιδιωτικός τομέας              | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.                                      |
| Γκιαουράκη (2023)    | Σε 115 ιδιωτικούς υπαλλήλους  | Τραπεζικός τομέας             | Ποσοτική                 | Ο φόρτος εργασίας και η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.                  |
| Wu et al. (2020)     | Σε 220 δημοσίους υπαλλήλους   | Τομέας υγείας                 | Ποσοτική                 | Οι μεταδοτικές ασθένειες ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.   |
| Allen et al. (2020)  | Σε 8.000 δημοσίους υπαλλήλους | Εκπαίδευση                    | Ποσοτική                 | Η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.   |
| Chitra (2020)        | Σε 252 δημοσίους υπαλλήλους   | Εκπαίδευση                    | Ποσοτική                 | Η μειωμένη ικανοποίηση από τις προσδοκίες της εκπαιδευτικής διαδικασίας ως βασική πηγή εργασιακού άγχους.                      |
| Giorgi et al. (2020) | έρευνες                       | Δημόσιος και ιδιωτικός τομέας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας, η υποστελέχωση, ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.             |
| Hamouche (2020)      | έρευνες                       | Δημόσιος και ιδιωτικός τομέας | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους.                                      |
| Jagannath (2020)     | έρευνες                       | Τομέας υγείας                 | Βιβλιογραφική επισκόπηση | Ο φόρτος εργασίας, ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός και οι μεταδοτικές ασθένειες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους |
| Ning et al.          | Σε 612                        | Τομέας                        | Ποσοτική                 | Τα ποσοστά άγχους  |

|                                       |                                    |                    |                             |  |
|---------------------------------------|------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--|
| (2020)                                | δημοσίους<br>υπαλλήλους            | υγείας             |                             | είναι μεγαλύτερα<br>μεταξύ των<br>νοσηλευτών σε σχέση<br>με τους γιατρούς. Πιο<br>ευάλωτες είναι οι<br>γυναίκες.   |
| Prasad et al.<br>(2020)               | Σε 400<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους  | Τομέας<br>έρευνας  | Ποσοτική                    | Η αύξηση του<br>εργασιακού φόρτου και<br>η έλλειψη επικοινωνίας<br>ως οι βασικότερες<br>πηγές εργασιακού<br>άγχους.  |
| Almonacid-<br>Fierro et al.<br>(2021) | Σε 14<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους   | Εκπαίδευση         | Ποιοτική                    | Η ελλιπής εξοικείωση<br>με τις νέες τεχνολογίες<br>και η έλλειψη<br>επικοινωνίας ως οι<br>βασικότερες πηγές<br>εργασιακού άγχους.  |
| Alves et al.<br>(2021)                | Σε 1479<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους | Εκπαίδευση         | Ποσοτική                    | Η ελλιπής εξοικείωση<br>με τις νέες τεχνολογίες<br>και η έλλειψη<br>επικοινωνίας ως οι<br>βασικότερες πηγές<br>εργασιακού άγχους.  |
| Hidalgo-<br>Andrade et al.<br>(2021)  | Σε 392<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους  | Εκπαίδευση         | Ποσοτική                    | Η έλλειψη επικοινωνίας<br>ως η βασικότερη πηγή<br>εργασιακού άγχους.<br>Πιο ευάλωτες είναι οι<br>γυναίκες.   |
| Oosthuizen et<br>al. (2021)           | Σε 158<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους  | Δημόσιος<br>τομέας | Ποσοτική                    | Η έλλειψη επικοινωνίας<br>ως η βασικότερη πηγή<br>εργασιακού άγχους.<br>Προκύπτουν υψηλά<br>επίπεδα<br>συναισθηματικής<br>εξουθένωσης, μέτρια<br>επίπεδα<br>αποπροσωποποίησης<br>και χαμηλά επίπεδα<br>προσωπικών<br>επιτευγμάτων. |
| Mondragon et<br>al. (2021)            | Σε 1623<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους | Εκπαίδευση         | Ποσοτική                    | Η έλλειψη επικοινωνίας<br>ως η βασικότερη πηγή<br>εργασιακού άγχους.   |
| Agyapong et al.<br>(2022)             | 70 έρευνες                         | Εκπαίδευση         | Βιβλιογραφική<br>επισκόπηση | Οι μεταδοτικές<br>ασθένειες και η μη<br>εξοικείωση με τις νέες<br>τεχνολογίες ως οι<br>βασικότερες πηγές<br>εργασιακού άγχους.   |
| Bienat et al.<br>(2022)               | Σε 116<br>δημοσίους<br>υπαλλήλους  | Εκπαίδευση         | Ποσοτική                    | Η έλλειψη επικοινωνίας<br>και η μη εξοικείωση με<br>τις νέες τεχνολογίες ως<br>οι βασικότερες πηγές<br>εργασιακού άγχους.  |
| Ma et al. (2022)                      | 54 έρευνες                         | Εκπαίδευση         | Βιβλιογραφική               | Η έλλειψη επικοινωνίας   |

|  |   |
|--|---|
|  | επισκόπηση και η μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες ως οι βασικότερες πηγές εργασιακού άγχους. |
|--|---|

