



**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**

**Της
ΚΟΛΤΣΙΔΑ ΙΩΑΝΝΑΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ**

Ιανουάριος 2022, Θεσσαλονίκη

Περιεχόμενα

ΛΙΣΤΑ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	iv
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	v
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	vi
ABSTRACT	vii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	viii
1 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	1
1.1 Η έννοια της ισορροπίας προσωπικής και εργασιακής ζωής.....	1
1.2 Πρακτικές που προωθούν την ισορροπία ζωής και εργασίας.....	3
1.3 Η επίδραση της ισορροπίας ζωής-εργασίας στην ευημερία	5
1.4 Τα αποτελέσματα της ισορροπίας ζωής και εργασίας	7
2 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	9
2.1 Ορισμοί εργασιακής εξουθένωσης.....	9
2.2 Αίτια εργασιακής εξουθένωσης	12
2.2.1 Βιολογικά αίτια	13
2.2.2 Η επιλογή επαγγέλματος	13
2.2.3 Η περίπτωση των υγειονομικών	14
2.2.4 Η περίπτωση των ψυχοθεραπευτών	15
2.2.5 Η περίπτωση της πανδημίας του Covid-19	16

2.2.6 Ο χώρος εργασίας.....	19
2.3 Επιπτώσεις της εργασιακής εξάντλησης	22
2.3.1 Επιπτώσεις στο άτομο	22
2.3.2 Επιπτώσεις στον οργανισμό	23
3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	25
3.1 Θεωρία κοινωνικού ρόλου	25
3.2 Η κατανομή των εργασιών του σπιτιού.....	28
3.3 Η άμισθη εργασία των γυναικών	32
4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	36
4.1 Μοντέλο και ερευνητικά ερωτήματα	36
4.2 Μεθοδολογία έρευνας.....	37
4.3 Εργαλεία μέτρησης	38
4.4 Δειγματοληψία	39
4.5 Ανάλυση Μοντέλου	40
5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	48
5.1 Περιορισμοί της έρευνας.....	48
5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	49
5.3 Θεωρητική συζήτηση.....	49
Βιβλιογραφία:	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	65

ΛΙΣΤΑ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Εικόνα 1.....	36
Εικόνα 2.....	39
Εικόνα 3.....	45
Γράφημα 1 Ηλικία	41
Γράφημα 2 Επίπεδο εκπαίδευσης.....	41
Γράφημα 3 Οικογενειακή κατάσταση.....	42
Γράφημα 4 Αριθμός παιδιών	43
Γράφημα 5 Καθεστώς εργασίας	43
Γράφημα 6 Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας	44

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1	46
Πίνακας 2	46
Πίνακας 3	47
Πίνακας 4	47
Πίνακας 5	68
Πίνακας 6	68
Πίνακας 7	68
Πίνακας 8	69
Πίνακας 9	69
Πίνακας 10.....	69
Πίνακας 11.....	70
Πίνακας 12.....	70

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το φαινόμενο της εργασιακής εξουθένωσης έχει απασχολήσει τις τελευταίες δεκαετίες τους ερευνητές, οι οποίοι αναζητούν τρόπους και πρακτικές με σκοπό να μετριάσουν την εργασιακή εξάντληση των εργαζόμενων. Είναι έκδηλο ότι οι καθημερινές απαιτήσεις τόσο στην προσωπική-οικογενειακή ζωή όσο και στο εργασιακό περιβάλλον οδηγούν τα άτομα σε μια ψυχική και σωματική κατάρρευση. Ο σύγχρονος, δυτικός τρόπος ζωής έχει καταστήσει τον άνθρωπο μια μηχανή που δεν σταματάει να εργάζεται και να παράγει. Γι' αυτόν τον λόγο κρίνεται αναγκαία η προσπάθεια εύρεσης πρακτικών ισορροπίας ζωής και εργασίας, τόσο από τους ερευνητές, όσο και από τους οργανισμούς και την ίδια τη διοίκηση. Η παρούσα έρευνα έθεσε ως στόχο να εξετάσει την εργασιακή εξουθένωση που βιώνουν οι εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες. Παράλληλα, σκοπός της έρευνας ήταν να αξιολογήσει την ισορροπία ζωής και εργασίας, καθώς και τα μεγέθη της υπερφόρτωσης εργασιών που επωμίζονται οι γυναίκες. Το δείγμα αποτελείται από 209 εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι ο φόρτος των εργασιών που επωμίζονται οι σύγχρονες εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες οδηγεί σε εργασιακή εξουθένωση, ενώ παράλληλα περιορίζει την προσπάθεια ισορροπίας της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Λέξεις κλειδιά: ισορροπία ζωής-εργασίας, οικογενειακή ζωή, κοινωνική θεωρία φύλου, άμισθη εργασία, εργασιακή εξουθένωση

ABSTRACT

The phenomenon of burnout has occupied researchers in recent decades, who are looking for ways and practices in order to alleviate the exhaustion of workers. It is obvious that the daily demands both in personal-family life and in the work environment lead individuals to a mental and physical collapse. The modern western way of life has made man a machine that does not stop working and producing. For this reason, it is necessary to try to find practices of work-life balance, both by researchers and by organizations and management itself. The present study aimed to examine the work burnout experienced by working women-mothers. At the same time, the purpose of the research was to evaluate the percentages of life and work balance, as well as the magnitudes of work overload that women shoulder. The sample consists of 209 working women and mothers. The results of the research showed that the work overload of modern working women-mothers leads to burnout, while restricts the effort to balance family and work life.

Keywords: work-life balance, family life, social role theory, unpaid work, burnout

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός ότι το ζήτημα της ισορροπίας ζωής και εργασίας είναι ένα θέμα που ταλανίζει την πλειοψηφία των ανθρώπων σήμερα. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός ότι το νεοφιλελεύθερο κοινωνικοπολιτικό σύστημα που έχει εδραιωθεί σήμερα επιδιώκει από τους ανθρώπους μεγαλύτερες προσδοκίες σχετικά με την απόδοση τους, καθώς ταυτόχρονα απαιτεί και υψηλή πίεση στον εργασιακό χώρο (Perreault & Power, 2021). Αυτοί οι παράγοντες οδηγούν τόσο σε μια σύγκρουση μεταξύ ρόλων, όσο και σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης αυτών. Ακόμη είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι σήμερα στις πιο ανεπτυγμένες οικονομικά χώρες, η ισορροπία ζωής και εργασίας είναι ένας όρος που έχει κυριαρχήσει στην δημόσια συζήτηση περί ρόλων (Perreault & Power, 2021). Μάλιστα χαρακτηριστικό παράδειγμα της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας είναι η μετατόπιση της ευθύνης των πολλαπλών ρόλων από το μακροεπίπεδο στο μικροεπίπεδο, δηλαδή σε ατομική ευθύνη (Perreault & Power, 2021). Όπως είναι λογικό αυτή η μετατόπιση έχει προκαλέσει με την σειρά της μια πληθώρα προβλημάτων τα οποία έχουν κληθεί οι άνθρωποι να αντιμετωπίσουν.

Σ' αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως ο ερευνητικός σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι να μελετηθεί η περίπτωση των εργαζόμενων γυναικών, που στην τόσο απαιτητική καθημερινότητα προσπαθούν να ισορροπήσουν την προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή. Σ' αυτήν την έρευνα σημαντικό ρόλο θα διαδραματίσει ο παράγοντας της υπερφόρτωσης των εργασιών από το επαγγελματικό περιβάλλον. Μάλιστα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η υπερφόρτωση εργασιών και υποχρεώσεων που επωμίζονται οι γυναίκες είναι ένας πολύ σημαντικός διαμεσολαβητής ανάμεσα στους δύο αυτούς παράγοντες, δηλαδή της ισορροπίας ζωής και εργασίας και της εργασιακής εξουθένωσης. Σκοπός λοιπόν της διπλωματικής είναι να εξεταστεί η προσπάθεια ισορροπίας της προσωπικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών και η πιθανή εργασιακή εξουθένωση που αισθάνονται. Η εργασιακή εξουθένωση είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που έχει μελετηθεί αρκετά, καθώς καθίσταται ικανός να επιφέρει έναν καταγισμό σωματικών και ψυχικών επιπτώσεων. Τέλος, κύριος παρονομαστής της έρευνας είναι το φύλο, ο γυναικείος πληθυσμός δηλαδή. Συγκεκριμένα, η έρευνα θα προσανατολιστεί στις γυναίκες που εργάζονται και έχουν οικογένειες.

