



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ**

(THE IMPACT OF COVID-19 ON WORK STRESS AND WORK BEHAVIORS)

Του

ΜΩΥΣΙΔΗ ΠΑΡΙ του ΛΟΥΜΠΟΜΙΡ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

ΓΡΟΥΓΙΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στη

Διοίκηση Επιχειρήσεων

2022

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για τη διεκπεραίωση της διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Γρούγιου Βασιλική, για τη καθοδήγηση και τις συμβουλές κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τους φίλους και την οικογένεια μου για τη στήριξή τους.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η πανδημία Covid-19 επέφερε νέα τάξη πραγμάτων στο χώρο της εργασίας και ιδιαίτερα στους εργαζόμενους επιφέροντας διάφορες ψυχολογικές επιπτώσεις. Ανάμεσα σε αυτές είναι το εργασιακό άγχος.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η αποτύπωση των ψυχολογικών αυτών εκφάνσεων καθώς και τις αλληλεπιδράσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους εργαζόμενους της Ελλάδας και των εργασιακών συνθηκών που επέφερε ο Covid-19.

Μεθοδολογία έρευνας: Στη μελέτη αυτή συμμετείχαν εθελοντικά 195 εργαζόμενοι άνω των 18 ετών που επιλέχθηκαν με δειγματοληψία χιονοστιβάδας και συμπλήρωσαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 4 ενότητες και περιέχει τα δημογραφικά στοιχεία, τη κλίμακα DCSQ-17 για τη μέτρηση άγχους, τη κλίμακα ERI-PSS-WLB για την αξιολόγηση εργασίας και προσωπικής ζωής και τη κλίμακα φόβου κορονοϊού FCV-19S. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με το SPSS v.28.

Αποτελέσματα και Συμπεράσματα: Τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι ότι παρουσιάζεται αυξημένο εργασιακό στρες κατά τη διάρκεια της πανδημίας στους εργαζομένους της Ελλάδας. Παρόλα αυτά, είναι πολλαπλοί οι παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό άγχος και όχι μόνο η πανδημία Covid-19. Ανάμεσα στους παράγοντες που επιδρούν στο εργασιακό άγχος είναι ο φόρτος εργασίας, οι εκτεταμένες ώρες εργασίας, ο φόβος για τον κορονοϊό ακόμα και η μοναξιά της εργασίας από το σπίτι. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό στρες. Για το λόγο αυτό πολιτεία καθώς και επιχειρήσεις πρέπει να λαμβάνουν έγκυρα μέτρα ώστε να υπάρχει μείωση του εργασιακού στρες, βελτιώνοντας τόσο τις συνθήκες εργασίας, τις υποδομές εργασίας καθώς και την ασφάλεια των εργαζομένων ιδιαίτερα σε καταστάσεις πανδημίας.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακό άγχος, Κορονοϊός (Covid-19), Φόβος, Πανδημία, DCSQ-17, ERI-WLB-PSQ, FCV-19S.

ABSTRACT

Introduction: The Covid-19 pandemic has brought a new order to the workplace and especially to workers with a variety of psychological consequences. Among them is work stress.

Aim: The aim of this work is to capture these psychological manifestations as well as the interactions that are created between the employees of Greece and the working conditions brought by Covid-19.

Research methodology: In this study participated voluntarily 195 employees over 18 years old who were selected by avalanche sampling and completed an electronic questionnaire. This questionnaire consists of 4 sections and contains demographic data, the DCSQ-17 scale for measuring stress, the ERI-PSS-WLB scale for the evaluation of work and personal life and the FCV-19S coronavirus fear scale. The analysis of the results was done with SPSS v.28.

Results and Conclusions: The results of the research are that there is increased work stress during the pandemic in Greek workers. However, there are many factors that affect work stress and not just the Covid-19 pandemic. Among the factors that affect work stress are workload, extended working hours, fear of the coronavirus and even the loneliness of working from home. The results of this study showed increased work stress. For this reason, the state as well as companies must take valid measures to reduce work stress, improving both working conditions, working infrastructure and the safety of workers, especially in pandemic situations.

Keywords: Work stress, Coronavirus (Covid-19), Fear, Pandemic, DCSQ-17, ERI-WLB-PSQ, FCV-19S.

Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	ii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	ix
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Εργασιακό Άγχος.....	1
1.2 Covid-19 και εργασιακό στρες.....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	5
2.1 Covid-19 και εργασιακός χώρος.....	5
2.2 Covid-19 και τηλεργασία.....	8
2.3 Θεωρητικές προσεγγίσεις του εργασιακού άγχους.....	10
2.3.1 Το σύνδρομο γενικής προσαρμογής (General Adaption Syndrome).....	10
2.3.2 Μοντέλο απαιτήσεων εργασίας – ελέγχου - υποστήριξης (Job Demand–Control–Support Model).....	11
2.3.3 Μοντέλο εργασιακού άγχους του Cox (Transactional Model of Stress).....	13
2.3.4 Το εργασιακό μοντέλο Cooper και Marshall.....	14
2.3.5 Μοντέλο συναλλακτικής διαδικασίας στρες του Lazarus και Folkman (The Transactional Model of Stress and Coping).....	15
2.3.6 Μοντέλο ανισορροπίας προσπάθειας – ανταμοιβής (The Effort–Reward Imbalance Model).....	17
2.3.7 Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Εργασιακών Πόρων (The Job Demands-Resources Model).....	18
2.3.8 Η Θεωρία Εναρμόνισης Ατόμου–Περιβάλλοντος (Person-Environment Fit Theory).....	19
2.4 Διαμόρφωση των ερευνητικών υποθέσεων.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	24
3.1 Μεθοδολογία – Περιγραφή μεταβλητών.....	24
3.2 Περιγραφή διαδικασίας συλλογής δεδομένων.....	29
3.3 Κωδικοποίηση μεταβλητών.....	30
3.4 Αξιοπιστία Cronbach alpha των μεταβλητών.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	34
4.1 Στατιστική ανάλυση.....	34
4.2 Περιγραφικά στοιχεία δείγματος.....	34

4.3 Έλεγχοι στατιστικών υποθέσεων	39
4.3.1 Υπόθεση H1	39
4.3.2 Υπόθεση H2	40
4.3.3 Υπόθεση H3	42
4.3.4 Υπόθεση H4	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	46
5.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων	46
5.2 Θεωρητικές και επιχειρησιακές διαστάσεις των αποτελεσμάτων	49
5.3 Περιορισμοί έρευνας	51
5.4 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	52
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	53
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	53
Ξένη Βιβλιογραφία.....	54
Βιβλιογραφία εικόνων	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	64

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 - General Adaptation Syndrome.....	11
Εικόνα 2 - Job Demand-Control-Support Model	12
Εικόνα 3 - Transactional Model of Stress	13
Εικόνα 4 - Occupational Sources of Stress.....	14
Εικόνα 5 - Transactional Model of Stress and Coping.....	16
Εικόνα 6 - The Effort–Reward-Imbalance Model (ERI).....	17
Εικόνα 7 - The Job Demands-Resources Model	19
Εικόνα 8 - Person-Environment Fit Theory	20

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 - Μεταβλητές DCSQ-17	26
Πίνακας 2 - Μεταβλητές εργασία και προσωπική ζωή	27
Πίνακας 3 - Μεταβλητές Covid-19 FCV-19S	28
Πίνακας 4 - Κωδικοποίηση μεταβλητών.....	30
Πίνακας 5 - Αξιοπιστία μεταβλητών.....	33
Πίνακας 6 - Μέση τιμή της κλίμακας DCSQ-17.....	40
Πίνακας 7 - Μέσες τιμές FCV-19S/Ηλικία	41
Πίνακας 8 - Test Spearman FCV-19S/Ηλικία.....	41
Πίνακας 9 - Εργασία στη πανδημία.....	42
Πίνακας 10 - Test Linear Regression Κούραση/Θλίψη λόγω εργασίας.....	43
Πίνακας 11 - Test ANOVA DCSQ-17/Υπερωρίες	45

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Ραβδόγραμμα 1 - Φύλο	34
Ραβδόγραμμα 2 - Ηλικία	35
Ραβδόγραμμα 3 - Εκπαιδευτικό επίπεδο	36
Ραβδόγραμμα 4 - Επαγγελματική κατάσταση.....	36
Ραβδόγραμμα 5 - Οικογενειακή κατάσταση	37
Ραβδόγραμμα 6 - Αριθμός παιδιών	37
Ραβδόγραμμα 7 - Εργασιακή προϋπηρεσία	38
Ραβδόγραμμα 8 - Εργασία στη πανδημία.....	38
Ραβδόγραμμα 9 - Μέσες τιμές κλίμακας DCSQ-17.....	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρώτο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας αναφέρεται στο εργασιακό άγχος, στο Covid-19 και το εργασιακό στρες. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η έννοια του εργασιακού άγχους καθώς και το πώς επιδράει ο Covid-19 στο εργασιακό στρες. Επίσης, γίνεται αναφορά στα κενά που εντοπίστηκαν κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών και παρουσιάζεται ο σκοπός της διπλωματικής μας εργασίας. Τέλος, γίνεται μια ανάλυση των κεφαλαίων που ακολουθούν.

1.1 Εργασιακό Άγχος

Η απόδοση σαφή ορισμού όσον αφορά το εργασιακό άγχος παρουσιάζει και αυτή μια δυσκολία. Που οφείλεται η δυσκολία;. Στο γεγονός ότι δεν είναι ξεκάθαρο εάν θεωρείται συναίσθημα που βιώνει ο εργαζόμενος ή αν είναι χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος ή αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης τους (Jackson et al., 1986).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία [European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)] αποδίδει τον ορισμό στο εργασιακό στρες ως:

« το στρες που αισθάνεται ο εργαζόμενος όταν η απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος υπερβαίνουν την ικανότητα του εργαζομένου να τις αντιμετωπίσει ή να τις ελέγξει »
(Milczarek et al., 2009,p14).

Ενώ ο Αμερικάνικος Οργανισμός Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας [National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)], αναφέρατε στο εργασιακό στρες ως:

«Το εργασιακό άγχος μπορεί να οριστεί ως οι επιβλαβείς φυσικές και συναισθηματικές αντιδράσεις που συμβαίνουν όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες, τους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζομένου. Το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε κακή υγεία και ακόμη και τραυματισμό.» (Sauter et al., 1999,p6).

Και τέλος να αναφέρουμε ότι ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας [World Health Organization (WHO)] ορίζει το εργασιακό άγχος ως:

« το εργασιακό στρες είναι η αντίδραση που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι όταν αντιμετωπίζουν εργασιακές απαιτήσεις ή πιέσεις στα οποία δεν έχουν γνώση ή ικανότητες με επακόλουθο δυσκολία στην αντιμετώπιση της εργασίας » (Leka et al., 2003,p1).

Όπως μπορούμε να διακρίνουμε και οι τρεις ορισμοί θα μπορούσαμε να πούμε ότι έχουν μικρή διαφορά μεταξύ τους. Παρόλα αυτά το κοινό τους στοιχείο με απλά λόγια είναι ότι το εργασιακό άγχος ή στρες είναι η πίεση που νοιώθει το άτομο στο χώρο εργασίας του για μια χρονική περίοδο (Σαρίδη et al., 2016).

1.2 Covid-19 και εργασιακό στρες

Το εργασιακό άγχος που σχετίζεται με τον Covid-19 είναι ένας βασικός δείκτης της ψυχικής ασθένειας καθώς μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και κατάθλιψη, λόγω των αμέτρητων θανάτων ή ακόμα και λόγω των πολλών ωρών απασχόλησης που πολλές φορές έχουν και διαφορετικές απαιτήσεις (Said and El-Shafei, 2021). Δηλαδή, πολλές ώρες εργασίας, έλλειψη προσωπικού, έλλειψη μέσων προστασίας και έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης λόγω της πανδημίας επηρεάζει τη ψυχική υγεία των εργαζομένων (Ali et al., 2020). Σε έρευνα που έγινε στη Κίνα με 52730 συμμετοχές από 36 επαρχίες έδειξε ότι σχεδόν 35% των συμμετεχόντων παρουσίασαν άγχος λόγω της κατάστασης της πανδημίας (Qiu et al., 2020), ενώ σε έρευνα των Wang et al. (2020) οι μισοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι με την εμφάνιση του Covid-19 και ιδιαίτερα αφού αναγνωρίστηκε από τον οργανισμό WHO ως πανδημία βαθμολόγησαν την ψυχική τους επίδραση από μέτρια έως σοβαρή, ενώ το ένα τρίτο των ερωτηθέντων ανέφερε ότι παρουσίασε μέτριο έως σοβαρό άγχος. Ακόμα και επαγγέλματα που είχαν άμεση επαφή με κρούσματα παρουσίασαν ψυχολογικά προβλήματα όπως κατάθλιψη, άγχος και στρες (Zheng et al., 2021). Επίσης, σε έρευνα των Droit-Volet et al. (2020) που έγινε σε Γαλλικό πληθυσμό κατά τη διάρκεια του lockdown σε σχέση με το στρες και το Covid-19, παρατηρήθηκε ότι το στρες που ήταν συσχετισμένο με τον Covid-19 ήταν πολύ περισσότερο από το στρες το οποίο εμφάνιζαν είτε στη δουλειά είτε στο σπίτι. Και αυτό γιατί το στρες του Covid-19 ήταν συνδεδεμένο με το άγχος και ιδιαίτερα με το φόβο του θανάτου (Droit-Volet et al., 2020).

Οι Aschwanden et al. (2021) αναφέρουν επίσης ότι παρατηρείτε σοβαρή ανησυχία ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες καθώς διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να νοσήσουν από Covid-19. Οι Wong et al. (2020) αναφέρουν ότι οι τρεις σημαντικότερες μεταβλητές που επιδρούν αρνητικά στο άγχος το καιρό του Covid-19 είναι η έλλειψη ελέγχου, ο φόβος για την ατομική μας υγεία καθώς και η διασπορά του ιού.

Από την άλλη πλευρά οι Khalid et al. (2016) υποστηρίζουν ότι η θετική στάση στο χώρο εργασίας έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στη μείωση του στρες των εργαζομένων. Η διατήρηση μιας νορμάλ ζωής και η ενασχόληση με την εργασία κρατώντας τον έλεγχο, αναζητώντας λύσεις στα προβλήματα της εργασίας καθώς και η αναζήτηση πληροφοριών βοηθούσε και αυτό στη μείωση του στρες (Xu et al., 2019). Σύμφωνα με τον Goulston (2021) ο οποίος υποστηρίζει ότι είναι σημαντικό να προσέχουμε τον εαυτό μας, τη ψυχική μας διάθεση και την ατομική μας υγιεινή, έτσι ώστε να είμαστε σε θέση να προσέξουμε τους άλλους και μαζί με τη χρήση του χιούμορ μπορούμε να ξεπεράσουμε τις δύσκολες αυτές στιγμές και να υπάρξει μείωση του άγχους.

Παρόλα αυτά ένα μερίδιο της αύξησης του άγχους πέρα από το γεγονός ότι ζούμε σε δύσκολες καιρικές συνθήκες λόγω της πανδημίας οφείλεται και στο γεγονός ότι και οι επιχειρήσεις αλλά και οι οργανισμοί υγείας δυσκολεύονται να παρέχουν στους εργαζομένους την απαραίτητη ασφάλεια και υποστήριξη (Rodríguez-Rey et al., 2020). Για αυτό και χρειάζονται κατάλληλα πλάνα ώστε να είμαστε καλύτερα οργανωμένοι στο μέλλον για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι (Babore et al., 2020).

Έπειτα από ανασκόπηση διεθνούς βιβλιογραφίας παρατηρήθηκε ότι ένα μεγάλο μέρος των ερευνητικών μελετών αναφέρεται στους εργαζόμενους πρώτης γραμμής και ιδιαίτερα τους εργαζόμενους στο τομέα υγείας (Khalid et al., 2016; Rodríguez-Rey et al., 2020; Said and El-Shafei, 2021), κάτι το οποίο παρατηρήθηκε και στην ανασκόπηση ερευνητικών μελετών στην Ελλάδα. Λαμβάνοντας ως αφορμή τον περιορισμένο αριθμό ερευνητικών μελετών και το γεγονός ότι μεγάλο μέρος των ερευνητικών μελετών στηρίζεται στο τομέα υγείας, επιδιώκεται η περαιτέρω μελέτη του εργασιακού άγχους πάνω στους εργαζόμενους της Ελλάδας κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, ώστε να αναλυθεί εκτενέστερα το φαινόμενο αυτό.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας μας αναπτύσσεται το θεωρητικό μέρος της μελέτης όπου παρουσιάζεται η έννοια του εργασιακού άγχους και γίνεται ανάλυση του Covid-19 και η σχέση του με το εργασιακό άγχος (Κεφάλαιο 1). Στο Κεφάλαιο 2 αναλύεται ο Covid-19

και ο εργασιακός χώρος, η επίδραση του στη τηλεργασία, αναφέρονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις του εργασιακού άγχους όπου και παρουσιάζονται τα διάφορα εργασιακά μοντέλα, βλέπουμε τους παράγοντες που προκαλούν στρες και τι επιπτώσεις δημιουργεί το εργασιακό άγχος. Το Κεφάλαιο 2 κλείνει με τη διαμόρφωση των ερευνητικών υποθέσεων. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται το ερευνητικό μέρος καθώς και η μεθοδολογία της έρευνας (Κεφάλαιο 3), γίνεται η περιγραφή των μεταβλητών και η κωδικοποίηση τους. Στο Κεφάλαιο 4 γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων, η περιγραφή του δείγματος και ιδιαίτερα αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Η έρευνα μας ολοκληρώνεται με το Κεφάλαιο 5 όπου συναντάμε την ερμηνεία των ευρημάτων που προέκυψαν, τους μεθοδολογικούς περιορισμούς της έρευνας, καθώς επίσης παρουσιάζεται η ερμηνεία των συμπερασμάτων και γίνονται προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο θα μιλήσουμε για το πως η πανδημία επηρέασε τον εργασιακό χώρο και θα αναφερθούμε στις δυσκολίες και τα μέτρα που πάρθηκαν καθώς και πως επηρέασε τους εργαζόμενους. Επίσης θα μιλήσουμε για τη τηλεργασία, ένα μέτρο προστασίας των εργαζομένων και τι επιπτώσεις επέφερε σε αυτούς. Έπειτα θα αναφερθούμε στις θεωρητικές προσεγγίσεις του εργασιακού άγχους, δηλαδή τα διάφορα μοντέλα που συνήθως χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του άγχους. Τελειώνοντας, θα μιλήσουμε για τους παράγοντες και τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες και θα υποδείξουμε τις ερευνητικές μας υποθέσεις με την ανάλογη συζήτησή τους.

2.1 Covid-19 και εργασιακός χώρος

Στο πρώτο κύμα της πανδημίας κριτήρια σε σχέση με την κοινωνική συμμετοχή στα μέτρα προστασίας καθώς και μέτρα ασφάλειας στο χώρο εργασίας ήταν σχεδόν ανύπαρκτα (Cresswell et al., 2020). Για αυτό οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις για να μπορέσουν να ελέγξουν τη κατάσταση εφάρμοσαν μέτρα όπως συχνές απολυμάνσεις, έλεγχο θερμοκρασίας στους εργαζόμενους, κοινωνική αποστασιοποίηση, εναλλασσόμενες βάρδιες, μικρές ομάδες εργαζομένων καθώς και εργασία από το σπίτι που θα δούμε σε επόμενη ενότητα (Marshall et al., 2020).

Η παρούσα πανδημία έχει επιφέρει κρίση στους εργασιακούς χώρους και προβλήματα σε πολλά επαγγέλματα. Οι μάνατζερ ή ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων έχουν μικρό έλεγχο σε όλο αυτό. Αλλά μέχρι να βρεθεί μια λύση στη κρίση αυτή ο χώρος εργασίας θα είναι ένας χώρος όπου παρέχετε η δυνατότητα στους μολυσμένους από τον ιό εργαζόμενους να μολύνουν τους μη μολυσμένους (Agrawal et al., 2020). Για αυτό και χρειάζεται να παρακολουθούμε τη σχέση ανάμεσα σε 'άτομο με άτομο' όπως και 'άτομο με χώρο εργασίας' ώστε να συμβάλουμε ενεργά στο άνοιγμα των επιχειρήσεων (Liang et al., 2020), μιας και γνωρίζουμε ότι η επαφή άτομο με άτομο είναι ο κυριότερος λόγος μετάδοσης τους ιού, παρόλα αυτά νέες έρευνες δείχνουν ότι μπορεί να υπάρξει μετάδοση του ιού αφού ο μολυσμένος έχει φύγει από το δωμάτιο (Whitelaw et al., 2020). Ακόμα, ένας λόγος που τα

μέτρα αυτά δεν έχουν πλήρη επιτυχία είναι το γεγονός ότι δεν έχουμε τη δυνατότητα να αντιληφθούμε προ και ασυμπτωματικούς φορείς του ιού (Bai et al., 2020).

Οι ψυχικές και συναισθηματικές ανάγκες των εργαζομένων μπορούν εύκολα να επηρεαστούν από τις αλλαγές στο χώρο εργασίας. Οι ανάγκες αυτές επηρεάζονται άμεσα από την αντίληψη της ασφάλειας εργασίας, δικαιοσύνη καθώς και ελευθερία έκφρασης (Lee, 2021). Η πανδημία παρόλα αυτά δρα ενεργά καθώς προκαλεί μια ανησυχία στους εργαζόμενους πέρα από το κίνδυνο μόλυνσης στο χώρο εργασίας, ανασφάλεια για μελλοντική εργασία (Lateef, 2020). Σε έρευνα του Lee (2021) ευρήματα έδειξαν ότι όταν απειλούνται εργασία, εισόδημα ή κοινωνικές σχέσεις οι εργαζόμενοι νοιώθουν άγχος και στρες. Δηλαδή, από τη μια μεριά έχουμε τους εργαζόμενους οι οποίοι συνέχισαν κανονικά την εργασία τους αλλά είχαν κατά μέσο όρο αυξημένο το άγχος λόγω της κατάστασης και της φοβίας που είχε προκαλέσει ο ιός, από την άλλη όμως έχουμε τους εργαζόμενους που μπήκαν σε αναστολή εργασίας όπου εδώ έχουμε μια διατάραξη της καθημερινότητας τους και πολλοί παρουσίασαν σημάδια άγχους επειδή ένοιωθαν ανασφάλεια σε σχέση με την εργασία τους και το εισόδημα τους. Για αυτό ένα από τα μέτρα που πάρθηκαν σε πολλές χώρες ήταν και η παροχή οικονομικού βοηθήματος ώστε να νοιώθουν οικονομική ασφάλεια (Asfaw, 2021). Να αναφέρουμε ότι σε έρευνα των Van Der Feltz-Cornelis et al. (2020), τα επίπεδα στρες, το άγχος και η κατάθλιψη είναι συνδεδεμένα με την παρουσία ή απουσία από την εργασία και επιδρούν ανάλογα στην αύξηση ή μείωση των συναισθημάτων. Ο συσχετισμός μεταξύ ψυχολογικής δυσφορίας και παρουσία στην εργασία είναι στο (0.435) ενώ φανερά μικρότερος είναι ο συσχετισμός ανάμεσα στη ψυχολογική δυσφορία και απουσία από την εργασία όπου βρίσκεται στο (0.133), γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχει μια αύξηση στρες ερχόμενοι στο χώρο εργασία τους. Ακόμα σε έρευνα των Xie et al. (2021) που πήρε μέρος στη Κίνα την περίοδο του Covid-19 σε 10,516 εργαζόμενους στο τομέα υγείας παρατηρήθηκε ότι 1658 (15,8%) των ερωτηθέντων απάντησε ότι δέχτηκαν λεκτική βία ακόμα και απειλές ενώ 878 (8,4%) των ερωτηθέντων ανέφεραν σωματική βία. Από τα στοιχεία αυτά μπορούμε να υποθέσουμε ότι δημιουργείται ένα δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση του στρες καθώς οι εργαζόμενοι δε γνωρίζουν τι τους περιμένει στην εργασία τους.