Από τη συγκεντρωτική παράθεση των ερευνών αποτυπώνονται οι τομείς στους οποίους εστιάζουν την προσοχή τους οι ερευνητές, τα μέσα συλλογής των δεδομένων και οι βασικές παράμετροι που ενισχύουν το αίσθημα του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Πρόκειται για την έλλειψη επικοινωνίας, το φόρτο εργασίας, την υποστελέχωση, τον ανεπαρκή υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τη μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες

## Μέρος 5<sup>ο</sup>. Συζήτηση

### *Κεφάλαιο 7. Συζήτηση/ερμηνεία ανά ερευνητικό ερώτημα*

#### *7.1 Ερμηνεία αποτελεσμάτων πρώτου ερευνητικού ερωτήματος*

Οι έρευνες που παρουσιάστηκαν προέρχονται από την Αμερική, την Ευρώπη, την Ιαπωνία, τη ΝΑ Ασία, και την Ελλάδα. Το πλέον προφανές συμπέρασμα είναι ότι τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, ιδιαίτερα από τους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγείας, εμφανίζουν μεγάλα ποσοστά εργασιακού άγχους, γεγονός που ανέδειξαν πρώτοι οι Milsten και Golaszewski (1985). Όπως προέκυψε από την παρουσίαση των σχετικών μελετών, το ερευνητικό ενδιαφέρον των τελευταίων ετών είναι έντονο σε σχέση με την εξέταση του φαινομένου. Καταρχάς η έρευνα έχει καταλήξει στη διαπίστωση ότι η εμφάνιση του εργασιακού άγχους έχει ως κυριότερες αιτίες τη δημοσιονομική κρίση και τις χαμηλές αποδοχές (Giorgi et al. 2015; Κάμτσιος και Λώλης 2016; Saijo et al. 2018; Αμπαρτζάκη 2019; Παπαχαραλάμπους 2019; Useche et al. 2019; Βαλαβάνης 2020; Κεραυνός 2023), οι εργασιακές συνθήκες και τα αυξημένα καθήκοντα (Chauvin et al. 2014; Giorgi et al. 2015; Ζουγανέλη 2017; Παπαποστόλου 2017; Νότα-Μόσχου 2017; Saijo et al. 2018; Γρηγοριάδου 2019; Song et al. 2019; Useche et al. 2019; Βαλαβάνης 2020; Μπούμπας 2020; Rhineberger-Dunn et al. 2020; Ruotsalainen et al. 2020; Pereira et al. 2021; Linos et al. 2022; Κεραυνός 2023), και οι ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό (Γρηγοριάδου 2019; Ξυδιά 2019).

Στο σύνολο των ερευνών χρησιμοποιήθηκαν τα εξής εργαλεία συλλογής δεδομένων: το ερωτηματολόγιο (Chauvin et al. 2014; Καρρά 2014; Giorgi et al. 2015; Κάμτσιος και Λώλης 2016; Παπαποστόλου 2017; Νότα-Μόσχου 2017; Saijo et al. 2018; Τσουκαλά 2018; Αμπαρτζάκη 2019; Γεωργούλη 2019; Ξυδιά 2019; Παπαχαραλάμπους 2019; Song et al. 2019; Useche et al. 2019; Μπούμπας 2020; Omar et al. 2020; Rhineberger-Dunn et al. 2020; Pereira et al. 2021; Λάναρη 2022; Κεραυνός 2023), η συνέντευξη (Γρηγοριάδου 2019; Ruotsalainen et al. 2020; Linos et al. 2022), η ελληνική έκδοση της κλίμακας αντιλαμβανόμενου στρες (PSS-14) των Cohen, Kamarck, Mermelstein (1983) και η ελληνική κλίμακα μέτρησης στρες για τον εκπαιδευτικό (TSI, Teacher Stress Inventory) του Fimian (1984) (Ζουγανέλη κ.α. 2017) και η βιβλιογραφική επισκόπηση (Βαλαβάνης 2020).

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες εμφανίζονται πιο ευάλωτες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, αφού πλήττονται περισσότερο από

το εργασιακό άγχος, γεγονός που αποδίδεται στο ότι, πέρα από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, έχουν εξίσου επιβαρυνμένο πρόγραμμα και στο οικογενειακό τους περιβάλλον (Καρρά 2014; Omar et al. 2020; Rhineberger-Dunn et al. 2020; Pereira et al. 2021; Λάναρη 2022).