Στην συνέχεια, αξίζει να αναφερθεί πως διακρίνονται ορισμένα κύρια ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα επιδιώξει αυτή η έρευνα να εξετάσει και να αναλύσει. Αρχικά,

είναι σημαντικό να γίνει αντιληπτό αν εργασιακές απαιτήσεις επηρεάζουν την ισορροπία ζωής και εργασίας (Υπόθεση 1). Στην συνέχεια, εύλογο προβληματισμό προκαλεί το εάν η υπερφόρτωση των εργασιών οδηγεί τις εργαζόμενες γυναίκες σε εργασιακή εξουθένωση (Υπόθεση 2). Τέλος, μια ακόμη σημαντική υπόθεση είναι το εάν η προσπάθεια ισορροπίας ζωής και εργασίας μπορεί να καταστήσει εφικτή την μείωση της εργασιακής εξουθένωσης (Υπόθεση 3). Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας που θα εξετάσουν και θα καλύψουν τις παραπάνω υποθέσεις θα εξαχθούν μέσα από ερωτηματολόγιο.

Αξίζει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στην δομή της παρούσας διπλωματικής, η οποία περιλαμβάνει πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο εμπεριέχει θεωρίες γύρω από το ζήτημα της προσωπικής ζωής και εργασίας, καθώς και τις πρακτικές που προωθούν αυτήν την ισορροπία. Επίσης, περιλαμβάνεται στο πρώτο κεφάλαιο η επίδραση αυτής της ισορροπίας στην ευημερία του ατόμου, καθώς και τα αποτελέσματα της ισορροπίας ζωής και εργασίας. Στην συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση των διάφορων ορισμών που έχουν διατυπωθεί από τους επιστήμονες για την εργασιακή εξουθένωση, καθώς και στα αίτια και τις επιπτώσεις της εργασιακής εξάντλησης. Παράλληλα, στο τρίτο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας γίνεται μνεία στη θεωρία του ρόλου του φύλου, στην κατανομή των εργασιών του σπιτιού, καθώς και στην άμισθη εργασία των γυναικών. Φυσικά, το τέταρτο κεφάλαιο αναλύει το μοντέλο της εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα, την μεθοδολογία της έρευνας, με αναφορές στα εργαλεία μέτρησης, την δειγματοληψία, καθώς και την ανάλυση του μοντέλου. Καταλήγοντας, το τελευταίο κεφάλαιο, το πέμπτο, ασχολείται με τους περιορισμούς που αντιμετώπισε αυτή η διπλωματική, με προτάσεις για περαιτέρω έρευνα, καθώς και με μια θεωρητική συζήτηση όπου εξάγονται ορισμένα συμπεράσματα. Να αναφερθεί ακόμη, πως στο παράρτημα της εργασίας συγκαταλέγεται το δομημένο ερωτηματολόγιο, καθώς και οι στατιστικοί πίνακες από όπου εξήχθησαν τα αποτελέσματα.

Πριν αναλυθούν εις βάθος οι έννοιες και ολόκληρη η έρευνα στα παρακάτω κεφάλαια είναι γεγονός πως υπάρχουν κάποια ζητήματα προς διερεύνηση που θα αναφερθούν εισαγωγικά. Αναλυτικότερα, αξίζει να τονισθεί ότι με τον όρο ισορροπία προσωπικής και οικογενειακής ζωής νοείται η κατάλληλη διανομή χρόνου και προσοχής ανάμεσα στην προσωπική ζωή των γυναικών και στον χρόνο που αφιερώνεται για τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ένας ακόμη ορισμός που θα μας απασχολήσει είναι η εργασιακή εξουθένωση, το γνωστό burnout. «Η εξουθένωση είναι μια παρατεταμένη

απάντηση σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στη δουλειά» (Maslach & Leiter, 2016, σ. 103). Επίσης, είναι σημαντικό να σημειωθεί πως ενώ διαχρονικά η οικογένεια και η εργασία θεωρούνταν δύο ξεχωριστοί τομείς, σήμερα αυτή η θεώρηση έχει ανατραπεί. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός πως εντοπίστηκαν τρόποι με τους οποίους η εργασία επηρεάζει την οικογενειακή ζωή και την ίδια στιγμή οι αποφάσεις της οικογένειας έχουν αντίκτυπο στην εργασία (Kanter, 1977). Ταυτόχρονα, οι επιδράσεις της οικογένειας και της εργασίας έχουν αντίκτυπο και στην προσωπική ευημερία, δηλαδή στην προσωπική ζωή (Kanter, 1977). Πρόκειται δηλαδή για ένα ζήτημα το οποίο αλληλοσυνδέεται και αλληλοεπηρεάζεται με τρόπους που ίσως δεν γίνονται αντιληπτοί. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός ότι διακρίνεται μια πληθώρα αιτιών στην καθημερινότητα ενός ατόμου, που τον οδηγούν σε εργασιακή εξουθένωση. Μάλιστα αξίζει να τονισθεί ότι η πανδημία του Covid-19 δημιούργησε και ανέδειξε έναν καταιγισμό προβλημάτων τόσο στην προσωπική ζωή όσο και στη διαχείριση της εργασίας, η οποία σε πολλές περιπτώσεις άλλαξε και μορφή (τηλεργασία). Γι' αυτό και οι μελέτες που θα γίνουν για την περίοδο της πανδημίας θα είναι πολυπληθής και πολυποίκιλες.

Καταλήγοντας, ο λόγος που επιλέχθηκε η αναφορά στην θεωρία του ρόλου του φύλου έγκειται στο γεγονός ότι είναι πολύ σημαντικό να αναφερθούν και να κατανοηθούν οι βαθιά ριζωμένες συντηρητικές και παραδοσιακές αξίες και αντιλήψεις που περιβάλλουν εδώ και αιώνες αυτήν την θεώρηση. Την ίδια στιγμή που αυτή η θεωρία του ρόλου των φύλων έχει ως απόρροια την άνιση κατανομή των εργασιών και των υποχρεώσεων ενός σπιτιού, καθώς και τον βεβαρυμμένο ρόλο που έχουν στις πλάτες τους οι γυναίκες, καθώς αναγκάζονται να προσφέρουν καθημερινή άμισθη εργασία στα πλαίσια της οικογενειακής εστίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι αυτά που είτε θα επιβεβαιώσουν, είτε θα καταρρίψουν την υπόθεση ότι η ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα οδηγεί τις εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες σε ψυχική εξάντληση, καθώς και ότι η προσπάθεια ισορροπίας της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής μπορεί να οδηγήσει ή όχι σε εργασιακή εξουθένωση.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η έννοια της ισορροπίας προσωπικής και εργασιακής ζωής

Πριν από κάθε θεωρητική ανάλυση ενός θέματος είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει μια σαφήνεια ως προς τους όρους που θα χρησιμοποιηθούν. Είναι γεγονός πως ήδη από τη δεκαετία του 1980 οι κλάδοι της οργανωτικής ψυχολογίας και οι κοινωνιολόγοι που ασχολούνταν με ζητήματα εργασίας και οικογένειας έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στην αποσαφήνιση του όρου work-life balance, δηλαδή της προσπάθειας ισορροπίας εργασίας και ζωής (Gatrell, Burnett, Cooper & Sparrow, 2012). Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί πως η εργασία και η οικογένεια θεωρούνται συνήθως από τους περισσότερους ανθρώπους οι δύο σημαντικότεροι και αλληλένδετοι τομείς στις ζωές των ανθρώπων (Leung, Mukerjee & Thurik, 2019). Αυτός ίσως είναι και ένας από τους λόγους που η επιστημονική κοινότητα έχει στρέψει εδώ και χρόνια το ενδιαφέρον της και τις μελέτες της στην προσπάθεια να βρεθεί ένας ορισμός που να εμπεριέχει αυτούς τους δύο καίριους τομείς της ζωής. Αυτή η προσπάθεια αποτυπώνεται στον ευρέως γνωστό ορισμό «Ισορροπία προσωπικής και οικογενειακής ζωής». Αξίζει να γίνει μια διευκρίνιση σ' αυτό το σημείο. Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν σημαίνει να αφιερώνεται ίσος χρόνος σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, αλλά ότι υπάρχει ίσος βαθμός εμπλοκής σε όλους τους ρόλους στη ζωή ενός ατόμου (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Αυτό διότι η προσπάθεια ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής συνδέεται και με την ισορροπία μεταξύ του χρόνου και της προσπάθειας που καταβάλλει κάποιος στην εργασία και τις προσωπικές του δραστηριότητες με σκοπό να επιτύχει έναν στόχο αρμονίας στη ζωή του (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010).