Τέλος, οι Liu et al. (2020) αναφέρουν ότι, οι γυναίκες εργαζόμενοι είναι πιο ευαίσθητες στην αντίληψη του γεγονότος της πνευμονίας του Covid-19 από ότι οι άντρες εργαζόμενοι, οι νεαροί και μεσήλικες 30-40 χρονών νοιώθουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και πίεση ενώ οι εργαζόμενοι πάνω των 50 χρονών έχουν λιγότερες συναισθηματικές διακυμάνσεις. Επίσης, αναφέρουν ότι όσο μεγαλύτερο το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μεγαλύτερη είναι η αντίληψη του γεγονότος της πανδημίας, που οδηγεί σε μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση. Καθώς και ότι η συναισθηματική εξάντληση στο χώρο εργασίας επηρεάζεται και από το οικογενειακό εισόδημα και τέλος ότι η πανδημία διαταράσσει τη καθημερινή μας ζωή και το γεγονός των μεταλλάξεων του ιού αυξάνουν τη συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων.

Καθώς οι εργαζόμενοι πλήττονται από την πανδημία, η καινοτομία και η πρόκληση στο χώρο εργασίας έχει αυξηθεί. Όπως μπορούμε να συμπεράνουμε, όλα τα παραπάνω επιδρούν θετικά στην αύξηση του εργασιακού άγχους διότι οι εργαζόμενοι νοιώθουν μια πίεση στο χώρο εργασίας.

Εν κατακλείδι, με το άνοιγμα των επιχειρήσεων την περίοδο του Covid-19, η προστασία των εργαζομένων είναι κύριο μέλημα των επιχειρήσεων ώστε να νοιώθει ασφάλεια ο εργαζόμενος αλλά και να μπορέσει η επιχείρηση να λειτουργεί κανονικά και να είναι υγιείς στο μέλλον, με ενεργή συμβολή στη διασφάλιση της μείωσης της διασποράς (Ng, 2021). Προτείνεται ότι είναι σημαντικό να παρατηρείται η υγεία του προσωπικού ώστε να υπάρχει η αίσθηση ασφάλειας στον εργασιακό χώρο καθώς έτσι θα μειώνεται η πίεση που νοιώθουν οι εργαζόμενοι λόγω της πανδημίας. Απλές πράξεις μπορούν να γίνουν για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων όπως self-test, μάσκες ακόμα και θερμομέτρα στην είσοδο της επιχείρησης για θερμομέτρηση των εργαζομένων πριν την ανάληψη εργασίας (Lim et al., 2020).

Αναφορές, δεδομένα, έρευνες και έγγραφα όλα μαζί έχουν κυρίαρχη θέση για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις ώστε αυτές να μπορέσουν να αναλύσουν και να καταλάβουν τη διαδικασία την οποία θα χρησιμοποιήσουν ώστε να επανασχεδιάσουν το χώρο εργασίας καθώς και τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται οι επιχειρήσεις ώστε τα προβλήματα μιας μελλοντικής πανδημίας να μη βάζουν εύκολα φρένο στις επιχειρήσεις (Ancillo et al., 2020).

2.2 Covid-19 και τηλεργασία

Εργασία από το σπίτι, μια φράση η οποία χρησιμοποιείται ευρέως από την περίοδο που μπήκε η πανδημία στις ζωές μας. Η εργασία από το σπίτι έχει τέσσερα χαρακτηριστικά κατά τον Savić (2020). Πρώτο χαρακτηριστικό, το άτομο που είναι υπάλληλος της εταιρείας ή μέλος του οργανισμού. Δεύτερο, η εργασία με εταιρεία ή οργανισμό για συγκεκριμένα θέματα. Τρίτο, η εργασία που πραγματοποιείται έξω από τις φυσικές εγκαταστάσεις της εταιρείας και τέταρτο η τηλεπικοινωνία με τον εργοδότη.

Η τηλεργασία θεωρείται ως ένα μέτρο προστασίας κατά της πανδημίας ώστε να υπάρχει μείωση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άρα και λιγότερη επαφή για να βοηθήσουμε ενεργά στη μείωση της διασποράς του ιού, καθώς και ότι θα δοκιμαστούν οι επιχειρήσεις στις νέες συνθήκες αναζητώντας νέους τρόπους για να γίνει η δουλειά τους ώστε να συνεχίσουν να είναι παραγωγικές (Baker, 2020).

Το 2017 στην Ιταλία οι εργαζόμενοι που εργάζονταν από το σπίτι ήταν περίπου το 8% των εργαζομένων (Messenger et al., 2017). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας το ποσοστό αυτό ανέβηκε στο 69% των εργαζομένων καθώς και ότι το 81% των εργαζομένων παγκοσμίως επηρεάστηκε από αλλαγές στο εργασιακό τους περιβάλλον (Savić, 2020), δηλαδή οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους για πρώτη φορά εργάστηκαν από το σπίτι με τη μορφή της τηλεργασίας ή αλλιώς απομακρυσμένη εργασία. Επομένως, η τηλεργασία, οι βιντεοκλήσεις, η τηλεδιάσκεψη και η ανεξάρτητη εργασία γρήγορα γίνονται η νέα καθημερινότητα (Dubey and Tripathi, 2020).

Από την άλλη πλευρά, το 2020 σε έρευνα που έγινε από την Global Workplace Analytics πάνω σε 2,865 εργαζομένους, παρατήρησαν ότι κατά τη διάρκεια του Covid-19 το 67% των εργαζομένων στην Αμερική εργαζόταν από το σπίτι για πρώτη φορά. Και για να δουν το πόσο καλά δούλεψε αυτή η τακτική της απομακρυσμένης εργασίας στην ίδια έρευνα αναφέρθηκε ότι μόνο το 19% από αυτούς θα ήθελε να συνεχίσει την εργασία του από το σπίτι στο μέλλον (Newman and Ford, 2021). Πιθανολογείται ότι η εργασία από το σπίτι δεν είναι κάτι ευχάριστο για όλους κάτι το οποίο θα δούμε παρακάτω.

Εν συντομία θα αναφέρουμε κάποια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Ανάμεσα στα πλεονεκτήματα βρίσκονται, η μείωση του χρόνου μετακίνησης, η δυνατότητα για αύξηση των κινήτρων, καλύτερη διαχείριση προσωπικής ζωής και εργασίας, αύξηση παραγωγικότητας και καλύτερη διαχείριση του προγραμματισμού (Heathfield, 2021; Merone and Whitehead, 2021). Ενώ στα μειονεκτήματα ανήκουν, η

δυσκολία που συναντάει ο εργοδότης να παρακολουθεί την απόδοση των εργαζομένων, το κόστος εργασίας από το σπίτι καθώς θα χρειαστούν τεχνολογικά μέσα ώστε να είναι εφικτή η εργασία, προβλήματα εργασίας καθώς δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι εξοικειωμένοι με αυτόν τον τρόπο εργασίας, δυσκολία του διαχωρισμού της εργασίας από την προσωπική ζωή κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση των εργαζομένων και δεν είναι εφικτή για όλες τις δουλειές η εργασία από το σπίτι (Moretti et al., 2020). Πολλές φορές ακόμα παρατηρείται ότι η εργασία από το σπίτι προκαλεί στρες και άγχος λόγω της απομόνωσης πουιώθουν οι εργαζόμενοι τη στιγμή που δεν έχουν την καθημερινή επικοινωνία που έχουν π.χ. σε ένα γραφείο με άλλους συναδέλφους (Nibusinessinfo.co.uk, 2021). Ακόμα, πολλές φορές παρατηρείται ευερεθιστότητα και αρνητικά συναισθήματα που οδηγούν σε αύξηση του άγχους καθώς με την εργασία από το σπίτι παρατηρείται μια δυσκολία στο να μοιραστούν τα προβλήματα τους οι εργαζόμενοι, στα οποία θα μπορούσαν να είχαν βρει μια λύση με τη βοήθεια των συναδέλφων τους (Mann and Holdsworth, 2003).

Σε έρευνα των Moretti et al. (2020) με δείγμα 51 εργαζόμενους από το σπίτι, δεν παρατηρήθηκαν ιδιαίτερες αλλαγές στο στρες καθώς το 39.2% από τους συμμετέχοντες ανέφερε μειωμένο στρες ενώ το 27.5% ανέφερε καμία σημαντική αλλαγή, και το ένα τρίτο από αυτούς παρουσίασε αυξημένο στρες. Παρατηρήθηκε ότι το 41% των συμμετεχόντων που εργάζονταν από το σπίτι παρουσίασαν αύξηση στο στρες σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους οι οποίοι μόνο το 25% δήλωσε αύξηση στο στρες, καθώς και ότι 42% των συμμετεχόντων παρουσίασαν αυπνία σε αντίθεση με το 29% που δούλευαν σε εξωτερικό χώρο (Merone and Whitehead, 2021). Πιθανολογείται οπότε ότι στη έρευνα των Moretti et al. (2020) η μείωση του στρες να οφείλεται στο χρόνο που γλιτώνουν οι εργαζόμενοι από και προς την εργασία τους, ευελιξία στο χρόνο εργασίας καθώς και ποιοτικότερος χρόνος με την οικογένεια τους.

Ακόμα σε έρευνα των Oksanen et al. (2021) που πήρε μέρος στη Φιλανδία με συμμετέχοντες άνω των 18 ετών, έρευνα που χωρίστηκε σε δύο μέρη πριν τον Covid-19 και μετά, παρατηρήθηκε ότι το 17.09% των συμμετεχόντων παρουσίασε αύξηση στο στρες λόγω (technostress) στρες που οφείλεται στην εργασία με τεχνολογικά μέσα σε καθημερινή βάση, ενώ το 69.72% παρουσίασε μικρή ή καθόλου αύξηση και το 13.19% παρουσίασε μείωση στο technostress. Ενώ σε έρευνα των Langvik et al. (2021) παρατηρήθηκε μια μικρή αύξηση στο στρες η οποία οφείλεται κατά κύριο λόγο στην έλλειψη επικοινωνίας ή συνάντησης με τους άλλους συναδέλφους τους, κάτι το οποίο υποστηρίζεται και από την

έρευνα του Wei (2020) όπου άτομα που έχουν υψηλή εσωστρέφεια παρουσιάζουν πιο εύκολα μοναξιά, κατάθλιψη και άγχος κατά τη διάρκεια των αλλαγών που έφερε ο Covid-19 στη καθημερινότητα μας. Η αύξηση στην απομόνωση ανεβάζει το αίσθημα της μοναξιάς το οποίο έχει θετική επίδραση στη κατάθλιψη, το άγχος, το μετατραυματικό στρες, τις διαταραχές και τις αυπνίες (Banerjee and Rai, 2020), που σαν αποτέλεσμα έχει την εξασθένηση και τη μειωμένη απόδοση των εργαζομένων (Torales et al., 2020).

2.3 Θεωρητικές προσεγγίσεις του εργασιακού άγχους

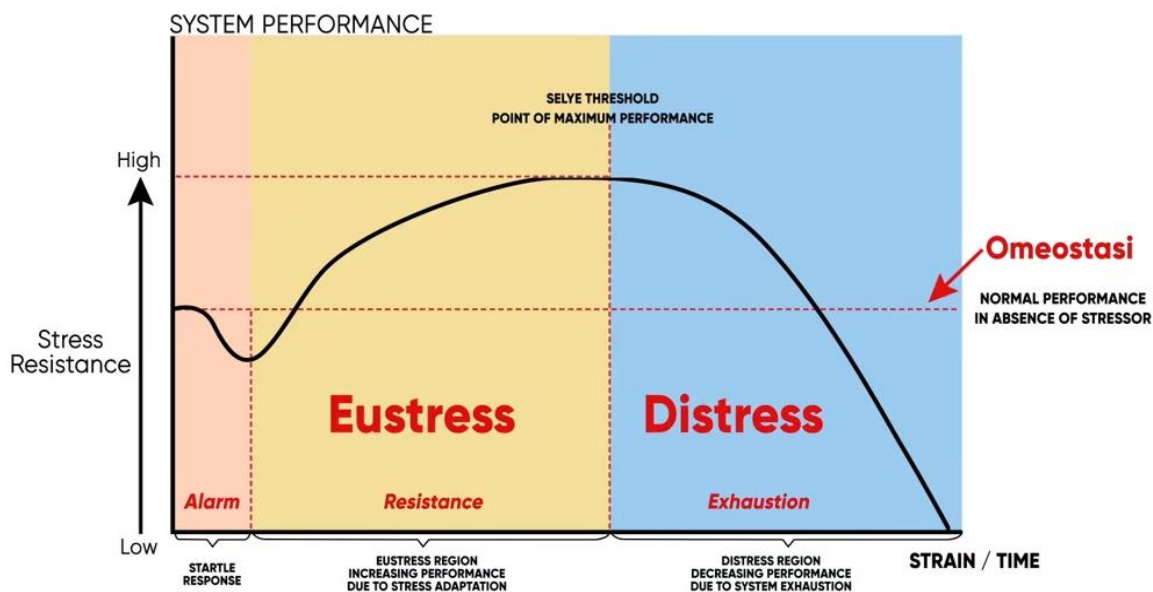
Υπάρχει μια σειρά από θεωρητικές προσεγγίσεις οι οποίες διευκολύνουν στο να γίνει εύκολα αντιληπτό ο τρόπος με τον οποίο το στρες επιδρά στον εργασιακό χώρο. Παρακάτω θα δούμε τις προσεγγίσεις αυτές.

2.3.1 Το σύνδρομο γενικής προσαρμογής (General Adaption Syndrome)

Πέρα από τα διάφορα στάδια άμυνας που έχει ο οργανισμός όπως για παράδειγμα η προσαρμογή στο κρύο, η παραγωγή διάφορων αντιβιοτικών, υπάρχει ένα ολοκληρωμένο σύνδρομο στενά συνδεδεμένο με προσαρμοστικές αντιδράσεις σε μη ειδικό στρες (Selye, 1950). Ο όρος που έχει αποδοθεί είναι General Adaption Syndrome (G.A.S), δηλαδή ‘σύνδρομο γενικής προσαρμογής’ από τον διάσημο ενδοκρινολόγο Hans Selye στη προσπάθεια του να εξηγήσει τη διαδικασία δημιουργίας ασθένειας από αυτό.

Υπάρχουν τρία στάδια τα οποία περνάει ένα άτομο στη προσπάθεια του να αντιμετωπίσει στρεσογόνες καταστάσεις. Σε πρώτη φάση έχουμε την αντίδραση συναγερμού (Alarm Reaction) όπου στο σημείο αυτό ενεργοποιούνται όλοι οι μηχανισμοί για την αντιμετώπιση του στρες. Έπειτα υπάρχει το στάδιο της αντίστασης (Stage of Resistance), όπου ο οργανισμός προσπαθεί να βρει τη καλύτερη δυνατή λύση ώστε να υπάρχει η καλύτερη δυνατή προσαρμογή ώστε το άτομο να έχει μια επιτυχημένη επιστροφή σε ισορροπία. Και τέλος το στάδιο της εξάντλησης (Stage of Exhaustion), όπου στο στάδιο αυτό καταρρέουν όλοι οι μηχανισμοί άμυνας καθώς ο οργανισμός δεν έχει τη δυνατότητα άλλο να αντισταθεί στο άγχος, και έχουμε επανεμφάνιση της πρώτης φάσης και το άτομο αδυνατεί να αντισταθεί (Selye, 1950).

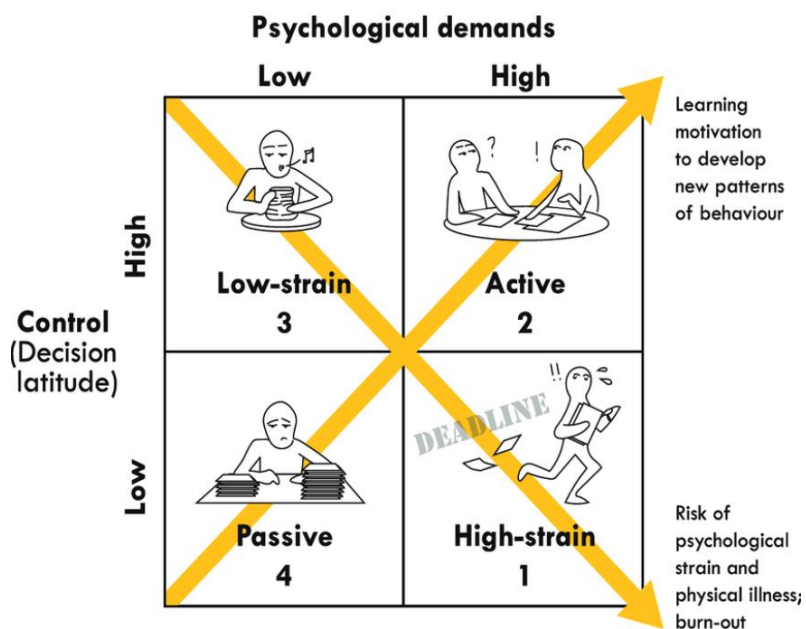
GENERAL ADAPTATION SYNDROME



Εικόνα 1 - General Adaptation Syndrome

2.3.2 Μοντέλο απαιτήσεων εργασίας – ελέγχου - υποστήριξης (Job Demand–Control–Support Model)

Το μοντέλο αυτό σχεδιάστηκε από τον Karasek (1979) όπου αργότερα χρησιμοποιήθηκε για τη μελέτη του εργασιακού άγχους. Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει πως οι απαιτήσεις μιας εργασίας μπορεί να προκαλέσει στρες στους εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα υπερβολικό φόρτο εργασίας. Παρόλα αυτά, το μοντέλο υποστηρίζει ότι αυτό το άγχος μπορεί να είναι διαχειρίσιμο από τους εργαζόμενους χρησιμοποιώντας εργασιακές δεξιότητες οι οποίες τους βοηθούν να αποκτήσουν αυτονομία και έλεγχο εργασίας (Theorell et al., 1990). Ουσιαστικά το μοντέλο αυτό εξηγεί πως τα χαρακτηριστικά μιας εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων.



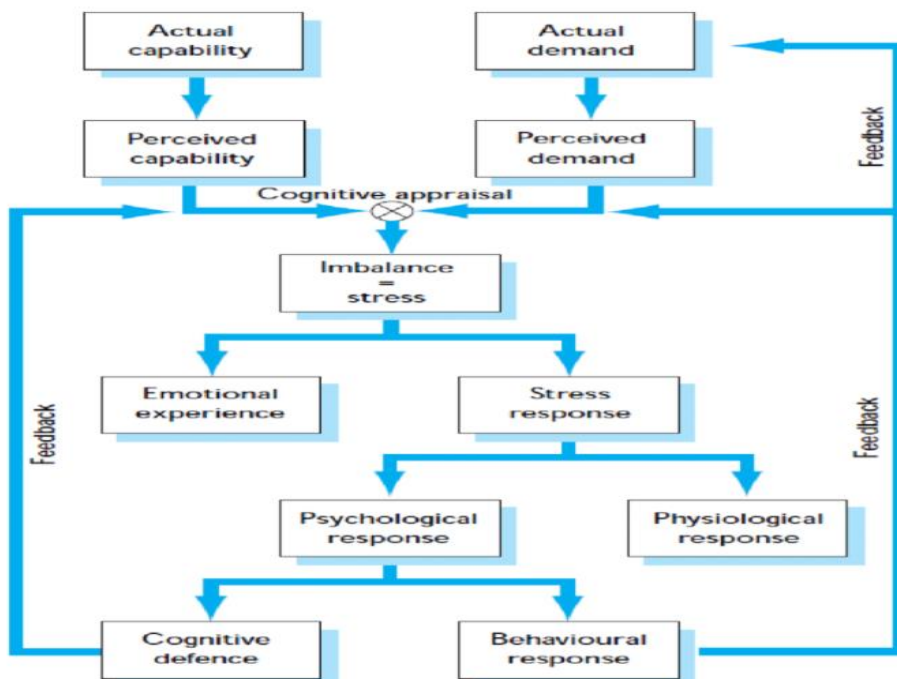
Εικόνα 2 - Job Demand-Control-Support Model

Στον οριζόντιο άξονα του διαγράμματος βρίσκονται οι απαιτήσεις ενώ στο κάθετο άξονα το εύρος απόφασης. Όπως μπορούμε να διακρίνουμε και από το διάγραμμα αυτό μας δίνει τέσσερις πιθανούς συνδυασμούς. Πρώτος συνδυασμός υψηλές απαιτήσεις με το χαμηλό εύρος λήψης αποφάσεων (High-strain), που έχει σαν αποτέλεσμα πίεση στην εργασία που προδιαθέτει την εμφάνιση προβλημάτων καθώς ο εργαζόμενος δεν έχει τον έλεγχο. Δεύτερος συνδυασμός οι υψηλές απαιτήσεις με το υψηλό εύρος λήψης αποφάσεων (Active), όπου παρά το γεγονός ότι υπάρχει υψηλή πίεση στην εργασία ο εργαζόμενος τα φέρνει εις πέρας διότι προσαρμόζει το πρόγραμμα εργασίας του καθώς έχει καλή γνώση του αντικειμένου. Τρίτος συνδυασμός οι χαμηλές απαιτήσεις με το υψηλό εύρος λήψης αποφάσεων (Low-strain), εδώ έχουμε χαμηλά επίπεδα άγχους καθώς ο εργαζόμενος δε δέχεται πιέσεις και μπορεί να ανταποκριθεί πλήρως στις απαιτήσεις της εργασίας (Baker, 1985). Τέταρτος συνδυασμός οι χαμηλές απαιτήσεις με το χαμηλό εύρος λήψης αποφάσεων (Passive). Εδώ συναντάμε μια παθητική κατάσταση, μέτρια επίπεδα άγχους, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη είναι ελάχιστες και υπάρχει κίνδυνος για απώλεια δεξιοτήτων (Karasek, 1979).

2.3.3 Μοντέλο εργασιακού άγχους του Cox (Transactional Model of Stress)

Το 1993 ο Cox για να ερμηνεύσει το εργασιακό άγχος κάνει τρεις προσεγγίσεις (Cox, 1993). Πρώτη προσέγγιση το μηχανιστικό μοντέλο (Engineering Model), όπου το στρες σε αυτή τη περίπτωση χαρακτηρίζεται ως απειλή για την εργασία. Στη δεύτερη προσέγγιση συναντάμε το φυσιολογικό μοντέλο (Physiological Model), μια θεωρία που βασίζεται στη θεωρία του Selye (1956), και αντιμετωπίζει το στρες ως σύνολο απαντήσεων σε απειλές περιβάλλοντος, δηλαδή σε μια φυσιολογική αντίδραση στο εργασιακό περιβάλλον θεωρώντας την μια εξαρτημένη μεταβλητή (Cox and Griffiths, 2005). Και τελειώνοντας έχουμε το ψυχολογικό μοντέλο (Psychological Model), όπου το στρες στο μοντέλο αυτό προσεγγίζεται με δυο θεωρίες. Τη θεωρία της αλληλεπίδρασης, όπου παρατηρούμε χαρακτηριστικά των ατόμων και πως αυτά αλληλοεπιδρούν στον εργασιακό χώρο και της συναλλακτικής θεωρίας, η οποία στοχεύει περισσότερο στις ψυχολογικές διαδικασίες που υποστηρίζουν την αλληλεπίδραση (Cox and Griffiths, 2005).

Οι δύο πρώτες θεωρίες, η μηχανιστική και η φυσιολογική θεωρούνται παρωχημένες διότι αγνοούν τις γνωστικές και αντιληπτικές διαδικασίες του εργασιακού άγχους. Βασίζονταν σε απλά παραδείγματα όπως για παράδειγμα σχέση ερέθισμα με αντίδραση (Cox, 1993).