## *7.2 Ερμηνεία αποτελεσμάτων δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος*

Οι έρευνες που παρουσιάστηκαν προέρχονται από την Ευρώπη, την Ιαπωνία, τη Μ. Ανατολή, και την Ελλάδα. Το πλέον προφανές συμπέρασμα είναι ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει άμεση διασύνδεση με το επαγγελματικό άγχος, επιβεβαιώνοντας τις μελέτες υποβάθρου των Freudenberger (1974), Iaffaldno και Muchinsky (1985), και Maslach και Golberg (1998). Ως κύρια αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης προβάλλονται ο φόρτος εργασίας και οι απαιτήσεις του επαγγέλματος (Αμαραντίδου 2010; Χατζηπαντελή 2016; Λεμονάκη 2017; Baier et al. 2018; Aparisi et al. 2018; Suleiman et al. 2019; Zhang et al. 2020; Madigan et al. 2021; Sahebi et al. 2021; Ζυγούρης 2022; Mijakoski et al. 2022; Τσομάκου κ.α. 2022), το εργασιακό περιβάλλον (Αμαραντίδου 2010; Νιέτος κ.α. 2018; Οικονόμου 2018; Rotenstein et al. 2018; Κυρατζή 2019; Reardon et al. 2020; Saloviita et al. 2021; Ishibashi et al. 2022; Ζάγκα 2022; Μάντζαρη 2022; Mijakoski et al. 2022), οι ελλείψεις υλικοτεχνικών υποδομών (Αμαραντίδου 2010; Χατζηπαντελή 2016; Gómez et al. 2017; Suleiman et al. 2019), οι χαμηλές αμοιβές (Baier et al. 2018; Suleiman et al. 2019; Sahebi et al. 2021; Edú-Valsania et al. 2022; Ζυγούρης 2022; Mijakoski et al. 2022; Τσομάκου κ.α. 2022), η υποστελέχωση (Gómez et al. 2017; Sahebi et al. 2021), και ο μειωμένος βαθμός ικανοποίησης και η χαμηλή αυτοεκτίμηση (Hartzband et al. 2020; Madigan et al. 2021; Edú-Valsania et al. 2022).

Στο σύνολο των ερευνών χρησιμοποιήθηκαν τα εξής εργαλεία συλλογής δεδομένων: το ερωτηματολόγιο (Αμαραντίδου 2010; Χατζηπαντελή 2016; Λεμονάκη 2017; Aparisi et al. 2018; Baier et al. 2018; Νιέτος κ.α. 2018; Οικονόμου 2018; Κυρατζή 2019; Suleiman et al. 2019; Saloviita et al. 2021; Ζάγκα 2022; Ishibashi et al. 2022; Μάντζαρη 2022; Τσομάκου κ.α. 2022; Κόσσυβας κ.α. 2023; Ντούκα 2023), η βιβλιογραφική επισκόπηση (Iaffaldno et al. 1985; Maslach et al. 1998; Gómez et al. 2017; Aparisi et al. 2018; Rotenstein et al. 2018; Hartzband et al. 2020; Reardon et al. 2020; Zhang et al. 2020; Madigan et al. 2021; Sahebi et al. 2021; Edú-Valsania et al. 2022; Mijakoski et al. 2022; Ζυγούρης 2022) και η κλίμακα αντιληπτού στρες (PSS) (Aparisi et al. 2018).

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες πλήττονται περισσότερο από την εργασιακή εξουθένωση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους

(Aparisi et al. 2018; Zhang et al. 2020; Ζάγκα 2022; Κόσυβας 2023), με μοναδική εξαίρεση τη μελέτη της Ντούκα (2023), στην οποία οι άνδρες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξουθένωση από τις γυναίκες συναδέλφους τους.

### *7.3 Ερμηνεία αποτελεσμάτων τρίτου ερευνητικού ερωτήματος*

Οι έρευνες που παρουσιάστηκαν προέρχονται από την Ευρώπη, την Κίνα, την Ινδία, το Εκουαδόρ, τη Νότια Αφρική, και την Ελλάδα. Η βασική διαπίστωση από το σύνολο των μελετών που εξετάστηκαν είναι ότι μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και την επιβολή συνθηκών καραντίνας οι εργαζόμενοι επηρεάστηκαν σε σημαντικό βαθμό, με αποτέλεσμα να αυξηθούν τα επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης. Από τα δεδομένα που προέκυψαν ως βασικότεροι λόγοι για την ανάπτυξη εργασιακού άγχους είναι η υιοθέτηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας και η ελλιπής εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες (Αρβανίτη 2019; Allen et al. 2020; Almonacid-Fierro et al. 2021; Alves et al. 2021; Ράικου κ.α. 2021; Τσιτσιρίδη 2021; Agyarong et al. 2022; Bienat et al. 2022; Ζαρμακούπη 2022; Ιωαννίδη 2022; Ma et al. 2022; Γκιαουράκη 2023), ο φόρτος εργασίας (Giorgi et al. 2020; Hamouche 2020; Jagannath 2020; Prasad et al. 2020; Εμμανουήλ 2021; Καρανδινού κ.α. 2021; Παπαβασιλείου 2021; Λαμπρίδης 2022; Βέτσικα 2023; Γκιαουράκη 2023), η υποστελέχωση (Giorgi et al. 2020; Παπαβασιλείου 2021), ο ανεπαρκής υλικοτεχνικός εξοπλισμός (Giorgi et al. 2020; Jagannath 2020; Παπαβασιλείου 2021) οι κίνδυνοι για την υγεία (Hamouche 2020; Wu et al. 2020; Εμμανουήλ 2021; Καρανδινού κ.α. 2021; Παπαβασιλείου 2021; Agyarong et al. 2022; Λαμπρίδης 2022; Βέτσικα 2023), η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση (Chitra 2020), και η έλλειψη επικοινωνίας (Prasad et al. 2020; Almonacid-Fierro et al. 2021; Alves et al. 2021; Hidalgo-Andrade et al. 2021; Oosthuizen et al. 2021; Mondragon et al. 2021; Bienat et al. 2022; Ma et al. 2022).