Μελετώντας λοιπόν το θεωρητικό πλαίσιο γύρω από την προσπάθεια ορισμού της ισορροπίας ζωής και εργασίας, είναι αναγκαίο να διαλευκανθεί πως πρόκειται για μια κατάσταση ισορροπίας, όπου οι απαιτήσεις της ζωής καθώς και της εργασίας βρίσκονται σε μια ίση κατανομή στη ζωή ενός ανθρώπου (Lockwood, 2003). Μια άλλη επιστημονική προσέγγιση ανήκει στον Greenblatt (2002) ο οποίος τονίζει πως το σημείο ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έγκειται εκεί όπου επιτυγχάνεται ικανοποιητική διαχείριση της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής. Φυσικά αυτό εξαρτάται και από τα διαφορετικά ψυχολογικά, γνωστικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου (Greenblatt, 2002). Επίσης, οι Greenhaus, Collins και Shaw (2003, σ. 513)

ορίζουν το work-life balance ως τον «βαθμό ισορροπίας άσκησης εργασιακών και οικογενειακών ρόλων με ταυτόχρονη άντληση αντίστοιχης ικανοποίησης». Ένας ακόμη ορισμός έχει δοθεί από τους Noon et al., (2007) οι οποίοι ορίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως μια κατάσταση όπου σημειώνονται τα χαμηλότερα επίπεδα συγκρούσεων.

Την ίδια στιγμή, πολλοί ερευνητές ορίζουν την ισορροπία οικογένειας και εργασίας ως μια κατάσταση όπου απουσιάζει η σύγκρουση ή η συχνότητα και η ένταση, όπου παρεμβαίνει η εργασία στην οικογένεια ή η οικογένεια στην εργασία (Grzywacz & Carlson, 2007). Μάλιστα, σύμφωνα με τους Greenhaus, Collins και Shaw (2003) οι οποίοι βασίστηκαν στη θεωρία της ισορροπίας των ρόλων ορίζουν την ισορροπία οικογένειας και εργασίας ως «τον βαθμό στον οποίο τα άτομα συμμετέχουν εξίσου και είναι εξίσου ικανοποιημένοι με τους ρόλους εργασίας και οικογένειας» (Grzywacz & Carlson, 2007, σ. 457). Στην συνέχεια, μια πολύ ενδιαφέρουσα προσέγγιση που έκανε ο Voydanoff (2005) βασιζόμενος στη θεωρία προσαρμογής του ατόμου και του περιβάλλοντος είναι πως η προσπάθεια ισορροπίας εργασίας και οικογένειας ορίζεται ως «μια παγκόσμια εκτίμηση ότι οι πόροι εργασίας ικανοποιούν τις απαιτήσεις της οικογένειας και οι οικογενειακοί πόροι ικανοποιούν τις απαιτήσεις της εργασίας έτσι ώστε η συμμετοχή να είναι αποτελεσματική και στους δύο τομείς» (Grzywacz & Carlson, 2007, σ. 457). Είναι γεγονός πως υπήρξε και υπάρχει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για να ορισθεί η ισορροπία ζωής και εργασίας, όσο και η αναγκαιότητα στο να υπάρχει αυτή η ισορροπία στις ζωές των ανθρώπων. Ακόμη, οι Greenhaus και Allen (2006) θέλοντας να προσθέσουν και έναν άλλον ορισμό για την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας ανέφεραν πως ορίζεται ως «ο βαθμός στον οποίο η αποτελεσματικότητα και η ικανοποίηση ενός ατόμου σε εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους είναι συμβατές με τις προτεραιότητες ζωής του ατόμου» (Grzywacz & Carlson, 2007, σ. 457).

Είναι πολύ σημαντικό, όμως, να αναφερθεί πως κάθε άρθρο ορίζει διαφορετικά την ισορροπία ζωής και εργασίας και γι' αυτόν τον λόγο ο ορισμός «ισορροπία ζωής-εργασίας» παραμένει ακόμη προβληματικός (Reiter, 2007). Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τον Reiter (2007) κρίνεται αναγκαίο να επαναπροσδιοριστεί ο ορισμός της ισορροπίας ζωής και εργασίας, ώστε να γίνει καλύτερα αντιληπτό ποιοι είναι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επίτευξη του για συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων. Αυτή η αποσαφήνιση θα αποτελέσει τη βάση της κατηγοριοποίησης των ατόμων ανάλογα με τις ανάγκες του καθένα. Την ίδια στιγμή, διακρίνονται προβλήματα ακόμη και στον ορισμό

της ίδιας της λέξης «ισορροπία» σύμφωνα με τους Greenhaus, Collins και Shaw (2003), καθώς σημείωσαν ότι «οι ορισμοί της ισορροπίας δεν είναι απόλυτα συνεπείς μεταξύ τους και ότι η μέτρηση του ισοζυγίου είναι προβληματική (Reiter, 2007, σ. 511). Τέλος, παρά τα προβλήματα που διακρίνονται, οι ορισμοί είναι απαραίτητοι και αναπόφευκτοι για την ερμηνεία των θεωρητικών προσεγγίσεων και των μελετών που λαμβάνουν δράση. Οι παραπάνω ορισμοί από διάφορους ερευνητές προσέφεραν μια πληθώρα ερμηνειών για το πώς μπορεί να ορισθεί η ισορροπία ζωής και εργασίας.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι ορισμοί της ισορροπίας εργασίας-οικογένειας μελετούν δύο συνιστώσες, τις εισροές και τις εκροές (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Στις εισροές ανήκουν οι προσωπικοί πόροι που εφαρμόζονται σε κάθε ρόλο που αναλαμβάνει κανείς, διότι η έννοια της ισορροπίας σημαίνει να αφιερώνει κανείς το ίδιο επίπεδο προσοχής, χρόνου και συμμετοχής σε κάθε ρόλο που αναλαμβάνει (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Αυτές οι εισροές λοιπόν αντικατοπτρίζουν το επίπεδο δέσμευσης αλλά και ψυχολογικές εμπλοκής. Δεν είναι εφικτό να επιτυγχάνεται η ισορροπία, όταν κάποιος αφιερώνει λιγότερο ή περισσότερο χρόνο είτε στην εργασία του είτε στην οικογένεια του (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Καταλήγοντας, είναι γεγονός πως τα άτομα που επιδιώκουν την ποιότητα ζωής που χρειάζονται, τείνουν να βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή. Γι' αυτόν τον λόγο κρίνεται αναγκαία η εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, μία κατάσταση που φαίνεται να είναι μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι σήμερα (Kim, 2014). Μάλιστα, πολλοί ερευνητές έχουν συμφωνήσει για την αναγκαιότητα της ισορροπίας αυτής, καθώς υπάρχει και άμεση συσχέτιση με την ψυχολογική ευημερία του ανθρώπου και την αρμονία στη ζωή του (Kim, 2014).