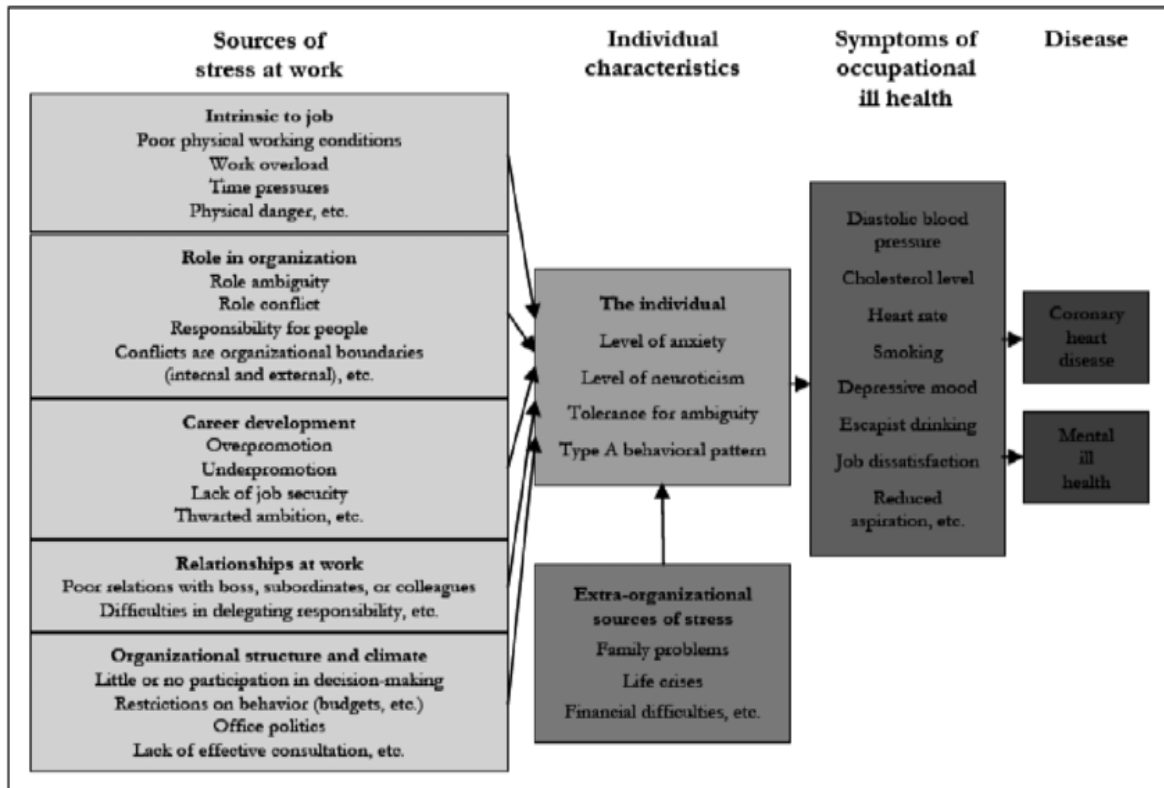


Transactional Model of Stress by Cox (1978).

Εικόνα 3 - Transactional Model of Stress

2.3.4 Το εργασιακό μοντέλο Cooper και Marshall

Οι Cooper and Marshall (1976) δημιούργησαν το δικό τους μοντέλο ώστε να μπορέσουν να αποτυπώσουν το στρες στην εργασία. Ουσιαστικά το μοντέλο αυτό αποτυπώνει την αλληλεπίδραση ατόμου και περιβάλλοντος εργασίας.



Εικόνα 4 - Occupational Sources of Stress

Όπως μπορούμε να δούμε από το διάγραμμα υπάρχουν πέντε πηγές από τις οποίες μπορεί να προκληθεί εργασιακό στρες. Πρώτη πηγή είναι οι ενδογενείς παράγοντες στην εργασία, δηλαδή οι κακές συνθήκες εργασίας, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι χρονικές πιέσεις, οι φυσικοί κίνδυνοι κ.α. Δεύτερη πηγή είναι ο ρόλος του ατόμου στην εταιρία, κοινώς η ασάφεια ρόλων, η σύγκρουση ρόλων, η ευθύνη εργαζομένων, οι διαμάχες μέσα στην εταιρεία κ.α. Τρίτη πηγή είναι η εξέλιξη καριέρας, με λίγα λόγια η υπερπροώθηση ή υποπροώθηση, η εργασιακή ανασφάλεια, η αποτυχημένη φιλοδοξία κ.α. Τέταρτη πηγή θεωρούνται οι σχέσεις μέσα στην εργασία, δηλαδή η κακή σχέση με το αφεντικό, η κακή σχέση με τους υφισταμένους ή συναδέλφους, οι δυσκολίες στην ανάθεση ευθυνών κ.α. Πέμπτη πηγή έχουμε την οργανωτική δομή και το κλίμα, δηλαδή λίγη ή καθόλου

συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, περιορισμοί στη συμπεριφορά, πολιτική εταιρείας, ελλιπής διαβούλευση κ.α.

Αργότερα προστέθηκε και ένας εξωτερικός παράγοντας πηγής στρες ο οποίος έχει να κάνει με τα οικογενειακά προβλήματα, οικονομικές δυσκολίες, κρίσεις ζωής κ.α. Όπως μπορούμε να δούμε οι παραπάνω πηγές προκαλούν αύξηση στρες, και μπορούν να οδηγήσουν σε χειροτέρευση της υγείας όπως αύξηση πίεσης, κατάθλιψη κ.α. Καθώς, μπορεί να δημιουργήσει και προβλήματα στο χώρο εργασίας, αποχώρηση του εργαζομένου, συχνές απουσίες από τη δουλειά, μη αποδοτική εργασία (Κωστούρος, 2015).

2.3.5 Μοντέλο συναλλακτικής διαδικασίας στρες του Lazarus και Folkman (The Transactional Model of Stress and Coping)

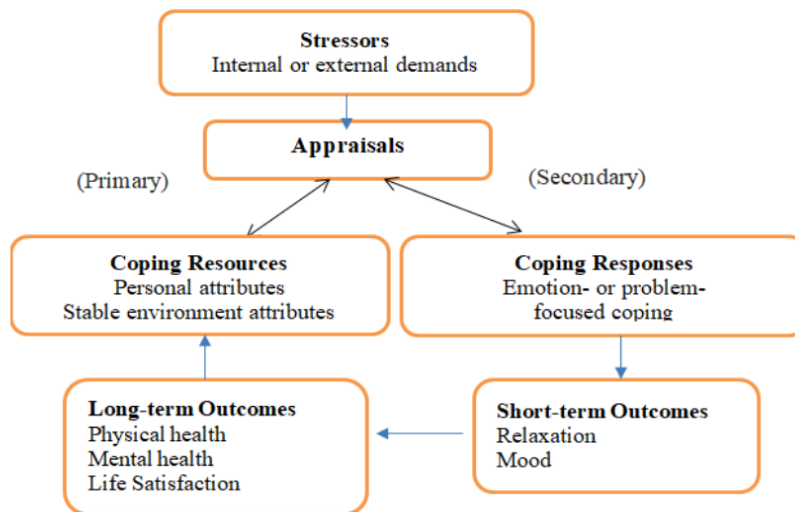
Το ψυχολογικό στρες είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο για αυτό και υπάρχουν πολλά θεωρητικά μοντέλα τα οποία προσπαθούν να εξηγήσουν την αιτία του. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με την εμπειρία του στρες: το στρες σαν εξωτερικό ερέθισμα, στρες σαν αντίδραση, το στρες περιβαλλοντική αντίδραση (Biggs et al., 2017). Κατά τους Lazarus και Folkman (1984,p.19) *«το ψυχολογικό άγχος είναι μια ιδιαίτερη σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος που εκτιμάται από το άτομο ως κάτι ψυχικά ή νοητικά απαιτητικό ή υπέρβαση των πόρων του/της θέτοντας σε κίνδυνο την ευημερία του/της»*. Μάλιστα οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν το στρες με διάφορους τρόπους, ανάλογα με τις προσωπικές τους προτιμήσεις και τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις (Carver and Connor-Smith, 2009).

Υπάρχουν δυο βασικές μορφές της διαδικασίας της εκτίμησης, η πρωταρχική εκτίμηση (primary appraisal), όπου εκτιμάται αν κάτι σχετικής σημασίας στην ευεξία του ατόμου προκύπτει. Και η δευτερεύουσα εκτίμηση (secondary appraisal), όπου εκτιμάται αν οι πόροι και οι δυνατότητες του ατόμου είναι αρκετές ώστε να αντιμετωπίσει τη κατάσταση (Παναγιωτόπουλος, 2017).

Στη πρωταρχική εκτίμηση τρία στοιχεία ξεχωρίζουν: η συνάφεια στόχου, περιγράφει το βαθμό στον οποίο μια συνάντηση αναφέρεται σε ζητήματα για τα οποία ενδιαφέρεται το άτομο (Lazarus and Folkman, 1984). Συμφωνία στόχου, καθορίζει την έκταση στην οποία προχωρά το επεισόδιο σύμφωνα με τους προσωπικούς στόχους. Τύπος εγώ-εμπλοκής,

όπου προσδιορίζονται πτυχές της προσωπικής δέσμευσης όπως αυτοεκτίμηση, ηθική, ιδανικά και ταυτότητα του ατόμου (Lazarus and Folkman, 1984). Παρομοίως υπάρχουν και τρεις δευτερεύον εκτιμήσεις: η ευθύνη ή τα εύσημα που προκύπτουν από την εκτίμηση ενός ατόμου για το ποιος είναι υπεύθυνος για ένα συγκεκριμένο γεγονός (Lazarus and Folkman, 1984). Αξιολόγηση προοπτικών για τη δημιουργία συγκεκριμένων συμπεριφορών ή γνωστικών λειτουργιών που θα επηρεάσουν θετικά μια προσωπική συνάντηση (Lazarus and Folkman, 1984). Οι μελλοντικές προσδοκίες, αναφέρονται στην αξιολόγηση της περαιτέρω πορείας μιας συνάντησης σε σχέση με τη συμφωνία ή ασυμφωνία του στόχου (Krohne, 2002).

Τέλος να αναφέρουμε ότι συγκεκριμένα πρότυπα πρωτογενούς και δευτερογενούς αξιολόγησης οδηγούν σε διαφορετικά είδη στρες. Τρεις τύποι διακρίνονται: βλάβη, απειλή και πρόκληση (Lazarus and Folkman, 1984). Η βλάβη, αναφέρεται στη ψυχολογική ζημία ή απώλεια που έχει ήδη συμβεί. Η απειλή, είναι η αναμονή της βλάβης που μπορεί να είναι επικείμενη. Η πρόκληση, προκύπτει από απαιτήσεις ότι ένα άτομο αισθάνεται αυτοπεποίθηση απόκτησης πλήρη γνώσεων ή δεξιοτήτων. Αυτά τα διαφορετικά είδη ψυχολογικού στρες ενσωματώνονται σε συγκεκριμένους τύπους συναισθηματικών αντιδράσεων, απεικονίζοντας έτσι τη στενή σύνδεση στρες και συναισθημάτων (Krohne, 2002).



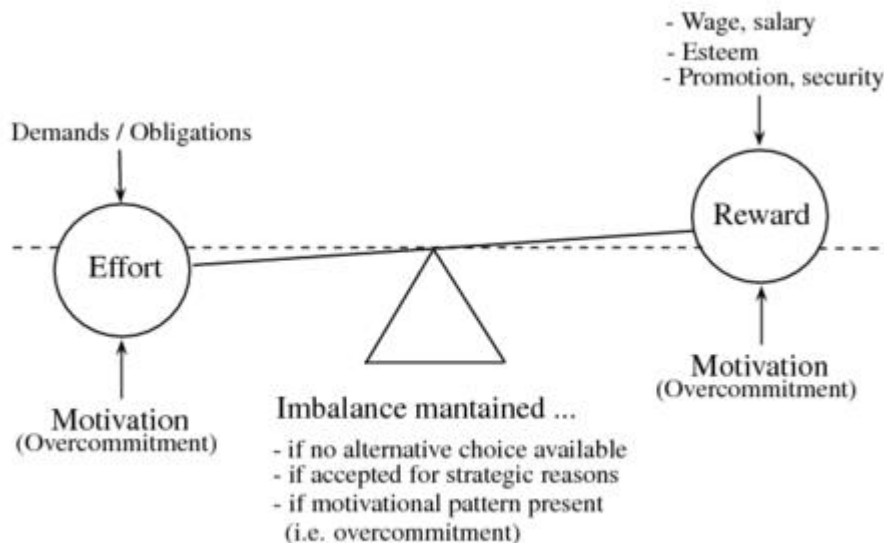
Εικόνα 5 - Transactional Model of Stress and Coping

2.3.6 Μοντέλο ανισορροπίας προσπάθειας – ανταμοιβής (The Effort–Reward

Imbalance Model)

Το μοντέλο ανισορροπίας προσπάθειας–ανταμοιβής, The Effort–Reward Imbalance Model (ERI), είναι ένα θεωρητικό μοντέλο ενός ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος με δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία που εστιάζει σε μια αναντιστοιχία μεταξύ των υψηλών προσπαθειών που δαπανήθηκαν και των χαμηλών ανταμοιβών που λαμβάνονται στην εργασία (Siegrist et al., 2004).

Το ERI ερωτηματολόγιο έχει δημιουργηθεί από τον Siegrist (1996), και μετράει τη προσπάθεια, την ανταμοιβή και την υπερβολική δέσμευση. Με λίγα λόγια, προσπάθεια είναι οι απαιτήσεις και υποχρεώσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος, και ανταμοιβή είναι τα χρήματα, η εκτίμηση - αναγνώριση που λαμβάνει, οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας ή η ασφάλεια εργασίας που περιμένει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του και από την κοινωνία γενικότερα (Siegrist, 1996). Το θεωρητικό κομμάτι του μοντέλου ERI υποστηρίζει ότι ο συνδυασμός υψηλής προσπάθειας και χαμηλής ανταμοιβής αυξάνει το κίνδυνο κακής υγείας (Notelaers et al., 2019). Η έλλειψη αμοιβαιότητας δημιουργεί σε έναν υπάλληλο αρνητικά συναισθήματα τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε ασθένεια του ψυχικού συστήματος καθώς καταπονείται το νευρικό σύστημα (Siegrist, 1996).



Εικόνα 6 - The Effort–Reward-Imbalance Model (ERI)

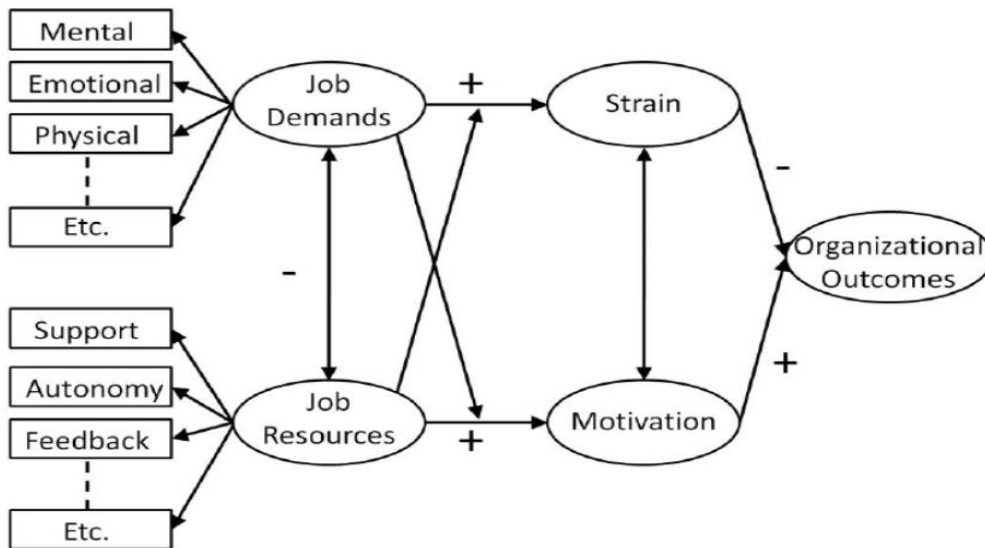
Όπως μπορούμε και να διακρίνουμε από το σχήμα πρέπει να υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στη προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος και την ανταμοιβή αυτού. Παρόλα αυτά πολλές φορές είναι αδύνατο να διατηρηθούν οι ισορροπίες, κυρίως για στρατηγικούς λόγους και για το λόγο αυτό υπάρχει ανισορροπία, και ο εργαζόμενος έχει αρνητικά συναισθήματα και υψηλά επίπεδα άγχους (Αγαγιώτου, 2011).

2.3.7 Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Εργασιακών Πόρων (The Job Demands-Resources Model)

Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων–εργασιακών πόρων, The Job Demands-Resources Model (JD-R), δημιουργήθηκε από τους Demerouti et al. (2001) και έχει αποκτήσει μεγάλη φήμη ανάμεσα στους ερευνητές. Το μοντέλο αυτό θεωρείται από τα καλύτερα μοντέλα για το εργασιακό στρες μαζί με το μοντέλο του Karasek (1979) και του Siegrist (1996).

Το μοντέλο (JD-R) ενθαρρύνει τη λειτουργία των εργαζομένων και ιδιαίτερα στοχεύει στην ευημερία τους. Χρησιμοποιείται από τους μάνατζερ και τους διευθυντές για να χειριστεί τη συμμετοχή των εργαζομένων. Το μοντέλο εργασιακού άγχους υποδηλώνει ότι το στρες προέρχεται από την ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και τους πόρους που έχει ο εργαζόμενος για να καλύψει τις εργασιακές απαιτήσεις (Bakker and Demerouti, 2007). Εργασιακές απαιτήσεις θεωρούνται για παράδειγμα υπερβολικός φόρτος εργασίας, κουβάλημα βαριών αντικειμένων, διαμάχες στον εργασιακό χώρο και εργασιακή ανασφάλεια (Schaufeli and Taris, 2014).

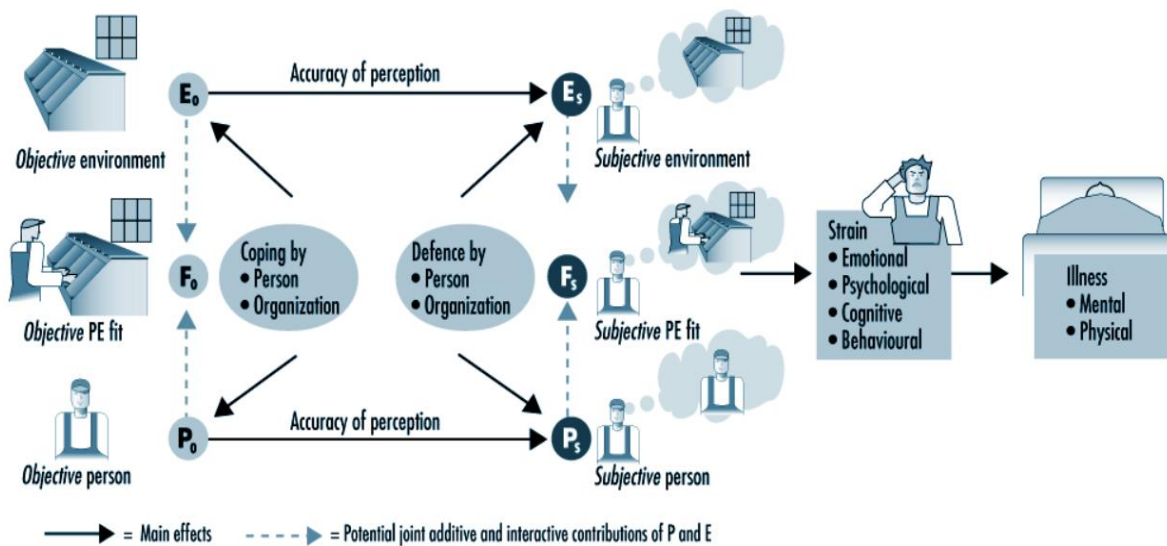
Με λίγα λόγια όσο περισσότερο ανεπτυγμένοι είναι οι εργασιακοί πόροι του εργαζομένου τόσο πιο εύκολο θα είναι για τον εργαζόμενο να διαχειριστεί δύσκολες εργασιακές απαιτήσεις (Demerouti et al., 2001). Από την άλλη αν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές και χρειαστεί ιδιαίτερη προσπάθεια από τον εργαζόμενο για να τα φέρει εις πέρας τότε δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα και ιδιαίτερα στρες.



Εικόνα 7 - The Job Demands-Resources Model

2.3.8 Η Θεωρία Εναρμόνισης Ατόμου–Περιβάλλοντος (Person-Environment Fit Theory)

Η θεωρία εναρμόνισης ατόμου–περιβάλλοντος (Carlan, 1987) επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση που έχει ο εργαζόμενος με το περιβάλλον, όπου ο εργαζόμενος και επηρεάζει και επηρεάζεται από το περιβάλλον. Η διαδικασία αυτή μπορεί να επηρεάσει το κίνητρο, τη συμπεριφορά και τη συνολική σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου (Holmbeck et al., 2008). Δηλαδή, το στρες δημιουργείται από τη κακή προσαρμογή που έχει το άτομο με το περιβάλλον (Edwards et al., 1998). Για παράδειγμα αν το περιβάλλον είναι ακατάλληλο τότε ο εργαζόμενος μπορεί να δυσκολευτεί να προσαρμοστεί στο χώρο αυτό και πολύ πιθανό να μην έχει διάθεση για εργασιακή απόδοση. Για το λόγο αυτό η θεωρία αυτή είναι κρίσιμη για τις εταιρίες καθώς τις βοηθάει στο να διαλέγουν καταλληλότερα άτομα για την εργασία την οποία τους θέλουν.



Source: French, Rogers and Cobb 1974; figure adapted from Harrison 1978.

Εικόνα 8 - Person-Environment Fit Theory

2.4 Διαμόρφωση των ερευνητικών υποθέσεων

Έχοντας μελετήσει τις βιβλιογραφικές αναφορές από έρευνες και μελέτες πάνω στο θέμα του Covid-19 και τα διάφορα προβλήματα που δημιουργεί στους χώρους εργασίας και στο προσωπικό, δημιουργήσαμε τις ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις όπου στηριζόμενοι στην ερευνά μας είτε θα επιβεβαιωθούν είτε θα απορριφθούν. Η έρευνα μας λαμβάνει χώρα στην Ελλάδα, και ιδιαίτερα αφορά τους εργαζόμενους της χώρας αυτής.

Ερευνητικές υποθέσεις:

Οι εργαζόμενοι στο τομέα υγείας πολλές φορές βιώνουν εξάντληση, κατάθλιψη, άγχος ακόμα και τάσεις αυτοκτονίας από ότι εργαζόμενοι σε διαφορετικούς τομείς απασχόλησης (West et al., 2018). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι εργαζόμενοι βρέθηκαν αντιμέτωποι με υψηλά ποσοστά εργασιακού φόρτου, εξαντλητικά ωράρια, αβεβαιότητα, αισθηματική εξάντληση και άγχος καθώς ήταν εκτεθειμένοι στον ιό (Spoorthy et al., 2020). Όσον αφορά τους εργαζόμενους στο τομέα λιανικού εμπορίου και ιδιαίτερα των βασικών αγαθών (τρόφιμα, είδη υγιεινής κ.τ.λ.), παρατηρήθηκε και εδώ μια αλλαγή στο τρόπο αγορών των καταναλωτών καθώς λόγω της πανδημίας οι καταναλωτές έκαναν πιο συχνές επισκέψεις στα καταστήματα όπου παρατηρήθηκαν αγορές πανικού ή αγορές με σκοπό την αποθήκευση (Hobbs, 2020). Για το λόγο αυτό οι εργαζόμενοι μη έχοντας γνώση πως να

αντιμετωπίσουν τη πρωτόγνωρη αυτή κατάσταση, πως να μειώσουν το κίνδυνο της μόλυνσης ερχόμενοι σε επαφή με αρκετό κόσμο, το αυξημένο εργασιακό φόρτο και τις ώρες εργασίας παρουσίασαν και αυτοί με τη σειρά τους αυξημένο άγχος (Parks et al., 2020; Μπιτζίδου, 2021). Βλέποντας τις έρευνες αυτές παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι στη «πρώτη γραμμή» κατά την περίοδο του Covid-19 παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό στρες, κάτι το οποίο θα εξετάσουμε στην ερευνά μας. Με βάση τη θεωρία του Karasek (1979) και το μοντέλο του που δημιουργήθηκε για την μελέτη του εργασιακού άγχους, όπου οι αυξημένες απαιτήσεις στην εργασία προκαλούν αύξηση στο στρες των εργαζομένων και με την παραπάνω συζήτηση προηγούμενων ερευνών προκύπτει η παρακάτω υπόθεση:

H1: Οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας μπορεί να παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό άγχος το οποίο οφείλεται στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις.