Στο σύνολο των ερευνών χρησιμοποιήθηκαν τα εξής εργαλεία συλλογής δεδομένων: το ερωτηματολόγιο (Allen et al.2020; Chitra 2020; Ning et al. 2020; Prasad et al. 2020; Wu et al.2020; Alves et al. 2021; Εμμανουήλ 2021; Hidalgo-Andrade et al. 2021; Mondragon et al. 2021; Oosthuizen et al. 2021; Ράικου κ.α. 2021; Τσιτσιρίδη 2021; Bienat et al. 2022; Λαμπρίδης 2022; Βέτσικα 2023; Γκιαουράκη 2023), η βιβλιογραφική επισκόπηση (Giorgi et al. 2020; Hamouche 2020; Jagannath 2020; Καρανδινού κ.α. 2021; Παπαβασιλείου 2021; Agyarong et al. 2022; Ζαρμακούπη 2022; Ma et al. 2022), η κλίμακα αξιολόγησης ClinicalOutcomes in Routine Evaluation-10 (Hidalgo-Andrade et al. 2021) και η κλίμακα αξιολόγησης της κατάθλιψης και του άγχους, DASS-21 (Ma et al. 2022).

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες πλήττονται περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους από την εργασιακή εξουθένωση μετά το ξέσπασμα της πανδημίας (Ning et al. 2020; Hidalgo-Andrade et al. 2021).



## Μέρος 6<sup>ο</sup>. Συμπεράσματα, περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

### Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα, Προτάσεις και Περιορισμοί έρευνας

#### 8.1 Συμπεράσματα έρευνας

Η έρευνα των τελευταίων ετών έχει αναδείξει το γεγονός ότι το εργασιακό άγχος έχει σοβαρές προεκτάσεις στον εργαζόμενο και αυτό αποτυπώνεται στις συμπεριφορές που εκδηλώνει. Καθώς η παρούσα εργασία πρόκειται για μια μελέτη επισκόπησης της έρευνας των τελευταίων ετών, αποτυπώνεται ότι το τελευταίο διάστημα το ζήτημα του εργασιακού άγχους έχει προκαλέσει το ερευνητικό ενδιαφέρον, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, και αυτό παρατηρείται σε σχέση και με τα τρία ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στα εισαγωγικά κεφάλαια. Από τη μελέτη των διαθέσιμων ερευνών προκύπτει η βασική διαπίστωση ότι τα φαινόμενα του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης είναι αλληλένδετα και ως κύρια αίτια προβάλλονται η οικονομική κρίση και η μείωση των απολαβών, η ανασφάλεια, η εντατικοποίηση της εργασίας, οι μειωμένες προσλήψεις και η υποστελέχωση. Ασφαλώς, το ξέσπασμα της πανδημίας και η επικράτηση συνθηκών καραντίνας επέτειναν το αίσθημα του άγχους και της εξουθένωσης σε συνδυασμό με την ελλιπή εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες που αντιμετώπισε ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων με την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Σε σχέση με το δείγμα ερευνών στα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα, σε σχέση με τους κύριους παράγοντες του εργασιακού άγχους χρησιμοποιήθηκαν 25 μελέτες, 15 από την Ελλάδα και 10 από το εξωτερικό. Σε σχέση με την εργασιακή εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκαν 28 μελέτες, 12 από την Ελλάδα και 16 από το εξωτερικό, ενώ σε σχέση με τις επιπτώσεις της πανδημίας χρησιμοποιήθηκαν 27 μελέτες, 11 από την Ελλάδα και 16 από το εξωτερικό. Ο διαθέσιμος αριθμός μελετών δείχνει το αυξημένο ερευνητικό ενδιαφέρον των τελευταίων ετών, γεγονός που έχει οδηγήσει και στην κατασκευή των κατάλληλων ερευνητικών εργαλείων για την καταμέτρηση των υπό εξέταση φαινομένων, όπως της κλίμακας αυτοαξιολόγησης άγχους (SAS), της κλίμακας αυτοαξιολόγησης κατάθλιψης (SDS), της κλίμακας Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), της κλίμακας Maslach Burnout Inventory, της κλίμακας αντιληπτού στρες (PSS), του ερωτηματολογίου δομής του χρόνου (TSQ), της κλίμακας SF 36, της κλίμακας General Burnout Measure, της κλίμακας στρες των νηπιαγωγών (NTSS), των σύντομων κλιμάκων για το Προφίλ Αντιμετώπισης (BSCP), της κλίμακας κοινωνικής υποστήριξης, της κλίμακας ψυχικής

ευζωίας του Warwick-Edinburgh, και του Διεθνούς Ερωτηματολογίου Φυσικής Δραστηριότητας-Σύντομη Φόρμα (IPAQ-SF).

### ***8.2 Περιορισμοί έρευνας***

Η επιλογή της βιβλιογραφικής επισκόπησης ελλοχεύει κάποιους εγγενείς περιορισμούς. Καταρχάς, η υιοθέτηση αυτής της μεθόδου, και δη της περιγραφικής ανασκόπησης, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις υποκειμενικές κρίσεις των ερευνητών, για αυτό και θα πρέπει να χρησιμοποιείται με τη δέουσα προσοχή. Επίσης, το περιεχόμενο της έρευνας μπορεί να αντιμετωπίζει προβλήματα αξιοπιστίας, εφόσον ορισμένες έρευνες που χρησιμοποιήθηκαν δεν υιοθέτησαν τη κατάλληλη μεθοδολογική προσέγγιση. Λ.χ., σε αρκετές έρευνες δε καταγράφονται δεδομένα που σχετίζονται με το ακριβές περιεχόμενο του δείγματος που χρησιμοποιείται (π.χ. Βαλαβάνης, 2020. Hartzband et al. 2020. Καρανδινού, 2021. Ζαρμακούπη, 2022. κ.α.).