1.2 Πρακτικές που προωθούν την ισορροπία ζωής και εργασίας

Είναι εμφανές πως οι πρακτικές που υπάρχουν για την επίτευξη ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εμπεριέχουν οργανωτικές αλλαγές σε προγράμματα που έχουν ως σκοπό τη μείωση των συγκρούσεων, καθώς και την αποτελεσματικότητα των ατόμων σ' όλους τους ρόλους της καθημερινότητας τους (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Σύμφωνα και με το The Work Foundation «η ισορροπία ζωής και εργασίας αφορά εκείνους τους ανθρώπους που έχουν ένα βαθμό ελέγχου όταν,

όπου και όπως εργάζονται. Επιτυγχάνεται, όταν το δικαίωμα ενός ατόμου σε μια ολοκληρωμένη ζωή εντός και εκτός της αμειβόμενης εργασίας γίνεται αποδεκτό και γίνεται σεβαστό ως αμοιβαίο όφελος του ατόμου, της επιχείρησης και της κοινωνίας» (Byrne, 2005, σ. 55). Συγκεκριμένα, γίνεται φανερό πως στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας είναι πιο φιλικός και ευέλικτος από ότι ο ιδιωτικός τομέας στην υιοθέτηση πρακτικών που ευνοούν την ισορροπία ζωής και εργασίας (Kalliath & Brough, 2008). Φυσικά, παρατηρείται μια πληθώρα προβλημάτων τόσο στους δημόσιους όσο και στους ιδιωτικούς οργανισμούς λόγω έλλειψης οργανωτικής δέσμευσης. Παράλληλα, είναι γεγονός ότι από την πλευρά της ηγεσίας η προσπάθεια ισορροπίας ζωής και εργασίας θεωρείται πολλές φορές ασήμαντη παράμετρος (Τουρλομούση, 2020). Με την σειρά του αυτό οδηγεί σε ελλειπείς πολιτικές που δεν προωθούν την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της εργασιακής ζωής, όπως για παράδειγμα οι γονικές άδειες και η φροντίδα των παιδιών (Τουρλομούση, 2020).

Στην Ελληνική περίπτωση έχουν υιοθετηθεί πολιτικές για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στον εργασιακό χώρο, καθώς και για τις αποδοχές και τις άδειες που αφορούν την οικογενειακή ζωή (Τουρλομούση, 2020). Όλες αυτές οι πολιτικές έχουν ως σκοπό την εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες στον επαγγελματικό τομέα (Χατζηδημητρίου, 2019). Για να επιτευχθεί αυτή η ισορροπία θα πρέπει οι εργοδότες να υιοθετήσουν στρατηγικές, οι οποίες θα παρέχουν ευελιξία στους εργαζόμενους, καθώς και ένα περιβάλλον που θα διαπνέεται από υποστήριξη (Χατζηδημητρίου, 2019). Σύμφωνα με τον Evans μπορούν να διακριθούν τέσσερις τύποι μέτρων, τα οποία βοηθούν τη διατήρηση της ισορροπίας στην οικογένεια. Αναλυτικότερα, οι οργανισμοί οφείλουν να στηρίζουν το χάσμα στην εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (Evans, 2002). Το χάσμα αυτό μπορεί να οφείλεται στη μητρότητα ή στη φροντίδα των παιδιών. Οι πρακτικές που θα βοηθούσαν σημαντικά στην προσπάθεια εξισορρόπησης εργασίας και οικογένειας θα ήταν η άδεια μητρότητας, η γονική άδεια, καθώς και ειδικές άδειες ή μείωση του ωραρίου εργασίας (Evans, 2002). Παράλληλα, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας φαίνεται πως αποτελούν σημαντική βοήθεια για την ισορροπία στα πλαίσια της οικογενειακής εστίας, καθώς παρέχεται η δυνατότητα ρύθμισης τόσο της θέσης όσο και της διάρκειας του χρόνου εργασίας (Evans, 2002). Τέλος, σημαντική είναι η συμβολή, που μπορεί να προσφερθεί, για τη στήριξη της φροντίδας των παιδιών. Αναλυτικότερα, στις πρακτικές συγκαταλέγεται η δημιουργία «παιδικού σταθμού στο χώρο εργασίας, η οικονομική βοήθεια ή η πρόβλεψη παιδικής μέριμνας κατά τις διακοπές, η ομάδα υποστήριξης

γονέων στο χώρο εργασίας και η βοήθεια για το κόστος της φροντίδας των ηλικιωμένων» (Χατζηδημητρίου, 2019, σ. 65).

1.3 Η επίδραση της ισορροπίας ζωής-εργασίας στην ευημερία

Μελετώντας τη βιβλιογραφία που ασχολείται με τη σημασία της ευημερίας (Well-being) διαπιστώνει κανείς την άμεση συσχέτιση και τον καίριο ρόλο που υπάρχει ανάμεσα στην ευημερία και στην ισορροπία ζωής και εργασίας. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η υποκειμενική ευημερία συνδέεται με το πως αξιολογούν οι άνθρωποι τις ζωές τους. Αναλυτικότερα, ο όρος ευημερία περιλαμβάνει σημαντικές μεταβλητές, όπως είναι η ικανοποίηση ζωής, η συζυγική ικανοποίηση, η έλλειψη άγχους και κατάθλιψης, καθώς και η θετική διάθεση και τα ευχάριστα συναισθήματα (Diener, Suh & Oishi, 1997). Είναι γεγονός, πως οι περισσότεροι άνθρωποι αξιολογούν αυτά που διαδραματίζονται στη ζωή τους, είτε ως αρνητικά είτε ως θετικά και όπως είναι φυσικό είναι ικανοί να κρίνουν μ' αυτόν τον τρόπο τις ζωές τους (Diener, Suh & Oishi, 1997). Πριν αναλυθεί η σύνδεση της ευημερίας με την ισορροπία ζωής και εργασίας είναι αναγκαίο να γίνουν ορισμένες διευκρινίσεις σχετικά με τη σημασία της λέξης «ευημερία». Η υποκειμενική ευημερία δεν είναι ένας όρος συνώνυμος με την ψυχική υγεία ή την ψυχολογική υγεία. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός πως ένας άνθρωπος μπορεί να είναι χαρούμενος και ικανοποιημένος από τη ζωή του, ωστόσο, αυτό δεν συνεπάγεται πως βρίσκεται σε μια κατάσταση ψυχικής υγείας (Diener, Suh & Oishi, 1997). Θα μπορούσε να αναρωτηθεί κανείς είναι η ευημερία μια προϋπόθεση για να βρεθεί κάποιος σε μια κατάσταση ψυχικής υγείας; Η αλήθεια είναι πως η ευημερία στη ζωή ενός ατόμου είναι ένας σημαντικός παράγοντας για να χαρακτηριστεί ψυχικά υγιής. Αυτό, διότι δεν είναι εφικτό να παραμείνει κανείς λειτουργικός στη ζωή του, αν βρίσκεται ανά διαστήματα σε καταστάσεις κατάθλιψης ή αν υποφέρει από συνεχόμενο άγχος (Diener, Suh & Oishi, 1997).

Στην συνέχεια, είναι γεγονός ότι η προσπάθεια επίτευξης ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αποτελεί ένα μείζον θέμα που απασχολεί το σημερινό εργατικό δυναμικό (Leung, Mukerjee & Thurik, 2019). Θεωρώντας, συνεπώς, σημαντική τη συμβολή της ισορροπίας ζωής και εργασίας, μελέτες έχουν αποδείξει τη συσχέτιση της με θετικά αποτελέσματα και στο εργασιακό και στο οικογενειακό περιβάλλον (Leung, Mukerjee & Thurik, 2019). Επιπλέον, η μελέτη των Leung, Mukerjee και Thurik (2019) υποστηρίζει πως η ισορροπία ζωής και εργασίας αποτελεί μια κατάσταση που

προωθεί την ευημερία και συγκεκριμένα την υψηλή ικανοποίηση και την χαμηλή υπερφόρτωση. Παράλληλα στη σύνδεση της ευημερίας με την ισορροπία ζωής/οικογένειας και εργασίας, είναι εμφανές πως η ικανοποίηση από τη ζωή ευνοείται, όταν υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και στους κοινωνικούς ρόλους που καλείται να διεκπεραιώσει ένας άνθρωπος (Gröpel & Kuhl, 2009). Την ίδια στιγμή, μελέτες έχουν αποδείξει πως η ισορροπία εργασίας και οικογένειας έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο μεγαλύτερη ευημερία αλλά και καλύτερη ποιότητα ζωής (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Ωστόσο, η ευημερία κερδίζεται, όταν υπάρχουν ορισμένοι στόχοι στη ζωή του ανθρώπου που τους φέρνει σε πέρας. Διότι, όπως εξηγούν και οι Sheldon και Kasser (1998), μόνοι οι στόχοι που ικανοποιούν τις ψυχολογικές ανάγκες του καθένα είναι και αυτοί που μπορεί να προσφέρουν την ευημερία του. Αναλυτικότερα, όταν οι άνθρωποι επικεντρώνονται σε στόχους που αφορούν ενδογενείς παράγοντες (π.χ. αυτό-αποδοχή, ένταξη σε ομάδα, αισθήματα κοινότητας) είναι πιθανότερο, αν καταφέρουν να ικανοποιήσουν τις ψυχολογικές αυτές ανάγκες τους, να μπορέσουν να οδηγηθούν σε μια ψυχική ευημερία (Sheldon & Kasser, 2001).