Η πανδημία επηρέαζε σε πρώτη φάση ευπαθείς ομάδες και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 50 έχουν επηρεαστεί περισσότερο από άλλους εργαζομένους μικρότερης ηλικίας, καθώς είναι πιο ευάλωτοι στον ιό του Covid-19 (Ayalon et al., 2021). Τα υψηλά ποσοστά θανάτων σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ανάγκασαν πολλούς όμοιους τους να σκεφτούν την πρόωγη συνταξιοδότηση (Akkermans et al., 2020). Έτσι, ο Covid-19 έχει τη πιθανότητα να δημιουργήσει προληπτικό άγχος στους ηλικιωμένους λόγω του φόβου τους για τον ιό αυτό παρά στους νεαρούς. Το άγχος αυτό μεταφράζεται σε υψηλό στρες κάτι το οποίο βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία (Pearman et al., 2021). Έρευνα που έγινε στη Κίνα έδειξε μέτρια έως σοβαρά επίπεδα άγχους και στρες λόγω Covid-19 (Wang et al., 2020). Τέλος, σε έρευνα των (Qiu et al., 2020) οι ενήλικες άνω των 60 χρονών στη Κίνα παρουσίασαν υψηλά επίπεδα στρες λόγω του Covid-19. Μελετώντας τις μελέτες προηγούμενων ερευνών που έγιναν σε άλλες χώρες και με γνώμονα ότι η φοβία μιας κατάστασης μπορεί να έχει επίπτωση στην υγεία των εργαζομένων δημιουργείται η παρακάτω υπόθεση:

H2: Παρατηρείται αυξημένη επίπτωση φόβου για τον Covid-19 στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Μελετώντας τη βιβλιογραφία όσον αφορά το Covid-19 και την εργασία από το σπίτι παρατηρήσαμε ότι πέρα από τα θετικά στοιχεία της εργασίας από το σπίτι υπήρξαν και αρνητικά στοιχεία της εργασίας από το σπίτι. Ένα από αυτά είναι το γεγονός ότι πολλοί εργαζόμενοι παρουσίασαν αυξημένη ευερεθιστότητα και αρνητικά συναισθήματα, τα οποία οφείλονταν στην κοινωνική απομόνωση και στο γεγονός ότι δε μπορούσαν να μοιραστούν εργασιακά προβλήματα ή ακόμα και να αναζητήσουν λύσεις με τη βοήθεια άλλων συναδέλφων (Mann and Holdsworth, 2003; Moretti et al., 2020). Ακόμα σε έρευνα της Eurofound (2017) και του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (2017) παρατηρήθηκε ότι το 41% των εργαζομένων από το σπίτι δήλωσαν ότι παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό άγχος ενώ μόνο το 25% των εργαζομένων που πήγαιναν στο χώρο της εργασίας τους παρουσίασε αυξημένο εργασιακό άγχος (Messenger et al., 2017; Merone and Whitehead, 2021). Και αυτό γιατί σε έρευνα των Droit-Volet et al. (2020) παρατηρήθηκε ότι η βαρεμάρα, η μοναξιά και η θλίψη πολλές φορές λειτουργούν ως παράγοντες που αυξάνουν το στρες. Ακόμα παρατηρήθηκε, ότι οι εργαζόμενοι που εργάζονταν από το σπίτι και ιδιαίτερα αυτοί οι οποίοι είχαν μικρά παιδιά τα οποία είχαν σχολικές υποχρεώσεις, με τη διακοπή των υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια του Covid-19 (Galanti et al., 2021), παρατηρήθηκε η ανάγκη οι εργαζόμενοι από το σπίτι να συνεισφέρουν περισσότερο στις δουλειές του σπιτιού (Xiao et al., 2021). Για παράδειγμα οι εργαζόμενοι τώρα έπρεπε πολλές φορές να ετοιμάζουν γεύματα ακόμα και τρεις φορές την ημέρα για την οικογένεια τους, να βοηθάνε τα παιδιά τους στο να συνδεθούν on-line με την απομακρυσμένη διδασκαλία τους, να τους βοηθάνε με τα μαθήματα τους το απόγευμα και τέλος να περνούν ποιοτικό χρόνο με τα παιδιά τους αφού είχαν τελειώσει όλες τους οι υποχρεώσεις (Galanti et al., 2021). Το αποτέλεσμα ήταν, ότι οι εργαζόμενοι έπρεπε να εργάζονται με μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ οικογένεια και εργασίας, κάτι το οποίο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή παραγωγικότητα και εργασιακή δέσμευση, που με τη σειρά τους επηρεάζει θετικά το άγχος διότι εκκρεμεί η εργασιακή ολοκλήρωση (Gajendran and Harrison, 2007; Allen et al., 2015). Μελετώντας τις έρευνες προηγούμενων μελετών και ύστερα από την παραπάνω συζήτηση δημιουργείτε η παρακάτω ερευνητική υπόθεση:

H3: Οι εργαζόμενοι ενδεχομένως να αισθάνονται περισσότερη θλίψη όταν εργάζονται από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα, ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν οικογένεια ή παιδιά.

Σύμφωνα με τη θεωρία των Parent-Thirion et al. (2007) και των Leka et al. (2003b) οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος είναι: το περιεχόμενο της εργασίας όπως για παράδειγμα μια μονότονη και αδιάφορη εργασία, ο υψηλός φόρτος εργασίας πολλές φορές μη διαχειρίσιμος από τους εργαζόμενους, το ωράριο εργασίας όπως για παράδειγμα πολλές ώρες εργασίας το οποίο μπορεί να επηρεάσει την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τη προσωπική ζωή, τη συμμετοχή στην εργασία όπως για παράδειγμα η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα ταξίδια ή μετακινήσεις που μπορεί να έχει κάποιος λόγω της εργασίας του και η τεχνολογία όπου η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας μπορεί να επιφέρει στρες στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας λόγω αδυναμίας προσαρμογής.

Συγκεκριμένα θα εστιάσουμε σε δύο από τους παράγοντες αυτούς, το εργασιακό φόρτο και το ωράριο εργασίας. Αυτές οι δυο μεταβλητές επιλέχθηκαν γιατί αν αυξηθούν σε μεγάλο βαθμό μπορούν να προκαλέσουν αύξηση εργασιακού στρες στον εργαζόμενο. Σε έρευνα των (Sproorthy et al., 2020) η οποία πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας σε εργαζόμενους στο τομέα υγείας, παρατηρήθηκε αυξημένη πίεση κατά τη διάρκεια της εργασίας λόγω φόρτου εργασίας καθώς και εκτεταμένα ωράρια εργασίας τα οποία με τη σειρά τους οδηγούσαν σε αύξηση του στρες. Μελετώντας τις έρευνες προηγούμενων μελετών και σύμφωνα με τη συζήτηση παραπάνω προκύπτει η παρακάτω υπόθεση:

H4: Μπορεί να υπάρχει θετική σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και εκτεταμένου ωραρίου εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα στους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται το δείγμα και γίνεται η περιγραφή των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων της ανάλυσης μας. Επίσης αναλύεται ο σχεδιασμός της έρευνας, η επιλογή δείγματος και η συλλογή δεδομένων.

3.1 Μεθοδολογία – Περιγραφή μεταβλητών

Για τη διεξαγωγή της έρευνας και για να δοθούν απαντήσεις στις ερευνητικές υποθέσεις χρησιμοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Η ποσοτική έρευνα μπορεί να θεωρηθεί ως μια ερευνητική στρατηγική η οποία δίνει έμφαση στον ποσοτικό προσδιορισμό της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων, που σαν αποτέλεσμα έχει τη παραγωγική προσέγγιση στην οποία τονίζεται ο έλεγχος των θεωριών (Babbie et al., 2018). Η ποσοτική έρευνα χαρακτηρίζεται από την αντικειμενικότητα της διότι η χρήση των στατιστικών αναλύσεων δεν επιτρέπει την απόδοση διαφορετικών ερμηνειών (Creswell and Poth, 2016). Η χρήση του δομημένου ερωτηματολογίου που απευθύνεται σε μεγάλα δείγματα πληθυσμού βοηθάει ώστε να είναι αποτελεσματική και επιτυχημένη η ποσοτική έρευνα (Κυριαζή, 2009).

Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή το οποίο δημιουργήθηκε με τη χρήση του Google Forms. Το ερωτηματολόγιο αυτό απαρτίζεται από 4 ενότητες με διαφορετικό σκοπό και περιεχόμενο, ενώ όλες οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου. Στο πρώτο μέρος υπάρχουν ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα όπως φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, επαγγελματική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση και εργασιακή προϋπηρεσία καθώς και η ερώτηση αν ο εργαζόμενος εργαζόταν με φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας ή από το σπίτι.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο απαιτήσεις-έλεγχο-υποστήριξη, Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ-17), στο χώρο εργασίας. Αυτό είναι ένα αυτό-συμπληρούμενο ερωτηματολόγιο 17 στοιχείων που χρησιμοποιείται για να ποσοτικοποιήσει την αντίληψη των εργαζομένων σε σχέση με τις απαιτήσεις, το εύρος απόφασης/ελέγχου και την κοινωνική υποστήριξη στην εργασία τους (Theorell et al., 1988). Αναπτύχθηκε με βάση τις τρισδιάστατες προσεγγίσεις της ζήτησης, του

εύρους/απόφασης και της κοινωνικής υποστήριξης που σχετίζεται με το εργασιακό άγχος (Theorell et al., 1988; Aloba et al., 2020). Το DCSQ-17 προήλθε από το πολύ μεγαλύτερο ερωτηματολόγιο 49 σημείων Job Content Questionnaire (JCQ) του Karasek, το οποίο ποσοτικοποιεί το άγχος που σχετίζεται με την εργασία σε 6 διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των ψυχολογικών απαιτήσεων, του εύρους αποφάσεων (έλεγχος), της κοινωνικής υποστήριξης που σχετίζεται με την εργασία και λοιπών επαγγελματικών χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένων των σωματικών απαιτήσεων, την αρχή λήψης αποφάσεων σε μακροεπίπεδο και την εργασιακή ανασφάλεια (Karasek et al., 1998). Η υποκλίμακα ζήτησης του DCSQ-17 αποτελείται από 5 στοιχεία που βαθμολογούνται σε μια κλίμακα Likert 4 διαβαθμίσεων, που κυμαίνονται από ποτέ/σχεδόν ποτέ έως συχνά. Τα στοιχεία της υποκλίμακας αξιολογούν ποσοτικά την ψυχολογική πίεση που σχετίζεται με το εργασιακό άγχος, όπως ο χρόνος, η προσπάθεια και η ταχύτητα που χρειάζεται για την ολοκλήρωση μιας εργασίας. Η υποκλίμακα ελέγχου ή απόφασης DCSQ-17 αποτελείται από 6 στοιχεία που βαθμολογούνται παρόμοια με την υποκλίμακα ζήτησης. Αυτά τα 6 στοιχεία αξιολογούν ποσοτικά τον βαθμό με τον οποίο μπορεί ο εργαζόμενος να δεσμεύσει τις γνωστικές του ικανότητες στην εκτέλεση εργασιών που σχετίζονται με την εργασία και τον βαθμό της αυτονομίας που έχει ο εργαζόμενος στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών (Theorell et al., 1988). Έρευνες έχουν δείξει ότι μια εργασιακή ατμόσφαιρα που χαρακτηρίζεται από αυξημένες απαιτήσεις εργασίας και μειωμένο έλεγχο που σχετίζεται με την εργασία συνεπάγεται επιβλαβή αποτελέσματα σωματικής και ψυχικής υγείας (Ibrahim et al., 2001). Η τρίτη κλίμακα αξιολογεί το επίπεδο της κοινωνικής υποστήριξης που σχετίζεται με την εργασία και αποτελείται από 6 στοιχεία που μετρά ποσοτικά την κοινωνική σχέση μεταξύ του εργαζομένου και άλλων συναδέλφων. Οι τρεις κλίμακες δεν είναι ανεξάρτητες και χρησιμοποιούνται μαζί για την ποσοτική αξιολόγηση των τριών διαστάσεων του εργασιακού άγχους (Theorell et al., 1988). Τυποποιημένος υπολογισμός βαθμολογίας έγινε για την ανάλυση των δεδομένων, αποδίδοντας πόντους στη κάθε απάντηση. Οι απαντήσεις πήραν τις ακόλουθες τιμές: (4) Συχνά, (3) Μερικές φορές, (2) Σπάνια και (1) Ποτέ/Σχεδόν ποτέ (Aguilar et al., 2010). Δημιουργήθηκε σκορ για τη κλίμακα ζήτησης, οι ερωτήσεις 9-13 και κυμαίνονται από 5-20 με την ερώτηση «Έχετε αρκετό χρόνο στη δουλειά σας για να ολοκληρώσετε τις εργασίες σας;» να έχει αντίστροφο κατεύθυνση, όπου (1) Συχνά, (2) Μερικές φορές, (3) Σπάνια και (4) Ποτέ/Σχεδόν ποτέ. Ο λόγος είναι ότι όση περισσότερη ώρα για την εκτέλεση της

εργασίας, τόσο χαμηλότερο το βάρος ζήτησης (Aguilar et al., 2010). Η βαθμολογία για τον έλεγχο, οι ερωτήσεις 14-19, παίρνουν τιμές από 6-24. Στη διάσταση αυτή το ερώτημα «Απαιτεί η δουλειά σας να κάνετε τις ίδιες εργασίες ξανά και ξανά;» έχει αντίστροφη φορά, διότι λιγότερη επανάληψη των εργασιών σημαίνει περισσότερος έλεγχος στην εργασία που έχει κανείς (Aguilar et al., 2010). Η τρίτη και τελευταία διάσταση η κοινωνική υποστήριξη στον εργασιακό χώρο, δηλαδή οι ερωτήσεις 20-25 παίρνουν τιμές από 6-24 βαθμούς. Καμία ερώτηση σε αυτή τη διάσταση δεν έχει αντίθετη βαθμολογία (Aguilar et al., 2010).

Πίνακας 1 - Μεταβλητές DCSQ-17

	Ερωτήσεις	Άρθρο
ΖΗΤΗΣΗ (DEMANDS)	Η δουλειά σας απαιτεί να δουλέψετε πολύ γρήγορα;	(Alves et al., 2004)
	Η δουλειά σας απαιτεί να δουλέψετε πολύ σκληρά;	
	Η δουλειά σας απαιτεί πολύ μεγάλη προσπάθεια;	
	Έχετε αρκετό χρόνο στη δουλειά σας για να ολοκληρώσετε τις εργασίες σας;	
	Συχνά εμφανίζονται αντικρουόμενες απαιτήσεις στην εργασία σας;	
Έλεγχος (CONTROL)	Έχετε την ευκαιρία να μάθετε νέα πράγματα στην εργασία σας;	(Alves et al., 2004)
	Η δουλειά σας απαιτεί ένα υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων ή εμπειρίας;	
	Η δουλειά σας απαιτεί δημιουργικότητα;	
	Απαιτεί η δουλειά σας να κάνετε τις ίδιες εργασίες ξανά και ξανά;	
	Έχετε τη δυνατότητα να αποφασίσετε μόνοι σας πώς θα εκτελέσετε την εργασία σας;	
	Έχετε τη δυνατότητα να αποφασίσετε μόνοι σας τι πρέπει να κάνετε στην εργασία σας;	
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ (SUPPORT)	Υπάρχει μια ήσυχη και ευχάριστη ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας σας;	(Alves et al., 2004)
	Υπάρχει συλλογικότητα στην εργασία σας;	
	Οι συναδέλφοί σας είναι εκεί για σας (σας βοηθούν στην εργασία σας, σας παρέχουν υποστήριξη);	
	Οι άνθρωποι στη δουλειά σας καταλαβαίνουν ότι μπορεί να έχετε μια κακή μέρα;	
	Βρίσκετε χαρά στο να εργάζεστε με άλλους συναδέλφους;	
	Τα πάτε καλά με τους συναδέλφους σας;	

Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που έχουν σχέση με την εργασία και την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις 26,27 έχουν παρθεί από το Effort-Reward Imbalance (ERI) ερωτηματολόγιο και είναι ερωτήσεις κλίμακας Likert με διαβάθμιση από Διαφωνώ απόλυτα, Διαφωνώ, Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, Συμφωνώ και Συμφωνώ απόλυτα. Οι ερωτήσεις 28,29,30 έχουν παρθεί από το ερωτηματολόγιο του Carlson et al. (2000) το οποίο είναι ένα εργαλείο μέτρησης 9 στοιχείων που μετρά τη σύγκρουση ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια, αλλά για τους σκοπούς της διπλωματικής έχουν επιλεγθεί μόνο οι ερωτήσεις που έχουν σχέση με το χρόνο (Gözükara and Çolakoğlu, 2016). Κάθε στοιχείο μετριέται με τη χρήση της κλίμακας Likert με την ίδια διαβάθμιση. Οι ερωτήσεις 31,32 έχουν παρθεί από το ερωτηματολόγιο του Perceived Stress Scale, το οποίο είναι μια κλίμακα η οποία μετρά την αντίληψη του στρες (Shahid et al., 2011). Και εδώ συναντάμε τη χρήση της κλίμακας Likert για τη βαθμονόμηση των απαντήσεων.

Πίνακας 2 - Μεταβλητές εργασία και προσωπική ζωή

	Ερωτήσεις	Άρθρο
ERI	Έχετε συνεχή πίεση λόγω υψηλού φόρτου εργασίας;	(Msaouel et al., 2012)
	Συχνά αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες;	
Work-Family conflict scale (Time)	Ο χρόνος που πρέπει να αφιερώσετε στην εργασία σας εμποδίζει να συμμετέχετε ισότιμα στις οικογενειακές ευθύνες και δραστηριότητες;	(Gözükara and Çolakoğlu, 2016)
	Χάνετε οικογενειακές δραστηριότητες εξαιτίας του χρόνου που δαπανάτε σε εργασιακές ευθύνες;	
	Όταν γυρνάτε σπίτι σας από την εργασία, είστε συχνά εξαντλημένος να συμμετέχετε σε οικογενειακές δραστηριότητες ή ευθύνες;	
PSQ	Νοιώθετε ποτέ κούραση ή θλίψη εξαιτίας της εργασίας σας;	(Shahid et al., 2011)
	Νοιώθετε μοναξιά ή απομόνωση στην εργασία σας;	

Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, οι ερωτήσεις 33 με 39, συναντάμε το ερωτηματολόγιο καταγραφής του φόβου για τον Covid-19 FCV-19S (Fear of Covid-19 Scale). Είναι ένα νέο μέτρο το οποίο δημιουργήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας με στόχο την αξιολόγηση του φόβου για το νέο είδος κορονοϊού (Ahorsu et al., 2020).

Αποτελείται από 7 ερωτήσεις κλειστού τύπου της κλίμακας Likert με τιμές από διαφωνώ απόλυτα έως συμφωνώ απόλυτα. Το συνολικό άθροισμα του ερωτηματολογίου κυμαίνεται από 7 έως 35, με τις μεγαλύτερες βαθμολογίες να δείχνουν μεγαλύτερο φόβο για τον Covid-19 (Nikoroulou et al., 2020). Η ερώτηση 40 έχει αποκτηθεί από το ερωτηματολόγιο SAVE-6 ένα εργαλείο που μετράει το στρες και την ανησυχία σε καιρό πανδημίας (Chung et al., 2021). Τέλος η ερώτηση 41 πάρθηκε από το ερωτηματολόγιο του Liu et al. (2020), όπου «Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα είναι ένα άγχος για μένα» έγινε «Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο;». Για όλες τις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε πληθυντικός ευγενείας και η συμπλήρωση του απαιτούσε 4-6 λεπτά.

Πίνακας 3 - Μεταβλητές Covid-19 FCV-19S

	Ερωτήσεις	Άρθρο
Covid-19 FCV-19S	Είστε πολύ φοβισμένος/η για τον κορονοϊό;	(Ahorsu et al., 2020)
	Όταν σκέφτεστε τον κορονοϊό, νιώθετε ανασφάλεια;	
	Τα χέρια σας ιδρώνουν, όταν σκέφτεστε ότι μπορεί να αρρωστήσετε από τον κορονοϊό;	
	Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή σας εξαιτίας του κορονοϊού;	
	Όταν βλέπετε ειδήσεις σχετικά με τον κορονοϊό στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σας πιάνει νευρικότητα και άγχος;	
	Δε μπορείτε να κοιμηθείτε, επειδή ανησυχείτε μήπως προσβληθείτε από τον κορονοϊό;	
	Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα ή τους παλμούς σας να ανεβαίνουν, όταν σκέφτεστε ότι μπορεί να προσβληθείτε από τον κορονοϊό;	
SAVE-6	Ανησυχείτε ότι η οικογένεια ή οι φίλοι σας μπορεί να μολυνθούν εξαιτίας σας;	(Chung et al., 2021)
Emotional Exhaustion	Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο;	(Liu et al., 2020)

3.2 Περιγραφή διαδικασίας συλλογής δεδομένων

Η διάρκεια της έρευνας κράτησε από 07/12/2021 μέχρι 14/12/2021 και για τη διανομή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το Messenger και το Viber, ενώ η μέθοδος της δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε είναι η δειγματοληψία χιονοστιβάδας όπου ο ερευνητής προσεγγίζει κάποια άτομα που ήδη γνωρίζει και με τη σειρά τους τα άτομα αυτά προσεγγίζουν άτομα οικεία τους (Πύλλη and Ραφτόπουλος, 2012).

Με τη χρήση των Social Media διατηρείται και η ασφάλεια των ανθρώπων (ιδιαίτερα την εποχή του Covid-19) καθώς υπάρχει μικρότερη προσωπική επαφή. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε περίπου 250 άτομα και παραλάβαμε συμπληρωμένα 196 ερωτηματολόγια, δηλαδή το ποσοστό συμμετοχής είναι 78.4%. Να σημειωθεί ότι από την ερευνά μας αποκλείονται ανήλικοι και άτομα τα οποία βρισκόντουσαν σε αναστολή εργασίας κάτι το οποίο αναφέρεται στην αρχή του ερωτηματολογίου, καθώς και μια συμμετοχή διότι δεν υπήρχε έγκριση των προσωπικών δεδομένων, οπότε **N=195**.

Έπειτα έγινε εξαγωγή των αποτελεσμάτων σε φόρμα Excel 2019 τα οποία με τη σειρά τους περάστηκαν στο SPSS 28 όπου έγινε και οι κωδικοποίηση των μεταβλητών ώστε να προχωρήσουμε σε στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Τέλος να αναφερθούμε στο γεγονός ότι για την παρούσα έρευνα τηρήθηκαν μέτρα Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων καθώς διασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων.