### ***8.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη***

Οι υπό εξέταση μελέτες προέρχονται από διαφορετικές περιοχές που καλύπτουν όλες τις Ηπείρους και θέτουν ζητήματα σχετικά με τη ύπαρξη εργασιακού άγχους και εξουθένωσης και των επιπτώσεων της πανδημίας. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει την πολυπλοκότητα των ερευνητικών ερωτημάτων που έχουν τεθεί στην παρούσα εργασία και καθιστά σαφές ότι απαιτείται μελλοντική έρευνα προκειμένου να αποσαφηνιστούν ζητήματα, για τα οποία ορισμένες φορές εμφανίζονται αντικρουόμενα αποτελέσματα από επιμέρους έρευνες. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε τον αντίκτυπο του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης στις γυναίκες και φαίνεται από το σύνολο σχεδόν των ερευνών, ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες, λόγω των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Ωστόσο, στην έρευνα της Μάντζαρη (2022) δεν παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικούς, ενώ στην έρευνα της Ντούκα (2023) οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης σε σχέση με τις γυναίκες. Αυτό θέτει το ζήτημα περαιτέρω διερεύνησης της συγκεκριμένης θεματικής.

Ενδιαφέρον θα προκαλούσε η διεύρυνση της βάσης δεδομένων με υλικό που θα προερχόταν λ.χ. από το οικογενειακό περιβάλλον των εργαζομένων, που θα διαφώτιζε το μέγεθος του φαινομένου και τις επιπτώσεις του στις οικογενειακές σχέσεις και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον των συμμετεχόντων. Επιπλέον, όπως έχει ήδη επισημανθεί, θα πρέπει να μελετηθεί περισσότερο ο αντίκτυπος των επιπτώσεων της

πανδημίας του Covid-19, και σε ποιο βαθμό διεύρυνε τα φαινόμενα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης. Αν και τα τελευταία χρόνια έχει εκπονηθεί ένας ικανοποιητικός αριθμός σχετικών ερευνών, η μικρή χρονική απόσταση από το ξέσπασμα της πανδημίας επιτάσσει την διεκπεραίωση και άλλων ερευνών που θα αποτυπώνουν με περισσότερες λεπτομέρειες τον αντίκτυπο στους εργαζόμενους και το άμεσο περιβάλλον τους. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να διαμορφωθούν κατάλληλα εργαλεία (ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, κ.α.) που να ανταποκρίνονται στις εξειδικευμένες πτυχές της μελέτης της πανδημίας και να προσανατολίζονται και σε μια διερεύνηση των μεταβολών πριν και μετά το ξέσπασμα της πανδημίας.

## *Επίλογος*

Η διεξοδική μελέτη των παραπάνω μελετών κατέδειξε ότι το διάστημα των τελευταίων ετών έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον για το ζήτημα του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Με τη χρήση των κατάλληλων ερευνητικών εργαλείων έχει δοθεί βαρύτητα σε επιμέρους πτυχές των συγκεκριμένων θεματικών, αλλά θα πρέπει να επισημανθεί ότι παραμένουν πολλές παράμετροι που χρήζουν περαιτέρω έρευνας, ιδιαίτερα μετά το ξέσπασμα της πανδημίας και των επιπτώσεων στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.

## **Βιβλιογραφία**

Α. Ελληνόγλωσση

Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη*. Τρίκαλα: Πανεπιστήμιο Θράκης – Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Αμπαρτζάκη, Γ. (2019). *Το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης*. Ηράκλειο: Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο.

Αρβανίτη, Σ. (2019). *Εκτίμηση άμεσων και έμμεσων επιπτώσεων στην εκπαίδευση από την πανδημία- Μεθοδολογικό πλαίσιο και Μελέτη Εφαρμογής*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Βαλαβάνης, Χ. (2020). *Στρες και εργασιακή ανασφάλεια*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

Βέτσικα, Φ. (2023). *Επίδραση της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των εργαζομένων και ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνση τους, σε μια επιχείρηση τροφίμων*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Γεωργούλη, Ν. (2019). *Το εργασιακό στρες και η επίδραση του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των επαγγελματιών υγείας*. Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Γκιαουράκη, Κ (2023). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού (covid- 19) στους εργαζόμενους του τραπεζικού τομέα της ελληνικής οικονομίας*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Γρηγοριάδου, Δ. (2019). *Βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στους ΟΤΑ και ποιότητα στην απασχόλησή τους*. Αθήνα: ΑΔΕΔΥ.