Στη συνέχεια, στο άρθρο των Gröpel και Kuhl (2009) αναφέρεται πως οι γυναίκες σημείωσαν υψηλότερα ποσοστά ισορροπίας ζωής και εργασίας και χαμηλά ποσοστά σε μορφές σύγκρουσης εργασίας και οικογένειας. Τέλος, ορισμένοι μελετητές αναφέρουν πως οι γυναίκες είναι το φύλο που βιώνει μεγαλύτερα ποσοστά σύγκρουσης εργασίας-ζωής και ο λόγος έγκειται στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να διεκπεραιώσουν κάτι το οποίο τους προκαλεί μεγαλύτερα ποσοστά άγχους (Gröpel & Kuhl, 2009). Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα που επιβεβαιώνει αυτήν την υπόθεση είναι ότι στατιστικά οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν την ευθύνη για τις δουλειές του σπιτιού και παράλληλα το μέγαλωμα και τη φροντίδα των παιδιών (Duxbury & Higgins, 2001). Καταλήγοντας, οι έρευνες που ασχολούνται με την υποκειμενική ευημερία αναπτύσσονται συνεχώς και με γρήγορο ρυθμό, καθώς το επιστημονικό ενδιαφέρον είναι μεγάλο (Diener, Suh & Oishi, 1997). Όπως αποδεικνύεται οι προσωπικοί στόχοι του καθένα, οι δραστηριότητες που επιλέγει είναι αυτές οι μεταβλητές που επηρεάζουν την ευημερία του ανθρώπου (Diener, Suh & Oishi, 1997). Κάτι αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι οι εξωτερικές περιστάσεις επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό την προσωπική ευημερία, καθώς συνήθως οι άνθρωποι βρίσκουν τον τρόπο να προσαρμόζονται στις εξωτερικές συνθήκες της ζωής τους (Diener, Suh & Oishi, 1997).

Οι Lazar, Osoian και Ratiu (2010) αναφέρουν στην έρευνα τους πως οι οργανισμοί έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν μια σειρά από διάφορες πρακτικές που ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και βοηθούν παράλληλα τους εργαζόμενους να επιτύχουν μια αρμονία στις εργασιακές και οικογενειακές τους ευθύνες, καθώς και να βελτιώσουν την ευημερία στη ζωή τους. Ορισμένες από τις πολιτικές που βοηθούν το οικογενειακό περιβάλλον με τις υποχρεώσεις είναι: το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η συναπασχόληση, η μερική απασχόληση, οι συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας, η τηλεργασία, καθώς και η γονική άδεια (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Στη συνέχεια, οι εργοδότες μπορούν ακόμη να προσφέρουν πολλά οφέλη στους εργαζόμενους, ώστε να ενισχύσουν την ευημερία του και την υγεία τους. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η ασφάλιση υγείας, η πρόσβαση σε προγράμματα με σκοπό τη βελτίωση της φυσικής κατάστασης των εργαζόμενων αλλά και της ψυχικής τους υγείας (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Οι παραπάνω πρακτικές και πολιτικές που αναλύθηκαν μπορούν να θεωρηθούν ότι ενισχύουν την υγεία, την ευημερία, καθώς και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των εργαζομένων (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Εν κατακλείδι, αποδεικνύεται επίσης πως η ποιότητα της ζωής ενός ανθρώπου, άρα και η ευημερία του, είναι υψηλότερη, όταν κάποιος είναι ευχαριστημένος περισσότερο με την οικογενειακή του ζωή παρά με την εργασία του, και χαμηλότερη γι' αυτούς που είναι πιο προσηλωμένοι και ευχαριστημένοι περισσότερο με τη δουλειά τους παρά με την οικογένεια τους (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Σαφώς, οι έρευνες για τη σύνδεση της ισορροπίας ζωής/οικογένειας και εργασίας με την ευημερία είναι αναγκαίο να συνεχιστούν, ώστε να εμπλουτιστούν με επιστημονικό περιεχόμενο.

1.4 Τα αποτελέσματα της ισορροπίας ζωής και εργασίας

Στην έρευνα τους οι Lazar, Osoian και Ratiu (2010) αναφέρουν ότι η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση για να διασφαλιστεί η ευτυχία στην καθημερινότητα ενός ανθρώπου. Ωστόσο, είναι γεγονός πως πρόκειται για μια καθημερινότητά που απαιτεί πολλές και διαφορετικές δεξιότητες από τους εργαζόμενους (Bataineh, 2019). Το ζήτημα που τίθεται και που αποτελεί τον στόχο τόσο των οργανισμών, όσο και των ανθρώπων μεμονωμένα είναι η επίτευξη μιας ικανοποιητικής προσωπικής ζωής και παράλληλα η επιτυχία στον εργασιακό τομέα (Bataineh, 2019). Όταν τα αποτελέσματα δεν είναι τα επιθυμητά,

δηλαδή δεν επιτυγχάνεται αυτή η ισορροπία τότε οι επιπτώσεις μπορεί να είναι «η έλλειψη ελέγχου του φόρτου εργασίας, καθώς και με την έλλειψη ενέργειας για την εκπλήρωση προσωπικών αναγκών και υποχρεώσεων» (Bataineh, 2019, σ. 103). Την ίδια στιγμή στις επιπτώσεις συγκαταλέγεται η κόπωση των εργαζόμενων, η κακή απόδοση, το άγχος, καθώς και η μειωμένη ποιότητα ζωής (Bataineh, 2019). Παράλληλα, αξίζει να αναφερθεί πως στα μη επιθυμητά αποτελέσματα της ισορροπίας ζωής και εργασίας ανήκουν και τα αυξημένα επίπεδα ασθενειών, η χαμηλή ικανοποίηση από την ζωή, τα υψηλά ποσοστά οικογενειακών συγκρούσεων, βίας και διαζυγίων, καθώς η αυξημένη χρήση ουσιών (Hobson, Delunas & Kesic, 2001).

Στην συνέχεια, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη των Delina και Raya (2013) όπου έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στην προσπάθεια ισορροπίας εργασίας και ζωής των εργαζόμενων γυναικών. Στην μελέτη αυτή διαπιστώθηκε ότι οι παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες δυσκολεύονται αρκετά να πετύχουν μια ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή, ανεξάρτητα από την ηλικία, το επάγγελμα και τον αριθμό των παιδιών τους (Delina & Raya, 2013). Έτσι, οι παντρεμένες γυναίκες αδυνατούν σε μεγάλο βαθμό να βρουν προσωπικό χρόνο για τις δικές τους δραστηριότητες, τα χόμπι τους ή για να διατηρήσουν τις κοινωνικές τους σχέσεις (Delina & Raya, 2013). Ιδιαίτερο πρόβλημα παρουσιάζεται στις ηλικιακές ομάδες κάτω των 30 αλλά και μεταξύ 30 και 40 ετών, σε αντίθεση με τις γυναίκες άνω των 40 όπου φαίνεται να εξισορροπούν κάπως καλύτερα την προσωπική με την επαγγελματική τους ζωή (Delina & Raya, 2013). Στην συνέχεια, η πρόσφατη μελέτη των Dousin, Collins, Bartram και Stanton (2020) παρουσίασε πως οι πρακτικές της ισορροπίας ζωής και εργασίας (ευέλικτες ώρες, υποστηρικτική επίβλεψη) αύξησαν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων στο υγειονομικό τομέα, ενώ παράλληλα μείωσαν την πρόθεση τους να φύγουν από την εργασία τους. Τα ευρήματα αυτά ανέδειξαν τα οφέλη που προκύπτουν από την προσπάθεια ισορροπίας ζωής και εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους εργοδότες και τους οργανισμούς (Dousin, Collins, Bartram & Stanton, 2020). Καταλήγοντας, σε μια εποχή που βρίθει από προβλήματα και προκλήσεις, οι πρακτικές της ισορροπίας ζωής και εργασίας φαίνεται ότι μπορούν να συμβάλλουν ποικιλοτρόπως και να φέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα ευτυχία και ικανοποίηση από την ζωή.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1 Ορισμοί εργασιακής εξουθένωσης