3.3 Κωδικοποίηση μεταβλητών

Παρακάτω δίνεται η κωδικοποίηση των μεταβλητών στο SPSS ώστε να διευκολυνθεί η ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Πίνακας 4 - Κωδικοποίηση μεταβλητών

	Ονομασία στο SPSS	Περιγραφή Μεταβλητής	Κλίμακα Likert	Βιβλιογραφική Πηγή
1	GDPR	Προστασία Προσωπικών Δεδομένων	Δύο βαθμίδων	
2	Φύλο	Φύλο	Δύο βαθμίδων	
3	Ηλικία	Ηλικία	Έξη βαθμίδων	
4	Εκπαίδευση	Εκπαιδευτικό επίπεδο	Έξη βαθμίδων	
5	Επαγγελμ_Κατ	Επαγγελματική κατάσταση	Έξη βαθμίδων	
6	Οικογ_Κατ	Οικογενειακή κατάσταση	Τριών βαθμίδων	
7	Παιδιά	Αριθμός παιδιών	Πέντε βαθμίδων	
8	Προϋπηρεσία	Εργασιακή προϋπηρεσία	Έξη βαθμίδων	
9	Εργ_Πανδ	Εργασία στη πανδημία	Δύο βαθμίδων	
10	Γρήγορα	Δουλέψετε γρήγορα	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
11	Σκληρά	Δουλέψετε σκληρά	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
12	Προσπάθεια	Μεγάλη προσπάθεια	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
13	Χρόνο	Χρόνος για ολοκλήρωση εργασίας	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
14	Αντικρουόμενες	Αντικρουόμενες απαιτήσεις	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)

15	Εκμάθηση	Ευκαιρία για μάθηση	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
16	Δεξιότ_Εμπ	Απαιτεί δεξιότητες/εμπειρία	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
17	Δημιουργικότητα	Απαιτεί δημιουργικότητα	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
18	Ρουτίνα	Ίδιες εργασίες ξανά και ξανά	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
19	Εκτέλ_Εργ	Αποφασίζω για εκτέλεση εργασίας	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
20	Τι_Να_Κάνετε	Αποφασίζω τι να κάνω	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
21	Ήσυχο_Κλίμα	Ήσυχη/ευχάριστη ατμόσφαιρα	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
22	Συλλογικότητα	Υπάρχει συλλογικότητα	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
23	Υποστήριξη	Υποστήριξη συναδέλφων	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
24	Κατανόηση	Κατανόηση κακής μέρας	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
25	Χαρά	Βρίσκετε χαρά στη συνεργασία	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
26	Καλές_Σχ	Τα πάω καλά με συναδέλφους	Τεσσάρων βαθμίδων	(Alves et al., 2004)
27	Φόρτο	Πίεση λόγω υψηλού φόρτου	Πέντε βαθμίδων	(Msaouel et al., 2012)
28	Υπερωρίες	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	Πέντε βαθμίδων	(Msaouel et al., 2012)
29	Οικογ_Ευθ	Εργασία εμποδίζει οικογενειακό χρόνο	Πέντε βαθμίδων	(Gözükara and Çolakoğlu, 2016)

30	Χάν_Οικ_Δραστ	Χάνετε δραστηριότητες λόγω εργασίας	Πέντε βαθμίδων	(Gözükar and Çolakoglu, 2016)
31	Εξαντλμ_Για_Οικ	Εξαντλημένος για συμμετοχή σε οικογενειακά	Πέντε βαθμίδων	(Gözükar and Çolakoglu, 2016)
32	Κούραση	Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	Πέντε βαθμίδων	(Shahid et al., 2011)
33	Μοναξιά	Μοναξιά/απομόνωση στην εργασία	Πέντε βαθμίδων	(Shahid et al., 2011)
34	Φόβος_Κορ	Φόβος για κορονοϊό	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
35	Ανασφάλεια	Σκέψη κορονοϊού νιώθετε ανασφάλεια	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
36	Χέρια_Κορ	Χέρια ιδρώνουν στη σκέψη κορονοϊού	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
37	Ζωή_Κορ	Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή λόγω κορονοϊού	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
38	Ειδήσεις_Άγχος	Βλέπετε ειδήσεις σας πιάνει νευρικότητα/άγχος	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
39	Αυπνίες	Δε μπορείτε να κοιμηθείτε λόγω κορονοϊού	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
40	Ταχυκαρδίες	Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα στη σκέψη κορονοϊού	Πέντε βαθμίδων	(Ahorsu et al., 2020)
41	Ανησυχία	Ανησυχείτε μήπως οικογένεια/φίλοι μολυνθούν	Πέντε βαθμίδων	(Chung et al., 2021)
42	Αποφυγή	Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο	Πέντε βαθμίδων	(Liu et al., 2020)

3.4 Αξιοπιστία Cronbach alpha των μεταβλητών

Παρακάτω θα αναλύσουμε την αξιοπιστία των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν. Η αξιοπιστία τους μετρήθηκε με τη χρήση του δείκτη Cronbach α . Όπως παρατηρούμε και από το πίνακα 3, για την κλίμακα DCSQ-17 (Demand-Control-Support Questionnaire) η οποία αποτελείται από 17 ερωτήσεις, έχουμε συντελεστή $\alpha=0.738$ η οποία είναι μια ικανοποιητική αξιοπιστία.

Για τη δεύτερη κλίμακα η οποία αφορούσε την εργασία και τη προσωπική ζωή και αποτελείται από μια μίξη των ερωτήσεων από τις κλίμακες ERI-PSS-WLB, παρατηρήθηκε καλή αξιοπιστία $\alpha=0.804$.

Όσον αφορά τη τελευταία κλίμακα η οποία χρησιμοποιείται για τη μέτρηση φόβου του Covid-19, και εδώ παρατηρούμε καλή αξιοπιστία της τάξης $\alpha=0.876$.

Τέλος, να αναφέρουμε ότι η συνολική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου των 33 ερωτήσεων είναι 0.756 που είναι μια ικανοποιητική αξιοπιστία.

Πίνακας 5 - Αξιοπιστία μεταβλητών

Κλίμακα	Αριθμός ερωτήσεων	Cronbach α
DCSQ-17	17	0.738
Εργασία και προσωπική ζωή	7	0.804
FCV-19S	9	0.876
Συνολικά	33	0.756

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων η οποία θα ξεκινήσει με την ανάλυση των περιγραφικών στοιχείων και έπειτα θα προχωρήσουμε στην επαγωγική στατιστική όπου θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που έχουν σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις.

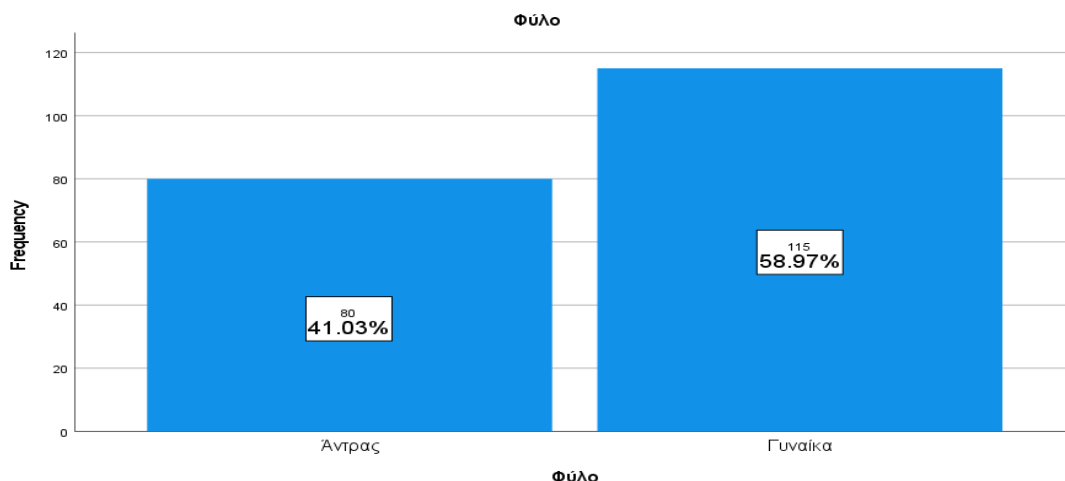
4.1 Στατιστική ανάλυση

Όπως αναφέραμε και παραπάνω για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS version 28 (**Statistical Package for the Social Sciences**). Για την ανάλυση των ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι μέσες τιμές (mean) και οι τυπικές τους αποκλίσεις (SD), καθώς και για τη περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι απόλυτες τιμές (N) και οι σχετικές συχνότητες (%) τους.

4.2 Περιγραφικά στοιχεία δείγματος

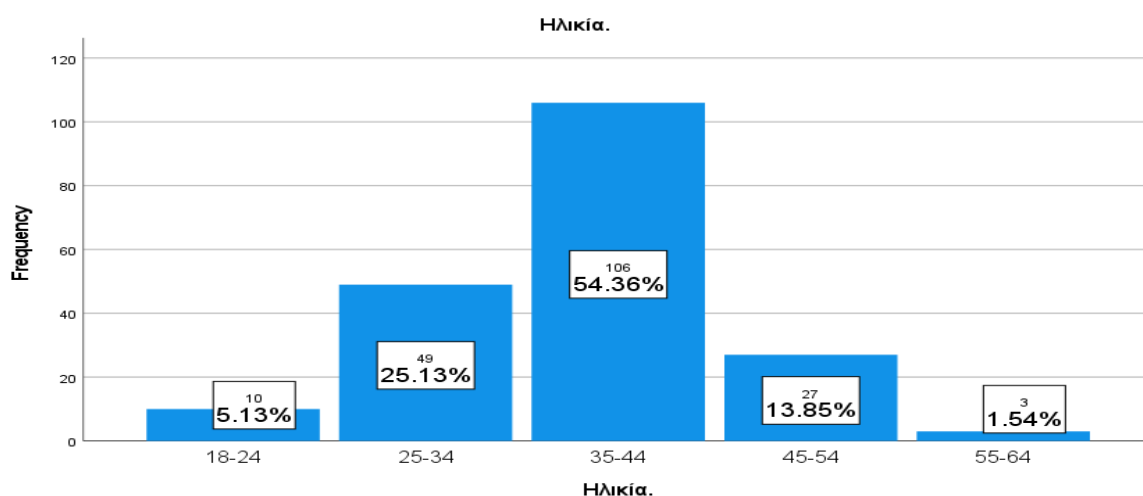
Στο ραβδόγραμμα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των 195 εργαζομένων οι οποίοι εθελοντικά συμμετείχαν στην έρευνα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έπειτα από παρατήρηση μας ήταν γυναίκες με ποσοστό συμμετοχής 59% (n=115), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των ανδρών ανήλθε στο 41% (n=80).

Ραβδόγραμμα 1 - Φύλο



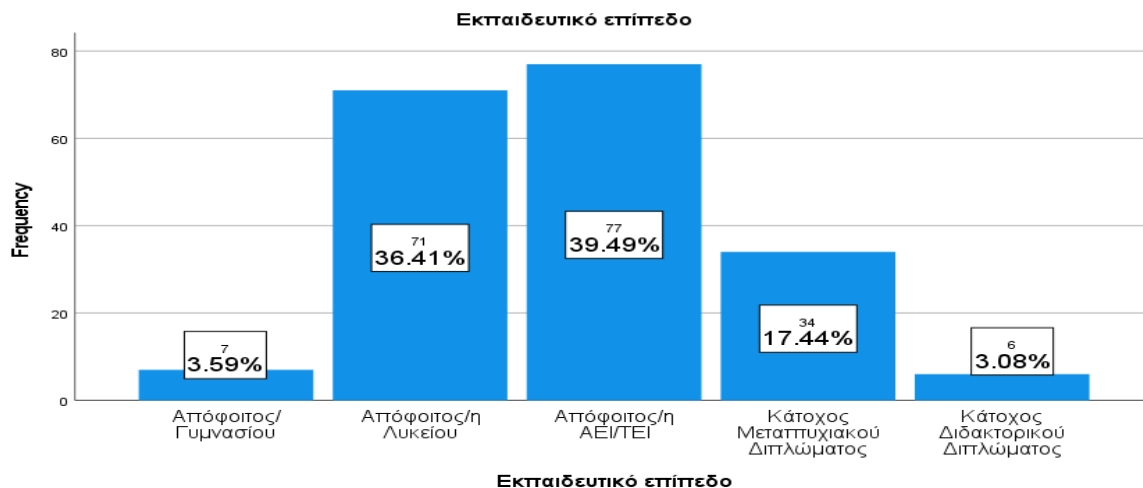
Η μεγαλύτερη συμμετοχή από εργαζομένους ήταν ηλικίας 35-44 (n=106, 54.4%) και από εργαζομένους ηλικίας 25-34 (n=49, 25.1%). Μικρότερη συμμετοχή παρατηρήθηκε από τις ηλικίες 18-24 (n=10, 5.1%), από τις ηλικίες 45-54 (n=27, 13.8%) και 55-64 (n=3, 1.5%) ενώ δεν είχαμε καμία συμμετοχή ηλικίας άνω 65 χρονών μιας και αρκετοί φαίνεται να συνταξιοποιούνται νωρίτερα από το ανώτερο όριο των 67 χρόνων.

Ραβδόγραμμα 2 - Ηλικία



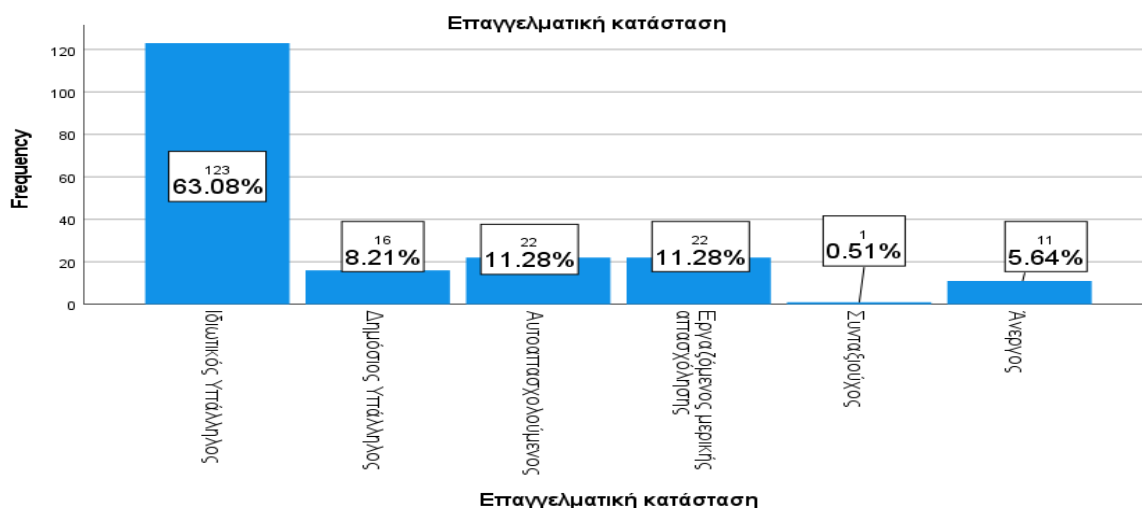
Σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο παρατηρήθηκε ότι οι 77 (39.5%) εργαζόμενοι ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και 71 (36.4%) εργαζόμενοι ήταν κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου. Μικρότερο ποσοστό εργαζομένων ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος (n=34, 17.4%), κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος (n=6, 3.1%) και απόφοιτοι Γυμνασίου (n=7, 3.6%), ενώ στην επιλογή απόφοιτος Δημοτικού δεν υπήρχε καμία συμμετοχή.

Ραβδόγραμμα 3 - Εκπαιδευτικό επίπεδο



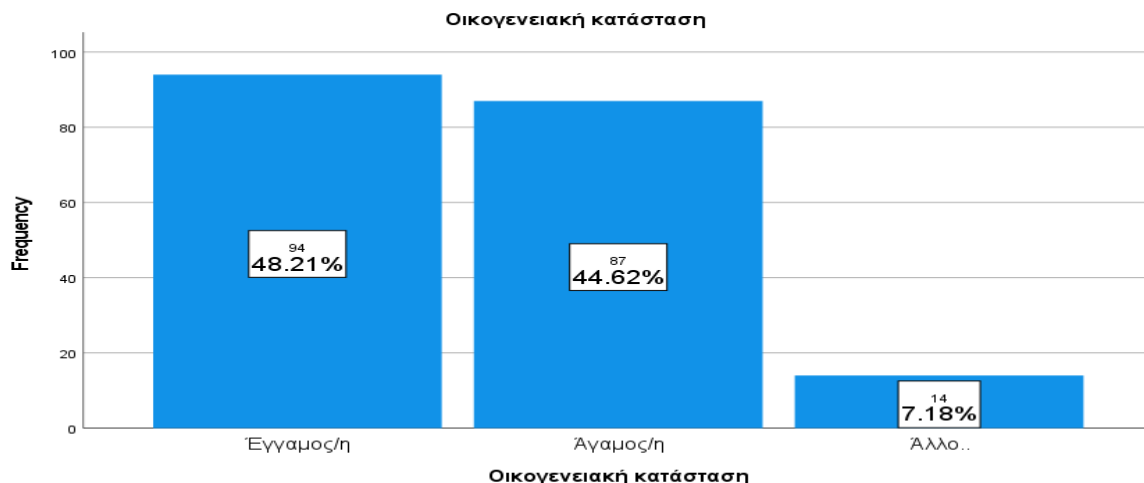
Όσον αφορά την επαγγελματική κατάσταση εδώ η συντριπτική πλειοψηφία συμμετεχόντων ήταν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (n=123, 63.1%), ενώ με ίσες συμμετοχές (n=22, 11.3%) ήταν οι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης. Οι δημόσιοι υπάλληλοι ήταν (n=16, 8.2%), οι άνεργοι (n=11, 5.6%) και μόλις μία συμμετοχή συνταξιούχου 0.5%.

Ραβδόγραμμα 4 - Επαγγελματική κατάσταση



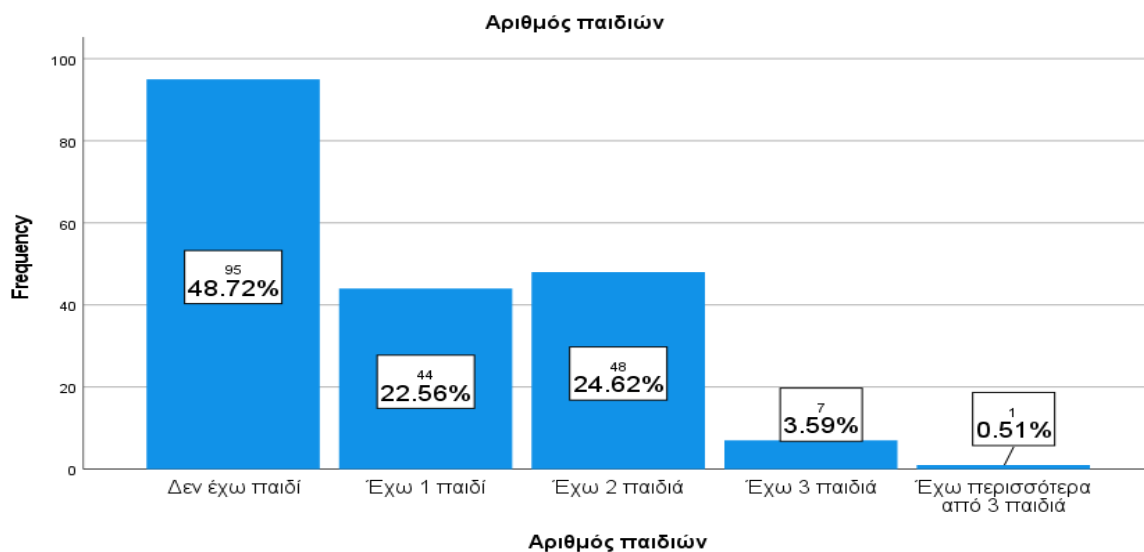
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 94 (48.2%) των ερωτηθέντων ήταν έγγαμοι ενώ το 87 (44.6%) των ερωτηθέντων ήταν άγαμοι και μόλις 14 (7.2%) ερωτηθέντες απάντησαν Άλλο.

Ραβδόγραμμα 5 - Οικογενειακή κατάσταση



Από τους ερωτηθέντες η μεγαλύτερη πλειοψηφία δεν είχε παιδιά (n=95, 48.7%), ενώ 48 (24.6%) συμμετέχοντες έχουν 2 παιδιά και 44 (22.6%) συμμετέχοντες έχουν ένα παιδί. Μικρότερη συμμετοχή παρατηρήθηκε από εργαζόμενους (n=7, 3.6%) με 3 παιδιά και εργαζόμενους με άνω των τριών παιδιών (n=1, 0.5%).

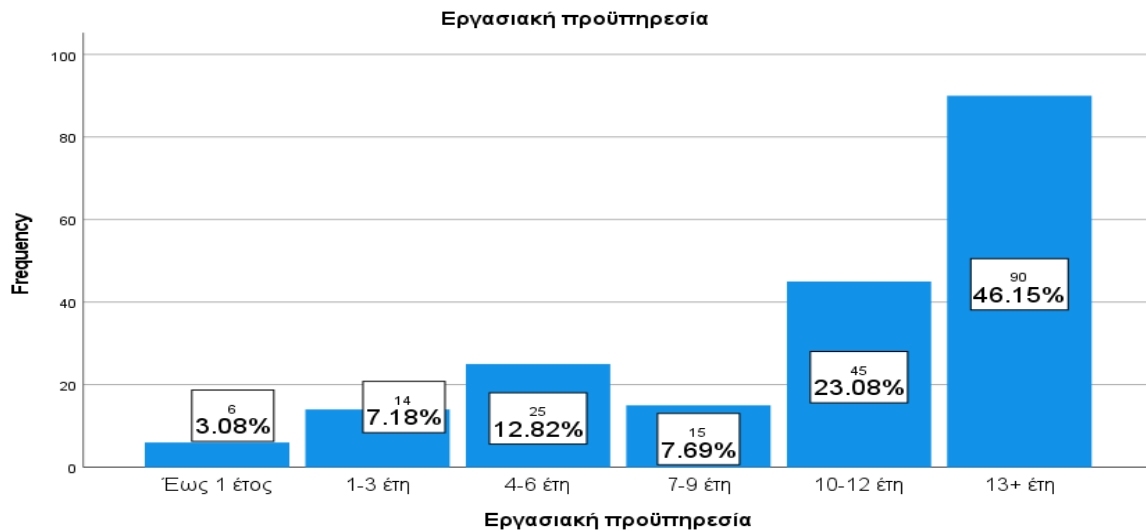
Ραβδόγραμμα 6 - Αριθμός παιδιών



Στην εργασιακή προϋπηρεσία των εργαζομένων παρατηρήθηκε συντριπτική πλειοψηφία στους εργαζόμενους με προϋπηρεσία πάνω από 13 έτη (n=90, 46.2%) και στους εργαζόμενους με 10 έως 12 έτη (n=45, 23.1%). Μικρότερο ποσοστό συμμετοχής είχαν οι

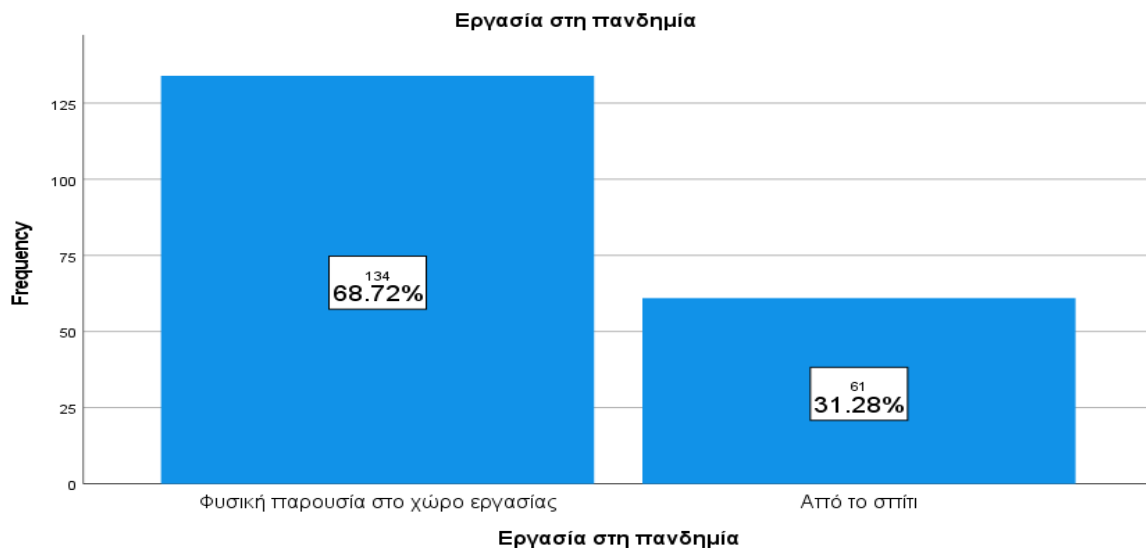
εργαζόμενοι με 4 έως 6 έτη (n=25, 12.8%), οι εργαζόμενοι 7 με 9 έτη (n=15, 7.7%), οι εργαζόμενοι 1 με 3 έτη (n=14, 7.2%) και τέλος οι εργαζόμενοι έως ένα έτος (n=6, 3.1%).