Εμμανουήλ, Μ. (2021). *Οι Ψυχολογικές επιπτώσεις του COVID19 στο υγειονομικό προσωπικό κατά την περίθαλψη ασθενών στην πανδημία και η ψυχική ανθεκτικότητα ως μία δυναμική διαδικασία προσαρμογής*. Λάρισα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Ζάγκα, Η. (2022). *Εργασιακή Εξουθένωση και Εργασιακή Ικανοποίηση των Επαγγελματιών Υγείας. Μελέτη που πραγματοποιήθηκε στη Ρόδο*. Ρόδος: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Ζαρμακούπη, Ε., Ζαρμακούπη, Δ., Παπαθανασίου, Β. (2022). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας σε εκπαιδευτικούς και μαθητές*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

Ζουγανέλη, Α., Κατσιφή-Χαραλαμπίδη, Σ., Μαστροθανάσης, Κ. (2017). *Διερεύνηση του εργασιακού στρες και των στρεσογόνων παραγόντων των εκπαιδευτικών Α/θμιας εκπαίδευσης Βοιωτίας: Ο ρόλος του εργασιακού περιβάλλοντος, οι τρόποι εκδήλωσης άγχους και η διαχείρισή του*, στο: Κολυμπάρη, Τ., Χατζηκωνσταντής, Χ. 3<sup>ο</sup> *Επιστημονικό*

Συνέδριο «Προοπτικές για ένα σύγχρονο και δημοκρατικό σχολείο». Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 70-81.

Ζυγούρης, Γ. (2022). *Εργασιακή εξουθένωση στην επείγουσα προ-νοσοκομειακή φροντίδα υγείας*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Ιωαννίδη, Δ. (2022). *Η πανδημία του Κορονοϊού COVID-19 και οι επιπτώσεις της στον τρόπο νοσηματοδότησης των εκπαιδευτικών συντελεστών σε σχέση με την εκπαίδευση και τις εκπαιδευτικές πρακτικές στην Πρωτοβάθμια*. Κόρινθος: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Κάμτσιος, Σ., Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9, 40-87.

Καρανδινού, Κ., Μακρυγιάννης, Π.Μ., Καραγιαννάκη, Α. (2021). *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) νοσηλευτών στην περίοδο της πανδημίας του COVID-19*. Ηράκλειο: Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο.

Καρρά, Α. (2014). *Εκτίμηση εργασιακού στρες και χρήσης αλκοόλ στους εργαζόμενους των υπηρεσιών υγείας του νομού Κορινθίας*. Κόρινθος: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Κεραυνός, Ν., Παπαδόπουλος, Ε., Μάντζου, Θ. (2023). Εργασιακό Άγχος και Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση του Ν. Λαρίσης. *εκπ@ιδευτικός κύκλος*, 11 (2), 134-156.

Κόσσυβας, Γ., Μουταβελής, Α., Αποστολόπουλος, Κ., Φερεντίνος Σ. (2023). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. *Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών–Επιστημονικών Θεμάτων*, 25, 51-75.

Κυρατζή, Μ. (2019). *Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Α. του Νομού Αττικής. Μέτρα αποτροπής του φαινομένου*. Αιγάλεω: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Λαμπρίδης, Χ. (2022). *Η επαγγελματική εξουθένωση στις Διευθύνσεις Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας-Θράκης: Πριν και μετά την εμφάνιση της πανδημίας Covid-19*. Κοζάνη: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Λάναρη, Α. (2022). *Το εργασιακό στρες και οι αιτίες εμφάνισής του σε επαγγελματίες υγείας. Τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Λεμονάκη, Ρ. (2017). *Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή δέσμευση και εργασιακή απόδοση: Ο διαμεσολαβητικός ρόλος των γνωστικών λειτουργιών*. Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Μάντζαρη, Γ. (2022). *Επαγγελματική εξουθένωση καθηγητών ειδικής αγωγής στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στα ειδικά σχολεία του Πειραιά*. Σπάρτη: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Μπούμπας, Α. (2020). *Εργασιακό άγχος και επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων της αποκεντρωμένης διοίκησης Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδας*. Λάρισα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Νιέτος, Η.Φ., Παπαβαγγέλη, Στ., Ζουρνατζή, Ε. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *εκπ@ιδευτικός κύκλος*, 6 (1), 50-64.

Νότα-Μόσχου, Α. (2018). *Εργασιακό Άγχος και Επαγγελματική Εξουθένωση σε Δείγμα Εργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα: Ο Ρόλος της Αντιλαμβανόμενης Οργανωσιακής και Συναισθηματικής Κοινωνικής Υποστήριξης*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ντούκα, Ε. (2023). *Επαγγελματική εξουθένωση Εκπαιδευτικών Σχολικών Μονάδων Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Ξυδιά, Α. (2019). *Η διαχείριση του εργασιακού άγχους, ως μια ιδιαίτερη διάσταση της διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Η περίπτωση του Δήμου Σπάρτης*. Σπάρτη: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Οικονόμου, Μ. (2018). *Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, την Ειδική Αγωγή και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας*. Κόρινθος: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Παπαβασιλείου, Β. (2021). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας SARS-Cov-2 στην ψυχική υγεία των νοσηλευτών*. Τρίπολη: Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Παπαποστόλου, Δ. (2017). *Το Εργασιακό Άγχος ως απόρροια της Επικοινωνίας μέσα στον Οργανισμό. Μελέτη Περίπτωσης: Οι διοικητικοί υπάλληλοι του Τ.Ε.Ι. Αθήνας*. Αθήνα: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα.