Ξεκινώντας τη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τους ορισμούς που έχουν δοθεί για τη λέξη «εξουθένωση» (burnout) αυτό που γίνεται φανερό είναι πως στο παρελθόν είχαν διατυπωθεί πολλές και διαφορετικές εκφράσεις-λέξεις, για να περιγράψουν ψυχικές καταστάσεις αντίστοιχες με τον όρο της εξουθένωσης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι οι όροι «υπερένταση», «νευροκυκλοφοριακή εξασθένηση», «υπέρταση», ή «βιομηχανική κόπωση» (Schaufeli & Enzman, 1998). Όλοι αυτοί οι ορισμοί που είχαν διατυπωθεί αναφέρονταν στις αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας στο άτομο, καθώς αποτελούσαν παράγοντες που επηρέαζαν με αρνητικό τρόπο τον ψυχισμό του ατόμου (Vlăduț & Kállay, 2010). Ωστόσο, για να αποτυπωθεί αυτό το φαινόμενο με σωστότερο τρόπο επιλέχθηκε ο όρος «Burnout». Μάλιστα, αξίζει να τονισθεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει καταγραφεί περισσότερο στα επαγγέλματα που προϋποθέτουν συνεργασία και επικοινωνία ανάμεσα στον εργαζόμενο και σε άλλα πρόσωπα, όπως για παράδειγμα στην εκπαίδευση (δάσκαλος-μαθητής), στην υγειονομική περίθαλψη (γιατρός, νοσηλεύτης-ασθενής) στις πωλήσεις (πωλητής-αγοραστής) (Vlăduț & Kállay, 2010). Οι ερευνητές εδώ και χρόνια προσπαθούν να αναλύσουν τον ορισμό της εργασιακής εξουθένωσης και αξίζει να αναφερθεί πως αρχικά ο όρος εισήχθη το 1974 από τον Freudenberger (Kahill, 1988). Ο λόγος που ξεκίνησε αυτή η έρευνα από τον Freudenberger είναι διότι παρατήρησε το φαινόμενο της εξουθένωσης στον εαυτό του και στους συναδέλφους του κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στο ιατρείο. Θέλησε, λοιπόν, να ορίσει την εξουθένωση ως το «να αποτύχεις, να εξαντληθείς ή να εξαντληθείς κάνοντας υπερβολικές απαιτήσεις σε ενέργεια, δύναμη ή πόρους» (Kahill, 1988, σ. 284).

Συνεχίζοντας την έρευνα σε παλιότερες μελέτες που ανέλυαν τον ορισμό της εργασιακής εξουθένωσης, διαπιστώνει κανείς πως θεωρούνταν ένα πολύ συζητημένο αλλά ελάχιστα κατανοητό φαινόμενο (Beemsterboer & Baum, 1984). Την ίδια στιγμή το νόημα του όρου είναι διφορούμενο και δύσκολο να διακριθεί, διότι σαν «εξουθένωση» μπορεί να ορισθεί οτιδήποτε από την γρίπη έως και την κατάθλιψη. Επίσης, σύμφωνα με τους Beemsterboer και Baum (1984), είναι εμφανές πως τα τελευταία χρόνια η ευαισθητοποίηση για τον ορισμό της εξουθένωσης έχει αυξηθεί ραγδαία, καθώς αποκτά επαγγελματική ορολογία. Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης οι ορισμοί που

έχουν δοθεί για την εργασιακή εξουθένωση από τους Maslach και Leiter (2005), καθώς αναφέρουν πως, όταν βρίσκεται κανείς σε μια τέτοια χρόνια κατάσταση εξάντλησης, χάνει τον συγχρονισμό με τη δουλειά του και αυτό μπορεί να επηρεάσει και τη ζωή του σε άλλα επίπεδα. Ένα παράδειγμα είναι πως, βιώνοντας την εξάντληση, μειώνεται ή και χάνεται η ενέργεια στην καθημερινότητα, καθώς κυριαρχεί το στρες, η εξάντληση και ένα αίσθημα λύπης (Maslach & Leiter, 2005). Ακόμη, σύμφωνα με τους Han et al (2019) η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να χαρακτηριστεί από τρεις βασικές παραμέτρους οι οποίες είναι η συναισθηματική εξάντληση, τα συναισθήματα κυνισμού και αποξένωσης από το εργασιακό περιβάλλον, καθώς και μια αίσθηση μειωμένης ή χαμηλής προσωπικής επιτυχίας. Στη συνέχεια, αξίζει να τονισθεί πως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφέρεται στην εμπειρία της κόπωσης για μεγάλα χρονικά διαστήματα και παράλληλα σχετίζεται και με την μείωση κινήτρων και ενδιαφερόντων για την εργασία, όπου αυτά τα χαρακτηριστικά οδηγούν σε μια γενικότερη μείωση της παραγωγικότητας στην εργασία (Talaee et al., 2020). Μάλιστα, μελέτες έχουν αποδείξει ότι οι θέσεις εργασίας που βρίθουν από υψηλή πίεση είναι πολύ πιθανό να παρουσιάσουν εργασιακή εξουθένωση (Embriaco et al., 2007). Μια σημαντική διευκρίνιση για τον ορισμό της εξουθένωσης είναι ότι σύμφωνα με τον Maslach (1993) ορίζεται ως ένα σύνδρομο που σχετίζεται με την εργασία. Ωστόσο, διακρίνεται ένα πρόβλημα σ' αυτό το σημείο, διότι τα ευρήματα από τις έρευνες που διεξάγονται για τη μέτρηση της εργασιακής εξουθένωσης μπορεί να είναι μερικώς εσφαλμένα. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που διερωτώνται, χαρακτηρίζονται ως «υγιείς εργαζόμενοι», καθώς οι υπόλοιποι -άρρωστοι, άνθρωποι με εργασιακό άγχος και ανάπηροι- δεν λαμβάνονται υπόψιν, διότι πολλές φορές έχουν εγκαταλείψει τους οργανισμούς που εργάζονται (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaar & Kladler, 2001). Αυτό είναι ένα εμφανώς σοβαρό πρόβλημα για διερεύνηση, καθώς στην ουσία η έρευνα μπορεί να χάσει το νόημα και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της.

Ένας πολύ ενδιαφέρον ορισμός που έχει διατυπωθεί πρόσφατα από τους Queen και Harding (2020) αναφέρεται στην εξουθένωση ως κάτι που συμβαίνει, όταν φτάνει κανείς στα ψυχικά, συναισθηματικά και σωματικά όριά του. Ωστόσο, να σημειωθεί πως στην προσπάθεια ανάλυσης του όρου της εξουθένωσης προκύπτει μια σύγχυση ανάμεσα στους ορισμούς της εξουθένωσης και της καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Αναλυτικότερα, οι δύο αυτοί όροι δεν είναι ταυτόσημοι, όταν κάποιος βιώνει μια κατάσταση δυσφορίας (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaar & Kladler, 2001). Τα συμπτώματα της διάθεσης του ατόμου παίζουν καίριο ρόλο και στα δύο σύνδρομα,

ωστόσο ο τρόπος με τον οποίο διαφοροποιούνται και διακρίνονται μεταξύ τους είναι με εμπειρικό τρόπο (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap & Kladler, 2001). Όσον αφορά την ανάλυση των όρων σε επίπεδο εννοιών, είναι γεγονός ότι η εξουθένωση διακρίνεται συνήθως σε περιβάλλον εργασίας, ενώ τα συμπτώματα κατάθλιψης δεν περιορίζονται σε κάποιο συγκεκριμένο πλαίσιο της καθημερινής ζωής του ανθρώπου (context-free) (Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van Der Hulst & Brouwer, 2000). Σημαντικό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η μελέτη της Warr (1987), η οποία υποστηρίζει πως η εξουθένωση αφορά τη συναισθηματική ευημερία (Well-being) που σχετίζεται με την εργασία. Συνεπώς, η διαφορά των δύο όρων έγκειται στο γεγονός πως, ενώ τα άτομα που πάσχουν από κατάθλιψη μπορεί να παρουσιάσουν απώλεια ενέργειας και στο επαγγελματικό τους περιβάλλον και στον ελεύθερο τους χρόνο, τα άτομα που αισθάνονται εξουθενωμένα συνήθως παρουσιάζουν έλλειψη ενέργειας στο εργασιακό τους περιβάλλον (Warr, 1987). Βέβαια, αξίζει να αναφερθεί ότι η εξουθένωση σε πολύ προχωρημένο στάδιο, είναι πιθανόν να απλωθεί και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας του ατόμου, όπως για παράδειγμα στην ιδιωτική ζωή, στην ευημερία, και στην ικανοποίηση που βιώνει κάποιος (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000). Καταλήγοντας, μέχρι το 1988 οι δύο πιο διαδεδομένοι και γνωστοί ορισμοί για την εξουθένωση ήταν του Maslach (1982, σ. 3) ο οποίος την όριζε ως «ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης» και των Pines and Aronson (1981, σ. 202) οι οποίοι όριζαν την εξουθένωση ως μια «σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξάντληση» (Kahill, 1988, σ. 284).