Ραβδόγραμμα 7 - Εργασιακή προϋπηρεσία



Από όλους τους εργαζόμενους το 68.7% (n=134) αυτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας εργαζόντουσαν με φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας ενώ μόλις το 31.3% (n=61) εργάστηκε από το σπίτι.

Ραβδόγραμμα 8 - Εργασία στη πανδημία



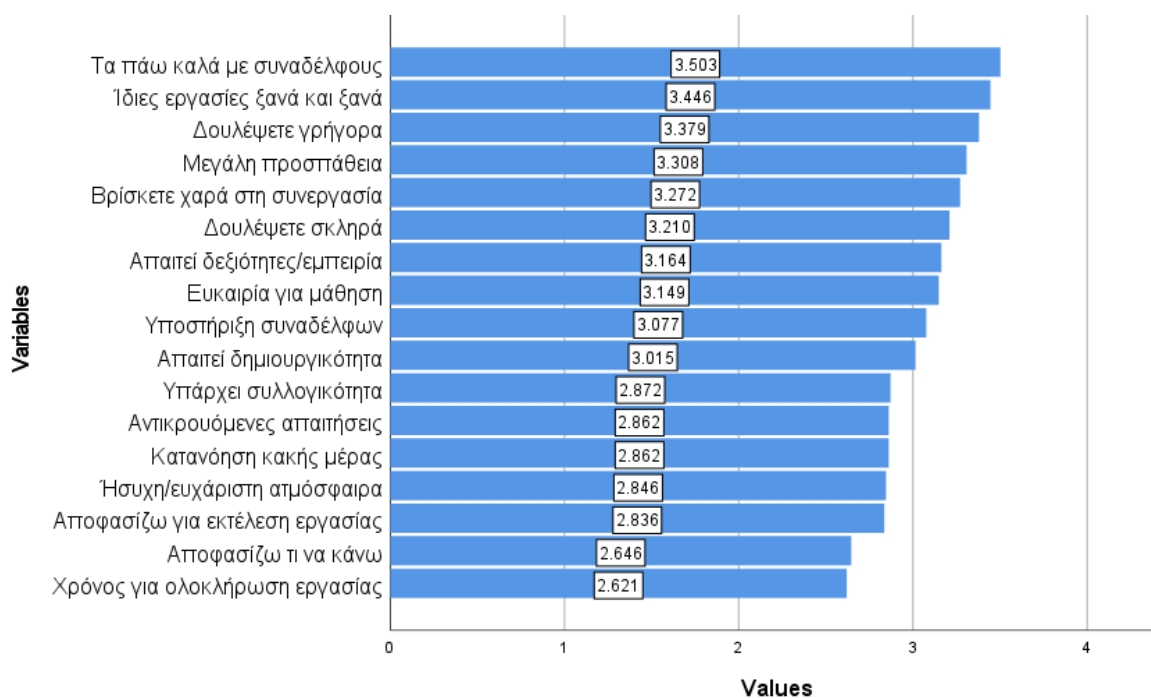
4.3 Έλεγχοι στατιστικών υποθέσεων

4.3.1 Υπόθεση H1

Για τον έλεγχο της πρώτης μας ερευνητικής υπόθεσης H1, «αν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας μπορεί να παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό άγχος το οποίο οφείλεται στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις», θα αναλύσουμε τη κλίμακα DCSQ-17. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, όλες οι βαθμολογίες της κλίμακας υπολογίστηκαν με άθροιση των αντίστοιχων μη σταθμισμένων στοιχείων. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι για τιμές από 0-1.99 τα επίπεδα άγχους είναι ήπια, για τιμές από 2-2.99 τα επίπεδα άγχους είναι μέτρια ενώ για τιμές άνω του 3 θα λέγαμε ότι παρατηρείται υψηλό άγχος.

Όπως παρατηρούμε και στο ραβδόγραμμα 9, 10 μεταβλητές παρουσιάζουν μέσο όρο άνω του 3 πράγμα που υποδηλώνει υψηλό επίπεδο άγχους ενώ 7 μεταβλητές παίρνουν τιμές από 2.621 έως 2.872 οπότε θα λέγαμε και εδώ ότι παρατηρείται μέτριο άγχος. Όμως η κλίμακα DCSQ-17 όπως προαναφέραμε μετριέται σε συνολικό επίπεδο, άρα από τον πίνακα 6 (σελ.40) παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος των 17 μεταβλητών είναι $mean=3.063$, γεγονός που δείχνει ότι υπάρχει υψηλό άγχος ανάμεσα στους εργαζομένους το καιρό της πανδημίας.

Ραβδόγραμμα 9 - Μέσες τιμές κλίμακας DCSQ-17



Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.063	2.621	3.503	.882	1.337	.073	17
Item Variances	.795	.499	1.168	.669	2.342	.032	17

4.3.2 Υπόθεση H2

Για τον έλεγχο της δεύτερης μας ερευνητικής υπόθεσης H2, «Παρατηρείται αυξημένη επίπτωση φόβου για τον Covid-19 στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας», θα αναλύσουμε τη κλίμακα FCV-19S. Στο ερωτηματολόγιο αυτό οι υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερο φόβο απέναντι στον ιό Covid-19. Θεωρούμε το 2.99 μέσο όρο και οι τιμές πάνω από τον όρο αυτό υποδηλώνουν αυξημένη φοβία απέναντι στο κορονοϊό. Παρατηρώντας το πίνακα 7 (σελ.41) βλέπουμε ότι οι περισσότεροι μέσοι όροι είναι κάτω του 2.99.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι οι ηλικίες 45-54 παρουσιάζουν αυξημένη φοβία απέναντι στο κορονοϊό με mean=3.15, κάτι το οποίο εξακριβώνεται κοιτώντας το πίνακα 8 (σελ.41), όπου στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε συσχέτιση της τάξης 0.215 με sig=0.003. Επίσης στην ερώτηση στη σκέψη του κορονοϊού νιώθετε ανασφάλεια η ίδια ηλικιακή ομάδα παρουσιάζει αυξημένη φοβία με τιμή mean=3.15 και συσχέτιση 0.146 με sig=0.042. Με τα δεδομένα αυτά παρατηρούμε ότι υπάρχει μια αυξημένη φοβία στη μέση ηλικία σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες, αλλά στις υπόλοιπες ερωτήσεις δε παρατηρείται κάποια αυξημένη συσχέτιση που υποδηλώνει ότι σε γενικό επίπεδο υπάρχει αυξημένη φοβία, μιας και η κλίμακα FCV-19S μετριέται στο σύνολό της.

Με τον τρόπο αυτό απορρίπτεται η ερευνητική μας υπόθεση, ότι στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας στην Ελλάδα παρατηρείται αυξημένη επίπτωση φόβου για τον Covid-19. Τέλος, μια παρατήρηση που μας έκανε ιδιαίτερη εντύπωση είναι το γεγονός ότι όλες οι ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν μια ευαισθησία στο γεγονός ότι ανησυχούν μήπως οικογένεια ή φίλοι μολυνθούν από αυτούς.

Πίνακας 7 - Μέσες τιμές FCV-19S/Ηλικία

		Report								
Ηλικία		Φόβος για κορονοϊό	Σκέψη κορονοϊού νιώθετε ανασφάλεια	Χέρια ιδρώνουν στη σκέψη κορονοϊού	Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή λόγω κορονοϊού	Βλέπετε ειδήσεις σας πάνει νευρικότητα/άγχος	Δε μπορείτε να κοιμηθείτε λόγω κορονοϊού	Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα στη σκέψη κορονοϊού	Ανησυχείτε μήπως οικογένεια/φίλοι μολυνθούν	Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο
18-24	Mean	2.20	2.20	1.90	1.80	2.30	1.50	1.60	3.40	2.20
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Std. Deviation	1.229	1.476	1.663	1.687	1.889	.850	1.350	1.265	1.229
25-34	Mean	2.37	2.67	1.65	2.12	2.67	1.35	1.55	3.06	2.55
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Std. Deviation	1.131	1.435	1.032	1.269	1.586	.903	.937	1.329	1.459
35-44	Mean	2.91	3.10	1.75	2.29	2.48	1.47	1.67	3.38	2.78
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106
	Std. Deviation	1.254	1.359	1.043	1.352	1.333	.907	.973	1.313	1.373
45-54	Mean	3.15	3.15	1.63	2.30	2.48	1.26	1.52	3.19	2.56
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27
	Std. Deviation	1.231	1.199	1.043	1.325	1.341	.526	.802	1.360	1.450
55-64	Mean	2.00	2.33	1.67	1.67	2.33	1.33	1.67	3.00	2.67
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Std. Deviation	1.000	1.528	1.155	1.155	1.528	.577	1.155	2.000	1.528
Total	Mean	2.75	2.94	1.71	2.22	2.52	1.41	1.62	3.27	2.66
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	1.244	1.378	1.070	1.337	1.423	.853	.958	1.324	1.395

Πίνακας 8 - Test Spearman FCV-19S/Ηλικία

		Correlations									
		Ηλικία	Φόβος για κορονοϊό	Σκέψη κορονοϊού νιώθετε ανασφάλεια	Χέρια ιδρώνουν στη σκέψη κορονοϊού	Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή λόγω κορονοϊού	Βλέπετε ειδήσεις σας πάνει νευρικότητα/άγχος	Δε μπορείτε να κοιμηθείτε λόγω κορονοϊού	Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα στη σκέψη κορονοϊού	Ανησυχείτε μήπως οικογένεια/φίλοι μολυνθούν	Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο
Spearman's rho	Ηλικία	Correlation Coefficient	1.000	.215**	.146*	.009	.087	-.001	.028	.045	.036
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.042	.898	.229	.989	.696	.532	.616
		N	195	195	195	195	195	195	195	195	195
	Φόβος για κορονοϊό	Correlation Coefficient	.215**	1.000	.770**	.517**	.632**	.488**	.390**	.509**	.514**
		Sig. (2-tailed)	.003	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	195	195	195	195	195	195	195	195	195
	Σκέψη κορονοϊού νιώθετε ανασφάλεια	Correlation Coefficient	.146*	.770**	1.000	.550**	.557**	.543**	.369**	.542**	.484**
		Sig. (2-tailed)	.042	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	195	195	195	195	195	195	195	195	195
	Χέρια ιδρώνουν στη σκέψη κορονοϊού	Correlation Coefficient	.009	.517**	.550**	1.000	.586**	.506**	.547**	.621**	.343**
		Sig. (2-tailed)	.898	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή λόγω κορονοϊού	Correlation Coefficient	.087	.632**	.557**	.586**	1.000	.575**	.535**	.680**	.486**	
	Sig. (2-tailed)	.229	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	
Βλέπετε ειδήσεις σας πάνει νευρικότητα/άγχος	Correlation Coefficient	-.001	.488**	.543**	.506**	.575**	1.000	.450**	.587**	.445**	
	Sig. (2-tailed)	.989	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	
Δε μπορείτε να κοιμηθείτε λόγω κορονοϊού	Correlation Coefficient	.028	.390**	.369**	.547**	.535**	.450**	1.000	.690**	.231**	
	Sig. (2-tailed)	.696	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	.001	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	
Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα στη σκέψη κορονοϊού	Correlation Coefficient	.045	.509**	.542**	.621**	.680**	.587**	.690**	1.000	.404**	
	Sig. (2-tailed)	.532	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	
Ανησυχείτε μήπως οικογένεια/φίλοι μολυνθούν	Correlation Coefficient	.036	.514**	.484**	.343**	.486**	.445**	.231**	.404**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.616	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	.	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	
Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο	Correlation Coefficient	.036	.374**	.259**	.236**	.289**	.281**	.301**	.252**	.323**	
	Sig. (2-tailed)	.463	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.3.3 Υπόθεση H3

Για τον έλεγχο της τρίτης μας ερευνητικής υπόθεσης H3, «Οι εργαζόμενοι ενδεχομένως να αισθάνονται περισσότερη θλίψη όταν εργάζονται από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα, ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν οικογένεια ή παιδιά». Στον πίνακα 9 παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι από το σπίτι παρουσιάζουν μια ελαφρώς αυξημένη τιμή mean=3.23 σε σχέση με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία mean=3.19 στην ερώτηση νιώθετε κούραση/θλίψη λόγω εργασίας, αν και ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι ο μισός από τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία. Το γεγονός αυτό δείχνει ότι υπάρχει μια αυξημένη θλίψη στους εργαζόμενους από το σπίτι.

Αναλύοντας και την ερώτηση μοναξιά/απομόνωση στην εργασία, λόγω ότι η μοναξιά πολλές φορές προκαλεί θλίψη, παρατηρούμε ότι και εδώ έχουμε μια ελαφρώς αυξημένη τιμή mean=2.33(από το σπίτι) σε σχέση με mean=2.22(φυσική παρουσία).

Αναλύοντας τον πίνακα 10 (σελ.43) όμως παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές εργασία στη πανδημία και αριθμός παιδιών σε σχέση με τη κούραση/θλίψη στην εργασία. Ακόμα και από το test ANOVA παρατηρούμε ότι το sig=0.358 που είναι μεγαλύτερο του $\alpha=0.05$ γεγονός που δείχνει ότι απορρίπτεται η ερευνητική υπόθεση και ισχύει η H0 ότι δεν αισθάνονται μεγαλύτερη θλίψη οι εργαζόμενοι από το σπίτι και ότι δε παίζει σημαντικό ρόλο στην αλλαγή της θλίψης εάν είχαν παιδιά ή όχι.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι και οι δύο ομάδες παρουσιάζουν αυξημένες τιμές σε σχέση με την εξάντληση για συμμετοχή σε οικογενειακά, χάνουν δραστηριότητες λόγω εργασίας και τέλος η εργασία τους εμποδίζει τον οικογενειακό χρόνο.

Πίνακας 9 - Εργασία στη πανδημία

		Report				
Εργασία στη πανδημία		Μοναξιά/απομόνωση στην εργασία	Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	Εξαντλημένος για συμμετοχή σε οικογενειακά	Χάνετε δραστηριότητες λόγω εργασίας	Εργασία εμποδίζει οικογενειακό χρόνο
Φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας	Mean	2.22	3.19	3.44	3.20	3.16
	N	134	134	134	134	134
	Std. Deviation	1.187	1.318	1.217	1.386	1.316
	Grouped Median	2.00	3.25	3.53	3.28	3.17
Από το σπίτι	Mean	2.33	3.23	3.26	2.92	3.03
	N	61	61	61	61	61
	Std. Deviation	1.351	1.395	1.264	1.320	1.140
	Grouped Median	2.08	3.31	3.37	2.90	3.08
Total	Mean	2.26	3.21	3.38	3.11	3.12
	N	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	1.238	1.339	1.231	1.369	1.262
	Grouped Median	2.02	3.27	3.48	3.16	3.14

Πίνακας 10 - Test Linear Regression Κούραση/Θλίψη λόγω εργασίας

Descriptive Statistics				Variables Entered/Removed ^a			
	Mean	Std. Deviation	N	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	3.21	1.339	195	1	Εργασία στη πανδημία, Αριθμός παιδιών ^b		Enter
Αριθμός παιδιών	1.85	.951	195				
Εργασία στη πανδημία	1.31	.465	195				

a. Dependent Variable: Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας
b. All requested variables entered.

Correlations				
		Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	Αριθμός παιδιών	Εργασία στη πανδημία
Pearson Correlation	Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	1.000	.102	.012
	Αριθμός παιδιών	.102	1.000	-.042
	Εργασία στη πανδημία	.012	-.042	1.000
Sig. (1-tailed)	Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	.	.078	.432
	Αριθμός παιδιών	.078	.	.279
	Εργασία στη πανδημία	.432	.279	.
N	Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας	195	195	195
	Αριθμός παιδιών	195	195	195
	Εργασία στη πανδημία	195	195	195

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.103 ^a	.011	.000	1.339

a. Predictors: (Constant), Εργασία στη πανδημία, Αριθμός παιδιών

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.704	2	1.852	1.033	.358 ^b
	Residual	344.091	192	1.792		
	Total	347.795	194			

a. Dependent Variable: Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας
b. Predictors: (Constant), Εργασία στη πανδημία, Αριθμός παιδιών

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.876	.350		8.227	<.001			
	Αριθμός παιδιών	.144	.101	.103	1.427	.155	.102	.102	.102
	Εργασία στη πανδημία	.048	.207	.017	.232	.817	.012	.017	.017

a. Dependent Variable: Κούραση/θλίψη λόγω εργασίας

4.3.4 Υπόθεση H4

Η τελευταία μας ερευνητική υπόθεση H4, «Μπορεί να υπάρχει θετική σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και εκτεταμένου ωραρίου εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα στους εργαζόμενους».

Αναλύοντας το πίνακα 11 (σελ.45), παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος της κλίμακας DCSQ-17 είναι ίσος με $mean=3.0627$ γεγονός που μας δείχνει ότι υπάρχει ένα αυξημένο εργασιακό άγχος ανάμεσα στους εργαζόμενους στις Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ο μέσος όρος στην ερώτηση αν αναγκάζονται να εργαστούν υπερωρίες είναι $mean=3.48$ που δηλώνει ότι μεγάλο μέρος εργαζομένων αναγκάζεται να εργαστεί υπερωρίες. Παρόλα αυτά το μοντέλο μας δεν είναι στατιστικά σημαντικό διότι το $sig=0.094$ που είναι μεγαλύτερο από το $\alpha=0.05$, και με το τρόπο αυτό απορρίπτεται η ερευνητική μας υπόθεση και δεχόμαστε τη H_0 ότι δεν υπάρχει σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και του εκτεταμένου ωραρίου εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Πίνακας 11 - Test ANOVA DCSQ-17/Υπερωρίες

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
DCSQ_17	3.0627	.39124	195
Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	3.48	1.344	195

Correlations			
		DCSQ_17	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες
Pearson Correlation	DCSQ_17	1.000	.120
	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	.120	1.000
Sig. (1-tailed)	DCSQ_17	.	.047
	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	.047	.
N	DCSQ_17	195	195
	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	195	195

Variables Entered/Removed ^a				Model Summary				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες ^b	.	Enter	1	.120 ^a	.014	.009	.38940

a. Dependent Variable: DCSQ_17
b. All requested variables entered.

a. Predictors: (Constant), Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.430	1	.430	2.837	.094 ^b
	Residual	29.266	193	.152		
	Total	29.696	194			

a. Dependent Variable: DCSQ_17
b. Predictors: (Constant), Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.941	.077		37.950	<.001			
	Αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες	.035	.021	.120	1.684	.094	.120	.120	.120

a. Dependent Variable: DCSQ_17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Στο κεφάλαιο αυτό θα μιλήσουμε για τα συμπεράσματα των αποτελεσμάτων της ερευνάς. Αναφορά στους περιορισμούς της έρευνας καθώς και υποδείξεις για μελλοντική έρευνα.

5.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Πέρα από τις συνέπειες που προκαλεί στη σωματική υγεία ο νέος κορονοϊός SARS-CoV2, επιφέρει και σημαντικές επιπτώσεις στη ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η παρούσα έρευνα σκοπό είχε τη διερεύνηση του εργασιακού άγχους σε 195 εργαζομένους στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς και τη μέτρηση του φόβου των εργαζομένων απέναντι στον Covid-19 με τη χρήση της κλίμακας φόβου FCV-19S. Ιδιαίτερα, στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να αναλύσει τα επίπεδα εργασιακού άγχους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, την επίπτωση του φόβου για το νέο κορονοϊό στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας, τη μέτρηση θλίψης των εργαζομένων από το σπίτι και τέλος αν το εκτεταμένο ωράριο εργασίας επιδράει στο εργασιακό άγχος. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων, όπου έγινε χρήση των επιστημονικά τεκμηριωμένων ερωτηματολογίων του DCSQ-17, του FCV-19S και της κλίμακας εργασία και προσωπική ζωή.

Αξίζει να επισημανθεί ότι ο σκοπός και οι ερευνητικοί στόχοι της έρευνας προέκυψαν από την ανάγκη για διερεύνηση των επιπτώσεων του Covid-19 στο εργασιακό άγχος των εργαζομένων στην Ελλάδα, καθώς και η χρήση κατάλληλων εργαλείων για τη διερεύνηση αυτών. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι, ύστερα από ενδελεχή επισκόπηση της βιβλιογραφίας, παρατηρήθηκε σημαντική έλλειψη ερευνητικών μελετών στο θέμα αυτό είτε σε ελληνική βιβλιογραφία είτε σε ξένη.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της παρούσας έρευνας συμφωνούν με εκείνα προγενέστερων ερευνών. Συγκεκριμένα από τους 195 ερωτηθέντες οι 115 ήταν γυναίκες (59%) έναντι 80 αντρών (41%). Παρατηρείται μια ανομοιογένεια όσον αφορά στο φύλο, καθώς οι γυναίκες υπερτερούν κάτι το οποίο παρατηρείται και σε έρευνα της Διονυσακοπούλου (2021) όπου σε πλήθος 1464 ερωτηθέντων το 73.3% αυτών ήταν γυναίκες ενώ μόλις το 26,7% άντρες. Αυτό το γεγονός οφείλεται στο ότι, οι γυναίκες έχουν δείξει ότι είναι πιο πρόθυμες να λάβουν μέρος σε ένα ερωτηματολόγιο από ότι οι άντρες

(Smith, 2008). Στη συνέχεια διερευνήθηκαν οι τρεις κλίμακες οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν για την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Αρχικά έγινε η ανάλυση της κλίμακας DCSQ-17, η οποία χρησιμοποιήθηκε για την μέτρηση του εργασιακού άγχους. Τα αποτελέσματα ήταν θετικά καθώς παρουσιάστηκε μέση τιμή $mean=3.063$, γεγονός που δείχνει αυξημένο εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα. Κάτι αντίστοιχο παρατηρείται και σε έρευνα των Rodríguez-Rey et al. (2020) στην Ισπανία, όπου εργαζόμενοι στο τομέα υγείας και εργαζόμενοι σε σούπερ-μάρκετ παρουσίασαν μεγαλύτερο εργασιακό άγχος από το γενικό πληθυσμό. Η αιτία του αυξημένου εργασιακού στρες στους εργαζόμενους υγείας ήταν τα εξαντλητικά ωράρια, τα υπερβολικά κρούσματα και τα ελλιπή στοιχεία για το νέο κορονοϊό, φέρνοντας το προσωπικό υγείας αντιμέτωπο με νέες καταστάσεις (Bai et al., 2004; Lai et al., 2020; Said and El-Shafei, 2021). Η συνέπεια της πανδημίας στους εργαζόμενους υγείας ήταν τα υψηλά επίπεδα ψυχοσωματικού στρες (Mohindra et al., 2020). Σε έρευνα των Lai et al. (2020), 1257 εργαζόμενοι στο τομέα υγείας που βοηθούσαν ασθενείς σε θαλάμους Covid-19 αναφέρουν το 50.4% συμπτώματα κατάθλιψης, το 44.6% συμπτώματα άγχους, το 34% συμπτώματα αϋπνίας. Όσον αφορά τους εργαζόμενους σε σούπερ-μάρκετ, παρατηρήθηκαν αγορές πανικού ή αγορές με σκοπό την αποθήκευση από τους καταναλωτές (Hobbs, 2020), με συνέπεια την υπερβολική προσέλευση πελατών με αποτέλεσμα τις αυξημένες ώρες εργασίας και τον υπερβολικό φόρτο εργασίας καθώς τα ράφια άδειαζαν και οι υπάλληλοι βρίσκονταν αντιμέτωποι με πρωτοφανή γεγονότα μη έχοντας τη γνώση να τα διαχειριστούν (Martin-Neuning and Ruby, 2020; Parks et al., 2020).