Παπαχαράλαμπος, Κ. (2019). *Εργασιακό άγχος και εργασιακή ικανοποίηση: Συγκριτική ανάλυση σε εργαζόμενους χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων στην Ελλάδα*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Ράικου, Ν., Κωνσταντοπούλου, Γ., Λαβίδα, Κ. (2021). Άγχος και δεξιότητες εκπαιδευτικών κατά τη διαχείριση της εκπαιδευτικής κρίσης λόγω της πανδημίας COVID-19. *Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Διαδικτυακού Εκπαιδευτικού Συνεδρίου «Από τον 20ο στον 21ο αιώνα μέσα σε 15 ημέρες: Η απότομη μετάβαση της εκπαιδευτικής μας πραγματικότητας σε ψηφιακά περιβάλλοντα. Στάσεις – Αντιλήψεις – Σενάρια – Προοπτικές – Προτάσεις»*. Ηλεκτρονική έκδοση: Ελληνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.

Τσομάκου, Α., Θεοδώρου, Π., Καραγιάννη, Ρ., Γαλάνης, Π. (2022). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού τριτοβάθμιου δημόσιου νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 39 (2), 236-244.

Τσουκαλά, Χ. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση: ζήτημα εργασιακού άγχους και μόνο*; Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο.

Χατζηπαντελή, Α. (2016). *Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

## Β. Ξενόγλωσση

Agyarong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *International journal of environmental research and public health*, 19 (17), 10706.

Allen, R., Jerrim, J., Sims, S. (2020). How did the early stages of the COVID-19 pandemic affect teacher wellbeing. *Centre for Education Policy and Equalising Opportunities (CEPEO) Working Paper*, 1, 20-15.

Almonacid-Fierro, A., Vargas-Vitoria, R., De Carvalho, R. S., Fierro, M. A. (2021). Impact on Teaching in Times of COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10 (2), 432-440.

Alves, R., Lopes, T., Precioso, J. (2021). Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being. *International Journal of Educational Research and Innovation*, (15), 203-217.

Aparisi, D. Torregrosa, M.S., Ingles, C.J., García-Fernandez, J.M. (2019). Stress, Burnout and Health in a Sample of Spanish Teachers. *Advances in Higher Education*, 3 (1), 1-11.

Azoulay, E., De Waele, J., Ferrer, R., Staudinger, T., Borkowska, M., Povoia, P., Cecconi, M. (2020). Symptoms of burnout in intensive care unit specialists facing the COVID-19 outbreak. *Annals of intensive care*, 10 (1), 1-8.

Baier, N., Roth, K., Felgner, S., Henschke, C. (2018). Burnout and safety outcomes - a cross-sectional nationwide survey of EMS-workers in Germany. *Emergency Medicine*, 18 (1), n. 24.

Biernat, E., Piątkowska, M., Rozpara, M. (2022). Is the Prevalence of Low Physical Activity among Teachers Associated with Depression, Anxiety, and Stress?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (14), 8868.



Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstetter, F., Raffin, D., Schimchowitsch, S., Louvet, E. (2014). Assessment of job stress factors in a context of organizational change. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 64, 299-306.

Chitra, A. (2020). Study on Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction of Teachers during Covid-19 Pandemic Period. *Global Development Review*, 4 (2), 52-62.

Coolican, M., Borrás, J.C., Strong, M. (2020). Argentina and the COVID-19: Lessons learned from education and technical colleges in Buenos Aires Province. *Journal of Education for Teaching*, 46, 484-496.

Day, R. A., Gastel, B. (2012). *How to write and publish a scientific paper*. Cambridge University Press.

Edú-Valsania, S., Laguía, A., Moriano, J.A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1780.

Elahi, Y. A., Apoorva, M. (2012). A Detail Study on Length of Service and Role Stress of Banking Sector in Lucknow Region. *Research Journal of Management Sciences*, 1, 15-18.

Fortes-Ferreira, L., Peiro, J.M., González-Morales, M.G., Martin, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47 (4), 293-302.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

Giorgi, G., Lecca, L.I., Alessio, F., Finstad, G.L., Bondanini, G., Lulli, L.G., Arcangeli, G., Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: a narrative review. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7857.

Giorgi, G., Shoss, M., Leon Perez, J. (2015). Going Beyond Workplace Stressors: Economic Crisis and Perceived Employability in Relation to Psychological Distress and Job Dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137-158.

Goh, J., Pfeffer, J., Zenios, S. A. (2016). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 62 (2), 608-628.

Gómez-Urquiza, J.L., Fuente-Solana, E.I., Alberdin-Garcia, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E.M., Canadas de la Fuente, G.A. (2017). Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis. *Critical Care Nurse*, 37 (5), e1-e9.

- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions [version 1; peer review: 2 approved]. *Emerald Open Research*, 2:15.
- Hartzband, P, Groopman, J. (2020). Physician Burnout, Interrupted. *The New England Journal of Medicine*, 382, 2485-2487.
- Hayward, R. (1994). Teacher stress in the primary school. *Educational Bulletin*, 37, 3-20.
- Hidalgo-Andrade, P., Hermosa-Bosano, C., Paz, C. (2021). Teachers' mental health and self-reported coping strategies during the COVID-19 pandemic in Ecuador: A mixed-methods study. *Psychology research and behavior management*, 14, 933.
- Iaffaldno, M.T, Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: a metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Ishibashi, S., Tokunaga, A., Shirabe, S., Yoshida, Y., Imamura, A., Takahashi, K., Kawano, K., Iwanaga, R., Tanaka, G. (2022). Burnout among kindergarten teachers and associated factors. *Medicine*, 101 (38), e30786.
- Jagannath, G. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals. *Telangana Journal of Psychiatry*, 6 (2), 105-109.
- Linos, E., Ruffini, K., Wilcoxon, S. (2022). Reducing Burnout and Resignations among Frontline Workers: A Field Experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32 (3), 473-488.
- Ma, K., Liang, L., Chutiyami, M., Nicoll, S., Khaerudin, T., Van Ha, X. (2022). COVID-19 pandemic-related anxiety, stress, and depression among teachers: A systematic review and meta-analysis. *Work*, 73 (2022), 3-27.
- Madigan, D.J., Kim, L. (2020). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105.
- Maslach C, Golberg J. (1998). Prevention of burn-out: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Mijakoski, D., Cheptea, D., Marca, S.C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M.D., Gnesi, M., Godderis, L. (2022). Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 5776.
- Milsten, M.M., Golaszewski, T.J. (1985). Effects of Organizationally Based and Individually Based Stress Management Efforts in Elementary School Settings. *Urban Education*, 19 (4), 389-409.

Mondragon, N.I., Sancho, B.N., Santamaria, D., M., Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Reopening of schools in the covid-19 pandemic: The quality of life of teachers while coping with this new challenge in the north of Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (15), 7791.

Murat, M., Kose, S., Savaşer, S. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30 (2), 533-543.

Ning, X., Yu, F., Huang, Q., Li, X., Luo, Y, Huang, Q., Chen, C (2020). The mental health of neurological doctors and nurses in Hunan Province, China during the initial stages of the COVID-19 outbreak. *BMC Psychiatry*, 20, 436.

Omar, M.K., Aluwi, A.H., Hussein, N., Mohd, I.H., Rusdi, S.D. (2020). Factors Influencing Job Stress Among Malaysian Traffic Police Officers. *International Journal of Financial Research*, 11 (3), 155-161.

Oosthuizen, R.M., Mayer, C.H., Zwane N.J. (2021). Burnout, employee engagement and self-perceived employability in the South African public sector. *Journal of Human Resource Management*, 19 (0), a1340.

Pereira, H., Feher, G., Tibold, A., Costa, V., Monteiro, S., Esgalhado, G. (2021). Mediating Effect of Burnout on the Association between Work-Related Quality of Life and Mental Health Symptoms. *Brain Sciences*, 11, 813.

Prasad, K., Vaidya, R. (2020). Association among Covid-19 parameters, occupational stress and employee performance: An empirical study with reference to Agricultural Research Sector in Hyderabad Metro. *Sustainable Humanosphere*, 16 (2), 235-253.

Reardon, M., Abrahams, R., Thyer, L., Simpson, P. (2020). Prevalence of burnout in paramedics: A systematic review of prevalence studies. *Emergency Medicine Australasia*, 32 (2), 182-189.

Rhineberger-Dunn, G., Mack, K.Y. (2020). The Impact of Individual Factors, Job Characteristics, and Organizational Variables on Job Stress and Job Satisfaction Among Community Corrections Staff. *Criminal Justice Review*, 20 (10), 1204-1228.

Rotenstein, L., Torre, M., Ramos, M., Rosales, R., Guille, C., Sen, S., Mata, D. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians A Systematic Review. *JAMA*, 320 (11),1131-1150.

Ruotsalainen, S., Jantunen, S., Sinervo, T. (2020). Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. *BMC Health Services Research*, 20 (1), 896.

Sahebi, A., Golitaleb, M., Jahangiri, K. (2021). Occupational Burnout in Pre-Hospital Emergency Personnel in Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Nursing & Midwifery Research*, 26 (1), 11-17.

Saijo, Y., Yoshioka, E., Sharon J.B. Hanley, J.B. S., Kazuyo Kitaoka, K., Yoshida, T. (2018). Job Stress Factors Affect Workplace Resignation and Burnout among Japanese Rural Physicians. *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 245, 167-177.

Siddaway, A.P., Wood, A.M., Hedges, L.V. (2019). How to do a systematic review: a best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual review of psychology*, 70, 747-770.

Timo Saloviita, T., Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41.

Song, K.W., Kim, H.K (2019). Job stress and its related factors among Korean dentists: An online survey study. *International Dental Journal*, 69 (6), 436-444.

Suleiman, K., Hijazi, Z., Kalaldehy, M., Sharour L.A. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*, 61, 398-406.

Thompson, A.D., Lindstrom, D., Schmidt-Crawford D.A. (2020). COVID-19 Era: A Time for Us to Lead!. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 36 (4), 204-205.

Useche, S.A, Montoro, L., Alonso, F., Pastor, J.C. (2019). Psychosocial Work Factors, Job Stress and Strain at the Wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in Professional Drivers. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1531

Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A., Bruera, E., Yang, X., Wei, S., Qian, Y. (2020). A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on The Frontline and Usual Wards During The COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. *Journal of Pain and Symptom Management*, 60 (1), e60-e65.