Είναι γεγονός πως από το 1974, όπου ξεκίνησε η πρώτη διατύπωση του ορισμού της εργασιακής εξουθένωσης, έχουν ακολουθήσει ακόμα 140 ορισμοί που προσπαθούν να ερμηνεύσουν τη σημασία της εξάντλησης-εξουθένωσης (Hillert, Albrecht & Voderholzer, 2020). Είναι εμφανές πάντως πως το φαινόμενο της εξουθένωσης κατηγοριοποιείται ως μια διαταραχή που έχει άμεση σχέση με τον εργασιακό χώρο (Hillert, Albrecht & Voderholzer, 2020). Την ίδια στιγμή, σημαντικό χαρακτηριστικό του φαινομένου της εξουθένωσης δεν είναι μόνο το υπερβολικό άγχος στον χώρο εργασίας αλλά το γεγονός ότι το στρες αυτό είναι παρατεταμένο για μεγάλα χρονικά διαστήματα (Bayes, Tavella & Parker, 2021). Φυσικά, αξίζει να αναφερθεί πως το φαινόμενο της εξουθένωσης, καθώς και η ερμηνεία του βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αλλαγή του κοινωνικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος. Την ίδια στιγμή που η εργασιακή εξουθένωση καλπάζει, αποτυπώνεται μια κοινωνία και ένα εργασιακό περιβάλλον που θα έρθουν αντιμέτωποι με αρνητικές εξελίξεις (Hillert, Albrecht & Voderholzer, 2020).

Στον επιστημονικό χώρο της ψυχολογίας η εξουθένωση περιγράφεται ως «μια φυσική, συναισθηματική και ψυχική κατάρρευση (κατάσταση ή διαδικασία) που χαρακτηρίζεται από κόπωση, απογοήτευση ή απάθεια που προκαλείται από υπερβολική εργασία, παρατεταμένο άγχος ή υπερβολική δραστηριότητα» (Muheim, 2012, σ. 38). Αξιοσημείωτο είναι ακόμη πως και στον χώρο της λογοτεχνίας υπάρχουν αναφορές στον όρο της εξάντλησης και σε προσωπικότητες που έπασχαν από εξουθένωση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι πως σε ποιήματα του Shakespeare (1599) χρησιμοποιούνται ρήματα όπως «to burn out» τα οποία αναφέρονται σε χαρακτήρες με συμπτώματα εξάντλησης (Muheim, 2012, σ. 39). Ένα ακόμη εξαιρετικό παράδειγμα βρίσκεται στο μυθιστόρημα του Greene (1960) «A Burn-Out Case» όπου ο συγγραφέας αφηγείται τη ζωή ενός παγκοσμίου φήμης αρχιτέκτονα του Query. Ο χαρακτήρας αυτός υποφέρει από συμπτώματα κόπωσης, απάθειας και επιθετικότητας (Muheim, 2012). Συνεπώς, γίνεται φανερό πως πριν καν ξεκινήσει να ορίζεται και να ερμηνεύεται ο όρος εξάντληση-εξουθένωση, υπήρχαν αρκετές νύξεις για τη σημασία του όρου αυτού.

Καταλήγοντας, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η εξουθένωση αναγνωρίζεται στην κατηγορία με τις ομάδες, που περιλαμβάνουν «Προβλήματα που σχετίζονται με τη δυσκολία διαχείρισης ζωής», ως «ζωτικής εξάντλησης» (Muheim, 2012, σ. 44). Φυσικά, είναι αναγκαία η περαιτέρω ανάπτυξη επιστημονικών προσεγγίσεων και κατάλληλων μετρήσεων για την καλύτερη αποσαφήνιση του όρου και κυρίως για καταλληλότερες μελέτες ως προς τη «θεραπεία» της εργασιακής εξάντλησης, ένα πρόβλημα που ταλανίζει ολοένα και περισσότερους ανθρώπους καθημερινά.

2.2 Αίτια εργασιακής εξουθένωσης

Καθώς αναλύθηκαν διεξοδικά οι ορισμοί της εξουθένωσης και επιχειρήθηκε μια πληθώρα προσεγγίσεων προς αποσαφήνιση του όρου, είναι αναγκαίο, ακόμη, να τονισθούν και άλλες πτυχές που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση. Εξετάζοντας τις αιτίες που οδηγούν στην εργασιακή εξουθένωση, γίνεται φανερό ότι αυτές ποικίλλουν, καθώς πολλές φορές σχετίζονται και με το είδος της εργασίας που έχει επιλέξει κάποιος. Είναι φανερό, πως ο επαγγελματίας που βιώνει εργασιακή εξουθένωση βρίσκεται σε μια κατάσταση άγχους. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός, ότι οι διάφορες καταπονήσεις που αισθάνεται κάποιος δημιουργούν αυτά τα συμπτώματα της εργασιακής εξάντλησης (Gold, 1985).

2.2.1 Βιολογικά αίτια

Στην συνέχεια, εξετάζοντας τις αιτίες γύρω από το φαινόμενο της εργασιακής εξάντλησης είναι εξαιρετικά ενδιαφέρον και σημαντικό να αναφερθεί και να αναλυθεί το ζήτημα αυτό μέσα από μια βιολογική σκοπιά. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τους Bayes, Tavella και Parker (2021) ορισμένα ευρήματα φανερώνουν πως η εξουθένωση σχετίζεται με μια συνεχή ενεργοποίηση του αυτόνομου νευρικού συστήματος. Ακόμη, περιορισμένος αριθμός μελετών έχει αποδείξει τη σύνδεση της εξουθένωσης με «αλλοιωμένη λειτουργία του ανοσοποιητικού συστήματος» (Bayes, Tavella & Parker, 2021, σ. 1). Αναμφίβολα, ωστόσο, η εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που προκύπτει έπειτα «από χρόνια ψυχολογικό στρες και υποστηρίζεται από το αυτόνομο νευρικό σύστημα και την αλληλεπίδρασή του με τις ενδοκρινικές και ανοσολογικές διεργασίες» (Bayes, Tavella & Parker, 2021, σ. 1). Οι συνέπειες που ακολουθούν σε μεταγενέστερο χρόνο είναι ψυχολογικές επιδράσεις και αισθήματα κόπωσης, επίδραση στα σωματικά συστήματα, όπως για παράδειγμα καρδιαγγειακές παθήσεις, μεταβολικό σύνδρομο, ανοσοκαταστολή, καθώς και συστηματικές φλεγμονές (Bayes, Tavella & Parker, 2021). Ωστόσο, είναι αναγκαία η εξέλιξη της έρευνας με μελλοντικά πειραματικά σχέδια και μετρήσεις με σκοπό «την πιο προσεκτική οριοθέτηση των υποκείμενων βιολογικών μηχανισμών εξουθένωσης, συμπεριλαμβανομένης της αλληλεπίδρασης μεταξύ των σωματικών συστημάτων, τη διάκριση αιτιών από τις συνέπειες και την επισήμανση πιθανών θεραπευτικών στόχων» (Bayes, Tavella & Parker, 2021, σ. 1).