Η δεύτερη ερευνητική μας υπόθεση αφορούσε την αυξημένη επίπτωση φόβου στους εργαζόμενους μέσης ηλικίας στην Ελλάδα. Παρατηρήθηκε αυξημένη φοβία απέναντι στον ιό από την ηλικιακή ομάδα 45-54 με $mean=3.15$, παρόλα αυτά σε επόμενες ερωτήσεις της κλίμακας αυτής δε παρατηρήθηκε κάποια αυξημένη συσχέτιση που θα μας υποδήλωνε ότι σε γενικό επίπεδο υπάρχει αυξημένη φοβία. Με τον τρόπο αυτό απορρίφθηκε η ερευνητική μας υπόθεση. Ένα λόγος για τον οποίο παρατηρείται ένα τέτοιο γεγονός είναι ότι ο φόβος για τον Covid-19 μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας ο οποίος βελτιώνει τη προσαρμογή του ατόμου στη πανδημία και βοηθάει το άτομο στη συμμόρφωση του με τα προληπτικά μέτρα (Harper et al., 2021). Ακόμα σε έρευνα των Ahorsu et al. (2020) παρατηρήθηκε ότι, η ηλικία δε παίζει κάποιο ιδιαίτερο ρόλο στο μοτίβο απόκρισης φόβου FCV-19S.

Η τρίτη μας ερευνητική υπόθεση αφορούσε το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ίσως να αισθάνονται περισσότερη θλίψη κατά την εργασία τους από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι που δεν είχαν παιδιά. Παρατηρήθηκε μια ελαφρώς αυξημένη τιμή $mean=3.23$ των εργαζομένων από το σπίτι ($N=61$) σε αντίθεση με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία $mean=3.19$ ($N=134$). Το γεγονός αυτό δείχνει ότι υπάρχει μια αυξημένη θλίψη στους εργαζόμενους από το σπίτι. Κάτι αντίστοιχο παρατηρείται και σε έρευνα του World Economic (2020), όπου από την έναρξη της πανδημίας, 52% των εργαζομένων εργάστηκε από το σπίτι και από αυτούς σχεδόν οι μισοί αναφέρουν ότι ένιωσαν μοναξιά-απομόνωση-θλίψη. Παρόλα αυτά, σε συσχέτισμό των μεταβλητών εργασία στη πανδημία, κούραση /θλίψη λόγω εργασίας και αριθμός παιδιών το τεστ ANOVA έδωσε $sig=0.358$, απορρίπτοντας έτσι την ερευνητική μας υπόθεση. Για αρκετούς εργαζόμενους, η εργασία από το σπίτι είναι κάτι το οποίο κάνει την καθημερινότητα τους πιο εύκολη. Κάποιες από τις θετικές επιπτώσεις είναι η αποτελεσματικότητα στην εργασία, καλύτερη συγκέντρωση, μείωση του ψυχολογικού στρες καθώς και καλύτερη οικογενειακή ζωή (Vittersø et al., 2003). Η εργασία από το σπίτι προσφέρει καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους που φροντίζουν παιδιά, αν και αυτό συνεπάγεται μειωμένο χρόνο για προσωπικές δραστηριότητες αναψυχής (Hilbrecht et al., 2008; Nakrošienė et al., 2019). Παρόλα αυτά, έρευνα των Chung et al. (2020) δείχνει ότι οι γονείς προτιμούν την εργασία από το σπίτι ώστε να περνάνε περισσότερο και ποιοτικότερο χρόνο με τα παιδιά τους κάτι το οποίο μειώνει το εργασιακό άγχος.

Τέλος έγινε ανάλυση της τέταρτης μας υπόθεσης, αν υπάρχει θετική σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και εκτεταμένου ωραρίου εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα. Εδώ παρατηρήθηκε το γεγονός ότι ενώ υπάρχει αυξημένο εργασιακό άγχος βάση της κλίμακας DCSQ-17 και αυξημένος μέσος όρος κατά τη μεταβλητή «αναγκάζονται να εργαστούν υπερωρίες» με $mean=3.48$, παρόλα αυτά στο τεστ ANOVA που έγινε συσχέτισμός των μεταβλητών έφερε αποτέλεσμα $sig=0.094$ μεγαλύτερο από το αποδεκτό όριο $sig=0.05$ και με τον τρόπο αυτό απορρίφθηκε η ερευνητική μας υπόθεση. Το γεγονός αυτό μας έκανε ιδιαίτερη εντύπωση διότι σε παραπλήσιες έρευνες, όπως των Spoorthy et al. (2020) η οποία πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας σε εργαζόμενους στο τομέα υγείας, παρατηρήθηκε συσχέτιση ανάμεσα στα εκτεταμένα ωράρια και το εργασιακό άγχος. Η επιβεβλημένη καραντίνα ή απομόνωση είναι μια

άγνωστη και δυσάρεστη εμπειρία που περιλαμβάνει χωρισμό από φίλους και οικογένεια, καθώς και απομάκρυνση από τις καθημερινές μας συνήθειες. Πολλές συνήθειες δραστηριότητες απαγορεύονται και σε άλλες περιπτώσεις η απομόνωση είναι μια μορφή τιμωρίας (Usher et al., 2020). Έχοντας βιώσει δύο ισχυρά lock-down στην Ελλάδα, κλείσιμο πολλών δραστηριοτήτων (καφέ, εστίαση, γυμναστήρια) καθώς και περιορισμό στις μετακινήσεις (Kydroos et al., 2021), οι άνθρωποι βρέθηκαν αντιμέτωποι με το αίσθημα της μοναξιάς ή της βαρεμάρας (Droit-Volet et al., 2020). Για αυτό και θεωρούμε ότι η εργασία ήταν ένας νέος τρόπος επικοινωνίας και επαφής με άλλους συνάνθρωπους, η οποία βοηθούσε στο να εξαλειφθεί το αίσθημα της μοναξιάς ή της βαρεμάρας κάτι το οποίο παρατηρείται και σε έρευνα των Langvik et al. (2021), όπου εργαζόμενοι με εξωστρέφεια χαίρονται να δουλεύουν με τους συναδέλφους τους και παρατηρήθηκε ότι τους λείπουν περισσότερο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Έχοντας κατά νου οι εργαζόμενοι τις πολλές ώρες εργασίας, τον υπερβολικό φόρτο εργασίας καθώς και το στρες που μπορεί να τους επιφέρει, πιστεύουμε βάση των αποτελεσμάτων ότι προτιμούσαν να είναι στην εργασία τους παρά να ξανά νιώσουν πολλοί από αυτούς αισθήματα μοναξιάς ή απομόνωσης.

5.2 Θεωρητικές και επιχειρησιακές διαστάσεις των αποτελεσμάτων

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να ρίξει φως στο εργασιακό άγχος των εργαζομένων στην Ελλάδα το καιρό της πανδημίας, ευελπιστώντας ότι με το τρόπο αυτό να συμβάλλει στη βελτίωση εργασίας σε καιρούς πανδημίας. Πρόκειται για ένα θέμα το οποίο δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο καθώς είναι μια πρωτόγνωρη κατάσταση αυτή που ζούμε.

Το εργασιακό άγχος αποτελεί μια ψυχολογική έννοια η οποία προσελκύει σε τεράστιο βαθμό το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας, καθώς έχει διαπιστωθεί ότι σε μεγάλο βαθμό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τον εργαζόμενο, είτε επηρεάζοντας τον στο τρόπο εργασίας του είτε ακόμα επιβαρύνοντας τη ψυχική υγεία του εργαζομένου. Ειδικότερα, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από το σύνολο των ερευνών που έχουν διεξαχθεί παγκοσμίως δείχνουν ότι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους μπορούν σε μεγάλο βαθμό να επηρεάσουν τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης.

Στη παρούσα έρευνα μεγάλο ποσοστό του δείγματος μας δηλώνει ότι υπάρχει μεγάλος φόρτος στην εργασία τους, καθώς και ότι πολλές φορές αναγκάζονται να εργαστούν

υπερωρίες. Παρόλα αυτά αναλύοντας τις μεταβλητές αυτές δε παρουσιάστηκε ότι επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό το εργασιακό άγχος λόγω των παραγόντων αυτών οπότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο φόρτος εργασίας και οι υπερωρίες δεν είναι καταλυτικός παράγοντας.

Ακόμα να προσθέσουμε ότι, ο φόβος για τον Covid-19 όπως αξιολογήθηκε από τη κλίμακα FCV-19S, ίσως λειτουργεί σαν προστατευτικός παράγοντας διότι βελτιώνεται η προσαρμογή του ατόμου στη πανδημία και ενισχύεται η συμμόρφωσή του με τα προληπτικά μέτρα (Harper et al., 2021).

Τέλος, να αναφερθούμε στο γεγονός ότι, καθώς παρατηρείται αυξημένο εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους στην Ελλάδα αυτό δε φαίνεται να επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από κάποιον συγκεκριμένο παράγοντα. Θα λέγαμε ότι, είναι πολλοί οι παράγοντες εκείνοι οι οποίοι συμβάλλουν στην αύξηση του εργασιακού άγχους όπως φόρτος εργασίας, μοναξιά, εξαντλητικά ωράρια, πανδημία, κακό κλίμα εργασίας κ.τ.λ.. Όλα αυτά θα λέγαμε ότι επηρεάζουν σε διαφορετικό βαθμό τον κάθε εργαζόμενο αυξάνοντας με τον τρόπο αυτό το εργασιακό άγχος.

Έρευνες για τον εντοπισμό κατάλληλων στρατηγικών πρόληψης, αντιμετώπισης και περιορισμού του εργασιακού άγχους καθώς και του φόβου για το νέο κορονοϊό ή αντίστοιχης πανδημίας στο μέλλον είναι ιδιαίτερα σημαντικές ώστε να αντιμετωπιστούν έγκαιρα και αποτελεσματικά ήπια συμπτώματα πριν αυτά εξελιχθούν σε πιο περίπλοκα ψυχολογικά συμπτώματα.

Με αφορμή την πανδημία και τους νέους τρόπους εργασίας είναι ευκαιρία για τις επιχειρήσεις να εκμεταλλευτούν το γεγονός αυτό, ώστε να ξεφύγουν από την αδράνεια του παρελθόντος αποβάλλοντας παλιά συστήματα και τεχνικές. Μια οργανωμένη επιστροφή στις επιχειρήσεις σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον είναι πρώτιστης σημασίας, ώστε να έχουμε καλύτερη διαχείριση ταλέντων, βελτίωση της συνεργασίας και της παραγωγικότητας καθώς και μείωση του κόστους για τις επιχειρήσεις. Όλο αυτό το εγχείρημα της επανεφεύρεσης νέων συστημάτων και τακτικών θα είναι αυτό που αναζητούσαν οι υγιείς επιχειρήσεις όλα αυτά τα χρόνια: ασφαλές περιβάλλον για τους εργαζόμενους όπου θα χαίρονται να δουλεύουν και να συνεργάζονται με ασφάλεια βοηθώντας έτσι στους σκοπούς-στόχους της εταιρείας τους (Boland et al., 2020). Οι εταιρίες θα μπορούσαν να υιοθετήσουν τεχνικές όπως η απομακρυσμένη εργασία ή ένα υβριδικό μοντέλο απομακρυσμένης εργασίας και φυσικής παρουσίας όπου βέβαια είναι

αυτό εφικτό (Baker, 2020; Boland et al., 2020; Davis, 2021), δημιουργώντας έτσι μεγαλύτερη ασφάλεια στους εργαζομένους και να μην είναι τεχνικές που χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο σε καταστάσεις πανδημίας.

5.3 Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει αρκετούς περιορισμούς. Πρώτα από όλα δεν υπάρχει ισομερής εκπροσώπηση των ομάδων εργασίας με φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας (N=134) με την ομάδα εργασία από το σπίτι (N=61). Έπειτα ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι περιορισμένος (N=195) και δεν υπάρχει ισομερής εκπροσώπηση από όλες τις γεωγραφικές περιοχές παρόλο που εντάσσεται στα όρια της βιβλιογραφίας. Με τον τρόπο αυτό είναι δύσκολο να γίνει γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Δεύτερον, έχει περάσει πάνω από ένα έτος από την έναρξη της πανδημίας γεγονός που δηλώνει ότι ίσως υπάρχει πλέον μια συνήθεια στη κατάσταση που ζούμε και με τον τρόπο αυτό δε παρατηρείται μεγάλη αύξηση στο εργασιακό άγχος λόγω της πανδημίας.

Θεωρούμε ότι στο πρώτο κύμα ιδιαίτερα στο πρώτο lock-down τα ευρήματα ίσως να ήταν διαφορετικά.

Ένας ακόμα περιορισμός είναι το γεγονός ότι υπάρχει περιορισμένη βιβλιογραφία και ιδιαίτερα οι βιβλιογραφικές αναφορές που υπήρχαν ήταν πάνω στους εργαζόμενους στο χώρο υγείας και στους εργαζόμενους της πρώτης γραμμής μιας και η πανδημία αυτή είναι ένα πρωτόγνωρο γεγονός, βέβαια το γεγονός αυτό αλλάζει μέρα με τη μέρα καθώς νέα ευρήματα προστίθενται. Το ερωτηματολόγιο ήταν σχεδιασμένο σε ηλεκτρονική μορφή και η συμπλήρωση του γινόταν απλά από το κινητό παρόλα αυτά δε μπορούμε να γνωρίζουμε κατά πόσο συμπληρώθηκε από τους ίδιους τους ερωτηθέντες. Ακόμα η διάρκεια της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων ήταν από 07/12/2021 έως 14/12/2021, σχετικά περιορισμένος χρόνος, ίσως με περισσότερο χρόνο να είχαμε μεγαλύτερο δείγμα.

Τέλος, αν και ο φόβος είναι κάτι υποκειμενικό, δε μπορούμε να αποκλείσουμε το γεγονός ότι υπάρχει πιθανότητα οι ερωτηθέντες να παρέχουν απαντήσεις που επηρεάζονται από παράγοντες κοινωνικής επιθυμίας (social desirability response bias), με άλλα λόγια να παρέχουν απαντήσεις πιο ελκυστικές.

5.4 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Παρατηρώντας τους περιορισμούς της έρευνας και βλέποντας τα συμπεράσματα κρίνεται η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα σε μεγαλύτερο δείγμα. Ο τρόπος με τον οποίο θα γίνει η δειγματοληψία ίσως να επισημάνει σημαντικές αλλαγές στα αποτελέσματα της έρευνας. Διενέργεια μελλοντικής έρευνας σε μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων και ίσως χρήση τυχαίας δειγματοληψίας είναι κάτι το οποίο θεωρούμε θα παίξει σημαντικό ρόλο και θα φέρει νέα δεδομένα.

Η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει τη βάση για μελλοντικές έρευνες που σκοπό θα έχουν τη βελτίωση συνθηκών εργασίας σε καταστάσεις πανδημίας, και οι οποίες θα βοηθούν τις επιχειρήσεις στο τρόπο λειτουργίας τους, λαμβάνοντας σωστά μέτρα για την διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων ώστε με τον τρόπο αυτό να μειώνεται το εργασιακό άγχος των εργαζομένων.

Τέλος σημαντικό θα ήταν να γίνουν μελλοντικές μετρήσεις για τη κλίμακα φόβου FCV-19S, έτσι ώστε σε μελλοντικές μελέτες να προτείνουν cut-off score και κανονιστικές τιμές για να υπάρχει πιο ομαλή ανάλυση των αποτελεσμάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αγαγιώτου, Σ., 2011. Το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών και η σχέση του με την εργασιακή δέσμευση και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Θεσσαλονίκη.
- Διονυσακοπούλου, Σ., 2021. Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο γενικό πληθυσμό στην Ελλάδα.
- Κυριαζή, Ν., 2009. Η κοινωνιολογική έρευνα : κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών /, 14η εκδ. ed. Ελληνικά Γράμματα.
- Κωστόρος, Α., 2015. Διαχείριση αεροπορικού στρες.
- Μπιτζίδου, Ό., 2021. Ψυχοκοινωνικά προβλήματα υπαλλήλων, σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα, την περίοδο του κορονοϊού: Εργασιακό άγχος, κατάθλιψη και εργασιακός ρόλος. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη.
- Παναγιωτόπουλος, Ν., 2017. Εργασιακό άγχος και εργασιακή ανασφάλεια του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο των ιδιωτικών νοσοκομείων στην Ελλάδα σήμερα. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Πύλλη, Μ., Ραφτόπουλος, Β., 2012. Περιγραφή των βασικών μεθόδων δειγματοληψίας των δύσκολα προσβάσιμων πληθυσμών που χρησιμοποιούνται στην επιτήρηση της HIV λοίμωξης. Athens Med. Soc.
- Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ., 2016. Εργασιακό stress και επαγγελματίες υγείας σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Athens Med. Soc. 33, 11.

Ξένη Βιβλιογραφία

- Agrawal, A., Gans, J., Goldfarb, A., Lederman, M., 2020. The CEO's guide to safely reopening the workplace [WWW Document]. MIT Technol. Rev. URL <https://www.technologyreview.com/2020/05/28/1002326/business-workplace-reopening-safely-testing-covid-19/> (accessed 5.12.21).
- Aguiar, O., Fonseca, M., Gonçalves Valente, J., 2010. Reliability (test-retest) of the Swedish “Demand-ControlSupport Questionnaire” scale among industrial restaurants workers, state of Rio de Janeiro, Brazil.
- Ahorsu, D.K., Lin, C.-Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M.D., Pakpour, A.H., 2020. The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *Int. J. Ment. Health Addict.* 1–9. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Akkermans, J., Richardson, J., Kraimer, M.L., 2020. The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *J. Vocat. Behav.* 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Ali, S., Noreen, S., Farooq, I., Bugshan, A., Vohra, F., 2020. Risk Assessment of Healthcare Workers at the Frontline against COVID-19. *Pak. J. Med. Sci.* 36. <https://doi.org/10.12669/pjms.36.COVID19-S4.2790>
- Allen, T.D., Golden, T.D., Shockley, K.M., 2015. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol. Sci. Public Interest* 16, 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Aloba, O., Opankunle, T., Tamuno, A., 2020. Demand–Control–Support Questionnaire: Psychometric characteristics and measurement invariance across gender and academic ranks among Nigerian University teachers. *Indian J. Soc. Psychiatry* 36, 196. https://doi.org/10.4103/ijsp.ijsp_83_19
- Alves, M.G. de M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. de S., Werneck, G.L., 2004. Short version of the “job stress scale”: a Portuguese-language adaptation. *Rev. Saúde Pública* 38, 164–171. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>
- Ancillo, A. de L., Núñez, M.T. del V., Gavrilá, S.G., 2020. Workplace change within the COVID-19 context: a grounded theory approach. *Econ. Res.-Ekon. Istraživanja* 0, 1–20. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862689>
- Aschwanden, D., Strickhouser, J.E., Sesker, A.A., Lee, J.H., Luchetti, M., Stephan, Y., Sutin, A.R., Terracciano, A., 2021. Psychological and behavioural responses to Coronavirus disease 2019: The role of personality. *Eur. J. Personal.* 35, 51–66. <https://doi.org/10.1002/per.2281>
- Asfaw, A.A., 2021. The effect of income support programs on job search, workplace mobility and COVID-19: International evidence. *Econ. Hum. Biol.* 41, 100997. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2021.100997>

- Ayalon, L., Chasteen, A., Diehl, M., Levy, B.R., Neupert, S.D., Rothermund, K., Tesch-Römer, C., Wahl, H.-W., 2021. Aging in Times of the COVID-19 Pandemic: Avoiding Ageism and Fostering Intergenerational Solidarity. *J. Gerontol. Ser. B* 76, e49–e52. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa051>
- Babbie, E., III, W.E.W., Zaino, J., 2018. *Adventures in Social Research: Data Analysis Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Babore, A., Lombardi, L., Viceconti, M.L., Pignataro, S., Marino, V., Crudele, M., Candelori, C., Bramanti, S.M., Trumello, C., 2020. Psychological effects of the COVID-2019 pandemic: Perceived stress and coping strategies among healthcare professionals. *Psychiatry Res.* 293, 113366. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113366>
- Bai, Y., Lin, C.-C., Lin, C.-Y., Chen, J.-Y., Chue, C.-M., Chou, P., 2004. Survey of Stress Reactions Among Health Care Workers Involved with the SARS Outbreak. *Psychiatr. Serv.* 55, 1055–1057. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.55.9.1055>
- Bai, Y., Yao, L., Wei, T., Tian, F., Jin, D.-Y., Chen, L., Wang, M., 2020. Presumed Asymptomatic Carrier Transmission of COVID-19. *JAMA* 323, 1406. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.2565>
- Baker, D.B., 1985. The Study of Stress at Work. *Annu. Rev. Public Health* 6, 367–381. <https://doi.org/10.1146/annurev.pu.06.050185.002055>
- Baker, M., 2020. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19 [WWW Document]. URL <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/> (accessed 5.23.21).
- Bakker, A.B., Demerouti, E., 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. *J. Manag. Psychol.* 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Banerjee, D., Rai, M., 2020. Social isolation in Covid-19: The impact of loneliness. *Int. J. Soc. Psychiatry* 66, 525–527. <https://doi.org/10.1177/0020764020922269>
- Biggs, A., Brough, P., Drummond, S., 2017. Lazarus and Folkman’s psychological stress and coping theory, in: *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley Blackwell, pp. 351–364. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>
- Boland, B., De Smet, A., Palter, R., Sanghvi, A., 2020. Reimagining the office and work life after COVID-19 | McKinsey [WWW Document]. URL <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19#> (accessed 5.23.21).
- Caplan, R.D., 1987. Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *J. Vocat. Behav.* 31, 248–267. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90042-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90042-X)
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J., 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *J. Vocat. Behav.* 56, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

- Carver, C., Connor-Smith, J., 2009. Personality and Coping. *Annu. Rev. Psychol.* 61, 679–704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., Birkett, H., 2020. WORKING FROM HOME DURING THE COVID-19 LOCKDOWN: Changing preferences and the future of work 39.
- Chung, S., Ahn, M.H., Lee, S., Kang, S., Suh, S., Shin, Y.-W., 2021. The Stress and Anxiety to Viral Epidemics-6 Items (SAVE-6) Scale: A New Instrument for Assessing the Anxiety Response of General Population to the Viral Epidemic During the COVID-19 Pandemic. *Front. Psychol.* 12, 1720. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.669606>
- Cooper, C.L., Marshall, J., 1976. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J. Occup. Psychol.* 49, 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cox, T., 1993. *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work.*
- Cox, T., Griffiths, A., 2005. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. <https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch19>
- Cresswell, K., Dhami, S., Sheikh, A., 2020. National COVID-19 lockdown exit strategies need to pay more attention to community engagement and workplace safety. *J. Glob. Health* 10, 020323. <https://doi.org/10.7189/jogh.10.020323>
- Creswell, J.W., Poth, C.N., 2016. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches.* SAGE Publications.
- Davis, D., 2021. 5 Models for the Post-Pandemic Workplace. *Harv. Bus. Rev.*
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B., 2001. The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Droit-Volet, S., Gil, S., Martinelli, N., Andant, N., Clinchamps, M., Parreira, L., Rouffiac, K., Dambrun, M., Huguet, P., Dubuis, B., Pereira, B., COVISTRESS network, Bouillon, J.-B., Duthel, F., 2020. Time and Covid-19 stress in the lockdown situation: Time free, «Dying» of boredom and sadness. *PLOS ONE* 15, e0236465. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236465>
- Dubey, A.D., Tripathi, S., 2020. Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic. *J. Innov. Manag.* 8, 13–19. https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
- Edwards, J.R., Caplan, R.D., Harrison, R.V., 1998. Person-environment fit theory, in: In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress.* University Press, pp. 28–67.
- Gajendran, R.S., Harrison, D.A., 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *J. Appl. Psychol.* 92, 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., Toscano, F., 2021. Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *J. Occup. Environ. Med.* 63, e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Goulston, D.M., 2021. THE RECEIVABLES REPORT 3.
- Gözükara, İ., Çolakoglu, N., 2016. The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Soc. Behav. Sci.* 229, 253–266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>
- Harper, C.A., Satchell, L.P., Fido, D., Latzman, R.D., 2021. Functional Fear Predicts Public Health Compliance in the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Ment. Health Addict.* 19, 1875–1888. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00281-5>
- Heathfield, S., 2021. The Pros and Cons of a Flexible Work Schedule [WWW Document]. Balance Careers. URL <https://www.thebalancecareers.com/advantages-and-disadvantages-of-flexible-work-schedules-1917964> (accessed 5.28.21).
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., Andrey, J., 2008. ‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gen. Work Organ.* 15, 454–476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hobbs, J.E., 2020. Food supply chains during the COVID-19 pandemic. *Can. J. Agric. Econ. Can. Agroéconomie* 68, 171–176. <https://doi.org/10.1111/cjag.12237>
- Holmbeck, G.N., Jandasek, B., Sparks, C., Zukerman, J., Zurenda, L., 2008. CHAPTER 2 - Theoretical Foundations of Developmental-Behavioral Pediatrics, in: Wolraich, M.L., Drotar, D.D., Dworkin, P.H., Perrin, E.C. (Eds.), *Developmental-Behavioral Pediatrics*. Mosby, Philadelphia, pp. 13–45. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-04025-9.50005-2>
- Ibrahim, S.A., Scott, F.E., Cole, D.C., Shannon, H.S., Eyles, J., 2001. Job strain and self-reported health among working women and men: an analysis of the 1994/5 Canadian National Population Health Survey. *Women Health* 33, 105–124. https://doi.org/10.1300/J013v33n01_07
- Jackson, S.E., Schwab, R.L., Schuler, R.S., 1986. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *J. Appl. Psychol.* 71, 630–640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B., 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J. Occup. Health Psychol.* 3, 322–355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R.A., 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Adm. Sci. Q.* 24, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Khalid, I., Khalid, T.J., Qabajah, M.R., Barnard, A.G., Qushmaq, I.A., 2016. Healthcare Workers Emotions, Perceived Stressors and Coping Strategies During a MERS-CoV Outbreak. *Clin. Med. Res.* 14, 7–14. <https://doi.org/10.3121/cmr.2016.1303>

- Krohne, H.W., 2002. Stress and Coping Theories 13.
- Kydros, D., Argyropoulou, M., Vrana, V., 2021. A Content and Sentiment Analysis of Greek Tweets during the Pandemic. *Sustainability* 13, 6150. <https://doi.org/10.3390/su13116150>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., Hu, S., 2020. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw. Open* 3, e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Langvik, E., Karlsen, H.R., Saksvik-Lehouillier, I., Sørengaard, T.A., 2021. Police employees working from home during COVID-19 lockdown: Those with higher score on extraversion miss their colleagues more and are more likely to socialize with colleagues outside work. *Personal. Individ. Differ.* 179, 110924. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110924>
- Lateef, F., 2020. Face to face with coronavirus disease 19: Maintaining motivation, psychological safety, and wellness. *J. Emerg. Trauma Shock* 13, 116. https://doi.org/10.4103/JETS.JETS_27_20
- Lazarus, R.S., Folkman, S., 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, H., 2021. Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *J. Organ. Eff. People Perform.* 8, 97–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- Leka, S., Cox, T., Griffiths, A., 2003a. *Work organization & [and] stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.
- Leka, S., Cox, T., Griffiths, A., 2003b. *Work organization & [and] stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*.
- Liang, S.H.L., Saeedi, S., Ojagh, S., Honarparvar, S., Kiaei, S., Mohammadi Jahromi, M., Squires, J., 2020. An Interoperable Architecture for the Internet of COVID-19 Things (IoCT) Using Open Geospatial Standards—Case Study: Workplace Reopening. *Sensors* 21, 50. <https://doi.org/10.3390/s21010050>
- Lim, C.Y., Bohn, M.K., Lippi, G., Ferrari, M., Loh, T.P., Yuen, K.-Y., Adeli, K., Horvath, A.R., 2020. Staff rostering, split team arrangement, social distancing (physical distancing) and use of personal protective equipment to minimize risk of workplace transmission during the COVID-19 pandemic: A simulation study. *Clin. Biochem.* 86, 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.clinbiochem.2020.09.003>
- Liu, Y., Zhang, Z., Zhao, H., 2020. The Influence of the COVID-19 Event on Deviant Workplace Behavior Taking Tianjin, Beijing and Hebei as an Example. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18, 59. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010059>

- Mann, S., Holdsworth, L., 2003. The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technol. Work Employ.* 18, 196–211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Marshall, D.L., Bois, F., Jensen, S.K.S., Linde, S.A., Higby, R., Rémy-McCort, Y., Murray, S., Dieckelman, B., Sudradjat, F., Martin, G.G., 2020. Sentinel Coronavirus environmental monitoring can contribute to detecting asymptomatic SARS-CoV-2 virus spreaders and can verify effectiveness of workplace COVID-19 controls. *Microb. Risk Anal.* 16, 100137. <https://doi.org/10.1016/j.mran.2020.100137>
- Martin-Neuning, R., Ruby, M.B., 2020. What Does Food Retail Research Tell Us About the Implications of Coronavirus (COVID-19) for Grocery Purchasing Habits? *Front. Psychol.* 11, 1448. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01448>
- Merone, L., Whitehead, O., 2021. COVID-19 and Working Within Health Care Systems: the future is flexible. *Asia Pac. J. Health Manag.* 16, 28–32. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i1.537>
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., Wilkens, M., 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.
- Milczarek, M., Schneider, E., González, E.R., 2009. OSH in figures: stress at work - facts and figures, European risk observatory report. Office for Official Publ. of the Europ. Communities, Luxembourg.
- Mohindra, R., R, R., Suri, V., Bhalla, A., Singh, S.M., 2020. Issues relevant to mental health promotion in frontline health care providers managing quarantined/isolated COVID19 patients. *Asian J. Psychiatry* 51, 102084. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102084>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., Iolascon, G., 2020. Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public. Health* 17, 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Msaouel, P., Keramaris, N., Apostolopoulos, A., Syrmos, N., Kappos, T., Tasoulis, A., Tripodaki, E.-S., Kagiampaki, E., Lekkas, I., Siegrist, J., 2012. The Effort-reward Imbalance Questionnaire in Greek: Translation, Validation and Psychometric Properties in Health Professionals. *J. Occup. Health* 54, 119–30. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0197-OA>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštautaitė, B., 2019. Working from home: characteristics and outcomes of telework. *Int. J. Manpow.* 40, 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Newman, S.A., Ford, R.C., 2021. Five Steps to Leading Your Team in the Virtual COVID-19 Workplace. *Organ. Dyn.* 50, 100802. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100802>
- Ng, W.T., 2021. COVID -19: Protection of Workers at the Workplace in Singapore. *Saf. Health Work* 12, 133–135. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.013>

- Nibusinessinfo.co.uk, 2021. Advantages and disadvantages of employees working at home | nibusinessinfo.co.uk [WWW Document]. URL <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-employees-working-home> (accessed 5.28.21).
- Nikopoulou, V.A., Holeva, V., Parlapani, E., Karamouzi, P., Voitsidis, P., Porfyri, G.N., Blekas, A., Papiqiotti, K., Patsiala, S., Diakogiannis, I., 2020. Mental Health Screening for COVID-19: a Proposed Cutoff Score for the Greek Version of the Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S). *Int. J. Ment. Health Addict.* 1–14. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00414-w>
- Notelaers, G., Törnroos, M., Salin, D., 2019. Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Front. Psychol.* 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., Kaakinen, M., 2021. COVID-19 Crisis and Digital Stressors at Work: A Longitudinal Study on the Finnish Working Population. *Comput. Hum. Behav.* 106853. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G. (Eds.), 2007. Fourth European Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Parks, C.A., Nugent, N.B., Fleischhacker, S.E., Yaroch, A.L., 2020. Food System Workers are the Unexpected but Under Protected COVID Heroes. *J. Nutr.* 150, 2006–2008. <https://doi.org/10.1093/jn/nxaa173>
- Pearman, A., Hughes, M.L., Smith, E.L., Neupert, S.D., 2021. Age Differences in Risk and Resilience Factors in COVID-19-Related Stress. *J. Gerontol. Ser. B* 76, e38–e44. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa120>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., Xu, Y., 2020. A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *Gen. Psychiatry* 33, e100213. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>
- Rodríguez-Rey, R., Garrido-Hernansaiz, H., Bueno-Guerra, N., 2020. Working in the Times of COVID-19. Psychological Impact of the Pandemic in Frontline Workers in Spain. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 8149. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218149>
- Said, R.M., El-Shafei, D.A., 2021. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ. Sci. Pollut. Res.* 28, 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J., Joseph, F., Grubb, R.S.P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnston, J., Hamilton, A., Tisdale, J., 1999. Stress at work. NIOSH.

- Savić, D., 2020. COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce. *Grey J.* 16, 101–104.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., 2014. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health, in: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. Springer Netherlands, Dordrecht, pp. 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Selye, H., 1956. *The stress of life*, The stress of life. McGraw-Hill, New York, NY, US.
- Selye, H., 1950. Stress and the General Adaptation Syndrome. *Br. Med. J.* 1, 1383–1392.
- Shahid, A., Wilkinson, K., Marcu, S., Shapiro, C.M., 2011. Perceived Stress Questionnaire (PSQ), in: Shahid, A., Wilkinson, K., Marcu, S., Shapiro, C.M. (Eds.), *STOP, THAT and One Hundred Other Sleep Scales*. Springer New York, New York, NY, pp. 273–274. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9893-4_64
- Siegrist, J., 1996. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J. Occup. Health Psychol.* 1, 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R., 2004. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Soc. Sci. Med.* 58, 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Smith, W., 2008. Does Gender Influence Online Survey Participation? A Record-Linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. *Online Submiss.*
- Spoorthy, M.S., Pratapa, S.K., Mahant, S., 2020. Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic—A review. *Asian J. Psychiatry* 51, 102119. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>
- Theorell, T., Karasek, R.A., Eneroth, P., 1990. Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men - a longitudinal study. *J. Intern. Med.* 227, 31–36. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.1990.tb00115.x>
- Theorell, T., Perski, A., Akerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., Eneroth, P., 1988. Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. *Scand. J. Work. Environ. Health* 14, 189–196. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1932>
- Torales, J., O’Higgins, M., Castaldelli-Maia, J.M., Ventriglio, A., 2020. The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *Int. J. Soc. Psychiatry* 66, 317–320. <https://doi.org/10.1177/0020764020915212>
- Usher, K., Bhullar, N., Jackson, D., 2020. Life in the pandemic: Social isolation and mental health. *J. Clin. Nurs.* 29, 2756–2757. <https://doi.org/10.1111/jocn.15290>
- Van Der Feltz-Cornelis, C.M., Varley, D., Allgar, V.L., de Beurs, E., 2020. Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Front. Psychiatry* 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.588803>

- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T.E., Yttri, B., Bergvik, S., 2003. Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results From a European Survey. *J. Happiness Stud.* 4, 201–233. <https://doi.org/10.1023/A:1024490621548>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S., Ho, R.C., 2020. Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Int. J. Environ. Res. Public. Health* 17, 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Wei, M., 2020. Social Distancing and Lockdown – An Introvert’s Paradise? An Empirical Investigation on the Association Between Introversion and the Psychological Impact of COVID19-Related Circumstantial Changes. *Front. Psychol.* 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.561609>
- West, C.P., Dyrbye, L.N., Shanafelt, T.D., 2018. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *J. Intern. Med.* 283, 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Whitelaw, S., Mamas, M.A., Topol, E., Van Spall, H.G.C., 2020. Applications of digital technology in COVID-19 pandemic planning and response. *Lancet Digit. Health* 2, e435–e440. [https://doi.org/10.1016/S2589-7500\(20\)30142-4](https://doi.org/10.1016/S2589-7500(20)30142-4)
- Wong, J., Goh, Q.Y., Tan, Z., Lie, S.A., Tay, Y.C., Ng, S.Y., Soh, C.R., 2020. Preparing for a COVID-19 pandemic: a review of operating room outbreak response measures in a large tertiary hospital in Singapore. *Can. J. Anesth. Can. Anesth.* 67, 732–745. <https://doi.org/10.1007/s12630-020-01620-9>
- World Economic, 2020. Anxiety, Stress, and Loneliness: COVID’s Toll on the Lives of Workers.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S.C., 2021. Impacts of Working from Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *J. Occup. Environ. Med.* 63, 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Xie, X.-M., Zhao, Y.-J., An, F.-R., Zhang, Q.-E., Yu, H.-Y., Yuan, Z., Cheung, T., Ng, C.H., Xiang, Y.-T., 2021. Workplace violence and its association with quality of life among mental health professionals in China during the COVID-19 pandemic. *J. Psychiatry. Res.* 135, 289–293. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.01.023>
- Xu, H. (Grace), Johnston, A.N.B., Greenslade, J.H., Wallis, M., Elder, E., Abraham, L., Thom, O., Carlström, E., Crilly, J., 2019. Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Australas. Emerg. Care* 22, 180–186. <https://doi.org/10.1016/j.auec.2018.10.005>

Zheng, R., Zhou, Y., Qiu, M., Yan, Y., Yue, J., Yu, L., Lei, X., Tu, D., Hu, Y., 2021. Prevalence and associated factors of depression, anxiety, and stress among Hubei pediatric nurses during COVID-19 pandemic. *Compr. Psychiatry* 104, 152217. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152217>

Βιβλιογραφία εικόνων

Εικόνα 9 - General Adaptation Syndrome. Ανακτήθηκε από URL <https://vimeo.com/298178218>

Εικόνα 10 - Job Demand-Control-Support Model. Ανακτήθηκε από URL https://www.researchgate.net/figure/The-relation-between-demand-and-control-decision-latitude-adapted-from-Karasek_fig33_317984098

Εικόνα 11 - Transactional Model of Stress. Ανακτήθηκε από URL https://www.researchgate.net/figure/Transactional-Model-of-Stress-by-Cox-1978_fig2_266383982

Εικόνα 12 - Occupational Sources of Stress. Ανακτήθηκε από URL https://www.researchgate.net/figure/Occupational-Stress-Model-Cooper-and-Marshall-1976_fig1_306399589

Εικόνα 13 - Transactional Model of Stress and Coping. Ανακτήθηκε από URL https://www.researchgate.net/figure/Transactional-Model-of-Stress-and-Coping-Lazarus-Folkman-1984_fig1_329444557

Εικόνα 14 - The Effort–Reward-Imbalance Model (ERI). Ανακτήθηκε από URL <https://www.uniklinik-duesseldorf.de/patienten-besucher/klinikeninstitutezentren/institut-fuer-medizinische-soziologie/das-institut/forschung/the-eri-model-stress-and-health/theoretical-background-of-the-effort-reward-imbalance-model>

Εικόνα 15 - The Job Demands-Resources Model. Ανακτήθηκε από URL https://www.researchgate.net/figure/The-JD-R-Model-by-Bakker-and-Demerouti-2007_fig2_270896202

Εικόνα 16 - Person-Environment Fit Theory. Ανακτήθηκε από URL <https://www.iloencyclopaedia.org/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/factors-intrinsic-to-the-job/item/14-person%E2%80%93environment-fit>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ερωτηματολόγιο Μελέτης σε Σχέση με τον Covid-19 και το εργασιακό άγχος.

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο εντάσσεται στα πλαίσια έρευνας η οποία διεξάγεται από τον μεταπτυχιακό φοιτητή **Μωυσίδα Πάρι** του Δια-τμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (Executive MBA) του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, το οποίο μελετά παράγοντες του εργασιακού άγχους εν καιρώ πανδημίας.

Παρακαλείσθε να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν, βάσει της δικής σας άποψης. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας εμπιστευτικές, καθώς τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούν εκπαιδευτικούς-ερευνητικούς σκοπούς.

Παρακαλείσθε, αφού διαβάσετε προσεκτικά τη κάθε πρόταση, να δώσετε την απάντησή σας σε κάθε μια από αυτές. Για οποιαδήποτε απορία μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου email: paris_thes@yahoo.gr ή τηλεφωνικά στο 6973046811.

Για τη συμπλήρωση του απαιτούνται 4 με 6 λεπτά.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την εθελοντική συμμετοχή σας και για τον χρόνο που διαθέσατε.

ΘΕΡΜΗ ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΕΙ ΑΠΟ ΑΤΟΜΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΝ ΤΟΝ ΚΑΙΡΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΑΠΟ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΝ ΣΕ ΑΝΑΣΤΟΛΗ.

Στο πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (2016/679/ΕΕ) και της Εθνικής νομοθεσίας (Ν. 4624/2019), σας ενημερώνουμε ότι η παρούσα έρευνα είναι ανώνυμη και εθελοντική. Οποιοσδήποτε πληροφορίες αποκτηθούν σχετικά με την παρούσα έρευνα, οι οποίες θα μπορούσαν να σας ταυτοποιήσουν προσωπικά, θα παραμείνουν απόρρητες και θα αποκαλυφθούν μόνο με την άδειά σας ή όπως προβλέπεται από τον νόμο. Οι πληροφορίες εκείνες που σας ταυτοποιούν προσωπικά, θα διατηρηθούν ξεχωριστά από τα υπόλοιπα δεδομένα που σας αφορούν. Τα δεδομένα θα φυλάσσονται με ευθύνη του ερευνητή.

- Συμφωνώ
- Διαφωνώ

Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικά χαρακτηριστικά εργαζομένων

1. Φύλο. (Σημειώστε με X όπου ισχύει)
 - Άντρας
 - Γυναίκα

2. Ηλικία. (Σημειώστε με X όπου ισχύει)
 - 18-24
 - 25-34
 - 35-44
 - 45-54
 - 55-64
 - 65+

3. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;
 - Απόφοιτος/η Δημοτικού
 - Απόφοιτος/ Γυμνασίου
 - Απόφοιτος/η Λυκείου
 - Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ
 - Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
 - Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

4. Ποια είναι η τωρινή σας επαγγελματική κατάσταση;
 - Ιδιωτικός Υπάλληλος
 - Δημόσιος Υπάλληλος
 - Αυτοαπασχολούμενος
 - Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης
 - Συνταξιούχος
 - Άνεργος

5. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
 - Έγγαμος/η
 - Άγαμος/η
 - Άλλο..

6. Αριθμός παιδιών;

- Δεν έχω παιδί
- Έχω 1 παιδί
- Έχω 2 παιδιά
- Έχω 3 παιδιά
- Έχω περισσότερα από 3 παιδιά

7. Ποια είναι η εργασιακή σας προϋπηρεσία;

- Έως 1 έτος
- 1-3 έτη
- 4-6
- 7-9
- 10-12
- 13+

8. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, και ιδιαίτερα του Lockdown, εργαζόσασταν με:

- Φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας
- Από το σπίτι

Ξεκινάνε οι ερωτήσεις που αφορούν τις απαιτήσεις-έλεγχο-υποστήριξη στο χώρο εργασίας σας. Το διάστημα της πανδημίας πόσο συχνά σας ενόχλησαν τα παρακάτω προβλήματα;

9. Η δουλειά σας απαιτεί να δουλέψετε πολύ γρήγορα;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

10. Η δουλειά σας απαιτεί να δουλέψετε πολύ σκληρά;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

11. Η δουλειά σας απαιτεί πολύ μεγάλη προσπάθεια;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

12. Έχετε αρκετό χρόνο στη δουλειά σας για να ολοκληρώσετε τις εργασίες σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

13. Συχνά εμφανίζονται αντικρουόμενες απαιτήσεις στην εργασία σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

14. Έχετε την ευκαιρία να μάθετε νέα πράγματα στην εργασία σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

15. Η δουλειά σας απαιτεί ένα υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων ή εμπειρίας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

16. Η δουλειά σας απαιτεί δημιουργικότητα;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

17. Απαιτεί η δουλειά σας να κάνετε τις ίδιες εργασίες ξανά και ξανά;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

18. Έχετε τη δυνατότητα να αποφασίσετε μόνοι σας πώς θα εκτελέσετε την εργασία σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

19. Έχετε τη δυνατότητα να αποφασίσετε μόνοι σας τι πρέπει να κάνετε στην εργασία σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

20. Υπάρχει μια ήσυχη και ευχάριστη ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

21. Υπάρχει συλλογικότητα στην εργασία σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

22. Οι συνάδελφοί σας είναι εκεί για σας (σας βοηθούν στην εργασία σας, σας παρέχουν υποστήριξη);

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

23. Οι άνθρωποι στη δουλειά σας καταλαβαίνουν ότι μπορεί να έχετε μια κακή μέρα;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

24. Βρίσκετε χαρά στο να εργάζεστε με άλλους συναδέλφους;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

25. Τα πάτε καλά με τους συναδέλφους σας;

- Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά

Ξεκινάνε ερωτήσεις που έχουν σχέση με την εργασία και την προσωπική σας ζωή. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας πόσο συχνά σας ενόχλησαν τα παρακάτω προβλήματα;

26. Έχετε συνεχή πίεση λόγω υψηλού φόρτου εργασίας;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

27. Συχνά αναγκάζεστε να εργαστείτε υπερωρίες;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

28. Ο χρόνος που πρέπει να αφιερώσετε στην εργασία σας εμποδίζει να συμμετέχετε ισότιμα στις οικογενειακές ευθύνες και δραστηριότητες;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

29. Χάνετε οικογενειακές δραστηριότητες εξαιτίας του χρόνου που δαπανάτε σε εργασιακές ευθύνες;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

30. Όταν γυρνάτε σπίτι σας από την εργασία, είστε συχνά εξαντλημένος να συμμετέχετε σε οικογενειακές δραστηριότητες ή ευθύνες;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

31. Νοιώθετε ποτέ κούραση ή θλίψη εξαιτίας της εργασίας σας;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

32. Νοιώθετε μοναξιά ή απομόνωση στην εργασία σας;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Ξεκινάνε οι ερωτήσεις που αφορούν τη καταγραφή του φόβου για τον Covid-19.
Παρακαλώ σημειώστε πόσο διαφωνείτε ή συμφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις.

33. Είστε πολύ φοβισμένος/η για τον κορονοϊό;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

34. Όταν σκέφτεστε τον κορονοϊό, νιώθετε ανασφάλεια;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

35. Τα χέρια σας ιδρώνουν, όταν σκέφτεστε ότι μπορεί να αρρωστήσετε από τον κορονοϊό;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

36. Φοβάστε μήπως χάσετε τη ζωή σας εξαιτίας του κορονοϊού;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

37. Όταν βλέπετε ειδήσεις σχετικά με τον κορονοϊό στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σας πιάνει νευρικότητα και άγχος;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

38. Δε μπορείτε να κοιμηθείτε, επειδή ανησυχείτε μήπως προσβληθείτε από τον κορονοϊό;
- Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Συμφωνώ
 - Συμφωνώ απόλυτα
39. Νιώθετε τη καρδιά σας να χτυπάει πιο γρήγορα ή τους παλμούς σας να ανεβαίνουν, όταν σκέφτεστε ότι μπορεί να προσβληθείτε από τον κορονοϊό;
- Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Συμφωνώ
 - Συμφωνώ απόλυτα
40. Ανησυχείτε ότι η οικογένεια ή οι φίλοι σας μπορεί να μολυνθούν εξαιτίας σας;
- Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Συμφωνώ
 - Συμφωνώ απόλυτα
41. Αποφεύγετε να εργάζεστε σε χώρο με πολύ κόσμο;
- Διαφωνώ απόλυτα
 - Διαφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Συμφωνώ
 - Συμφωνώ απόλυτα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΟΛΥΤΙΜΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΜΟΝΗ ΣΑΣ!