2.2.2 Η επιλογή επαγγέλματος

Σύμφωνα με τον Gold (1985) στη βιβλιογραφία αναφέρονται πολλές αιτίες που μπορούν να οδηγήσουν στην εργασιακή εξουθένωση. Συγκεκριμένα, ο ερευνητής εστιάζει το ενδιαφέρον του στα επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή βοήθειας. Αναλυτικότερα, αναφέρεται η συσχέτιση της εργασιακής εξουθένωσης με το εργασιακό κλίμα που επικρατεί, καθώς επίσης και με την ηλικία, την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία (Olmstead & Christensen, 1970). Για τον επαγγελματία, λοιπόν, που ασχολείται και συνεργάζεται με ανθρώπους που χρήζουν βοήθειας, το χρόνιο άγχος που βιώνει μπορεί να οδηγήσει σε επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, που ενέχουν και τον κίνδυνο της εργασιακής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1981). Η εξουθένωση, λοιπόν, είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης που εμφανίζεται αρκετά συχνά σε άτομα που εργάζονται σε δομές που προσφέρουν βοήθεια. Όταν οι εργαζόμενοι αυτοί φτάσουν σε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, είναι πολύ πιθανό να

αισθανθούν ότι δεν μπορούν να προσφέρουν τον καλύτερο τους εαυτό σε ψυχολογικό επίπεδο (Maslach & Jackson, 1981). Ένας λόγος που εντοπίζεται η υψηλή εργασιακή εξουθένωση στα επαγγέλματα, που προσφέρουν βοήθεια, είναι διότι η εργασία αυτή απαιτεί έντονη και οικεία επαφή με ανθρώπους που αντιμετωπίζουν σωματικά, συναισθηματικά και κοινωνικά προβλήματα (Gann, 1979). Επιπρόσθετα, η εργασιακή εξουθένωση φαίνεται να σχετίζεται και με διάφορες αιτίες που προέρχονται από προσωπική δυσφορία. Αναλυτικότερα, εξουθένωση μπορεί να αισθανθεί κάποιος εξαιτίας της σωματικής εξάντλησης που νιώθει, λόγω της έλλειψης ύπνου ή της χρήσης αλκοόλ και ναρκωτικών (Maslach & Jackson, 1981). Επίσης, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω οι στρεσογόνοι παράγοντες στον χώρο εργασίας έχουν άμεση συσχέτιση με την εξουθένωση. Χαρακτηριστικά παραδείγματα στεσογόνων παραγόντων είναι ο υψηλός φόρτος εργασίας, καθώς και η ασάφεια όσον αφορά τις υποχρεώσεις του εργαζόμενου (Maslach & Jackson, 1981).

2.2.3 Η περίπτωση των υγειονομικών

Στην συνέχεια, σύμφωνα με τον Drummond (2015) και την έρευνα που έχει διεξάγει, παρατήρησε ένα μεγάλο ποσοστό εργασιακής εξουθένωσης μεταξύ των γιατρών στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Σύμφωνα λοιπόν με τον ερευνητή μια σειρά από έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο έχουν αποδείξει ότι ένας στους τρεις γιατρούς αντιμετωπίζει εργασιακή εξουθένωση ανά πάσα στιγμή. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, πως στην έρευνα του Medscape Physician Lifestyle που διεξήχθη το 2015, αναφέρθηκε ότι διακρίνεται υψηλότερο ποσοστό εξουθένωσης στους γιατρούς σε ποσοστό 46%. Την ίδια στιγμή που τα αντίστοιχα νούμερα το 2013 βρίσκονταν στην κλίμακα του 39,8% (Drummond, 2015) Αναλύοντας ο ερευνητής ορισμένες κύριες αιτίες εργασιακής εξουθένωσης στην κατηγορία των ιατρών, εντοπίζεται μια αιτία στην ίδια τη φύση του να είναι κανείς γιατρός, διότι πρόκειται για ένα αγχωτικό επάγγελμα που έχει να κάνει με τις ζωές άρρωστων και πληγωμένων ανθρώπων. Παράλληλα, μια ακόμη αιτία βρίσκεται σ' όλες τις εξωτερικές πιέσεις που καλείται ένας γιατρός να ανταπεξέλθει, όπως για παράδειγμα η συνεργασία με την προσωπική ομάδα, η ηγεσία, καθώς και η πολιτική που υπάρχει για την υγειονομική περίθαλψη (Drummond, 2015). Η απαιτητικότητα λοιπόν που χαρακτηρίζει την εργασία του γιατρού είναι αυτή που την κατατάσσει στην κατηγορία των επαγγελμάτων που ενέχουν τον κίνδυνο της εργασιακής εξουθένωσης.

Είναι φανερό, πως έχει αναπτυχθεί μια πληθώρα μελετών για τις αρνητικές συνέπειες που έχει στη ζωή κάποιου η εργασιακή εξουθένωση. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι τα τελευταία τριάντα χρόνια οι επιπτώσεις της εργασιακής εξάντλησης είναι στο επίκεντρο των ερευνών (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Όσον αφορά όμως τις αιτίες αυτής, ορισμένοι ερευνητές τις εντοπίζουν τόσο στο ατομικό όσο και στο επαγγελματικό περιβάλλον (Beehr, 1998; Savicki & Cooley, 1983). Αναλυτικότερα, η εξουθένωση προκύπτει ως αποτέλεσμα της αύξησης των αρνητικών τάσεων στην εργασία, καθώς και «του μειωμένου ενδιαφέροντος για τους συναδέλφους» (Beheshtifar & Omidvar, 2013, σ. 109). Παράλληλα, εργασιακή εξάντληση μπορεί να προκαλέσουν και άλλοι παράγοντες, όπως περιβαλλοντικοί, μεμονωμένοι και οργανωτικοί παράγοντες. Στους οργανωτικούς παράγοντες ανήκουν οι άκαμπτοι κανόνες εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το στυλ διαχείρισης, καθώς και η έλλειψη ασφάλειας στην εργασία με τις μειωμένες ευκαιρίες για προαγωγή (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Ταυτόχρονα, στους παράγοντες που περιλαμβάνουν την εργασιακή εξάντληση στον χώρο δουλειάς ανήκει και ο φόρτος εργασίας. Μάλιστα σύμφωνα με τις Schaufeli και Enzman (1998) ο φόρτος εργασίας είναι ο κύριος παράγοντας που προμηνύει την επερχόμενη εργασιακή εξάντληση. Αυτό συμβαίνει, διότι είτε περιλαμβάνει ποσοτική υπερφόρτωση εργασίας, είτε περιλαμβάνει ποιοτική υπερφόρτωση οι οποίες οδηγούν τον εργαζόμενο σε μια κατάσταση κόπωσης, καθώς απαιτείται η εξάντληση όλων των πόρων του ανθρώπου για τη διεκπεραίωση της εργασίας του (Vladut & Kállay, 2010). Παράλληλα, σημαντικές αιτίες αποτελούν και «οι πολλές ταυτόχρονες εργασίες, οι πολύ περιορισμένες προθεσμίες, το δυσμενές εργασιακό περιβάλλον, οι διαπροσωπικές συγκρούσεις που βλάπτουν τη σχέση μεταξύ του εργαζομένου και της εργασίας, οδηγώντας έτσι σε αυξημένη συναισθηματική εξάντληση (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

2.2.4 Η περίπτωση των ψυχοθεραπευτών

Στη συνέχεια, ένας ακόμη επαγγελματικός κλάδος που φαίνεται να πλήττεται από επαγγελματική εξουθένωση είναι ο κλάδος των ψυχοθεραπευτών. Αναλυτικότερα, η κύρια πηγή άγχους που εντοπίζεται στους ψυχοθεραπευτές είναι η έλλειψη θεραπευτικής επιτυχίας (Farber & Heifetz, 1982). Με την έννοια «έλλειψη θεραπευτικής επιτυχίας» εννοείται η αδυναμία επίτευξης θετικών αλλαγών στη ζωή των ασθενών. Συγκεκριμένα, η έρευνα απέδειξε πως οι θεραπευτές γνωρίζουν ότι το έργο τους είναι δύσκολο και αυτό

τους προκαλεί άγχος, ωστόσο την ίδια στιγμή αναμένουν ότι η προσπάθεια της θεραπείας θα φέρει και τα επιθυμητά αποτελέσματα (Farber & Heifetz, 1982). Συνεπώς, η εργασιακή εξουθένωση προκαλείται, όταν όλη η θεραπευτική διαδικασία δεν αντισταθμίζεται με επιτυχημένα αποτελέσματα. Σ' αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί πως τα επαγγέλματα που σχετίζονται με ασθενείς έχουν εξαρχής ορισμένες εγγενείς δυσκολίες που δεν αφορούν την ποιότητα της εργασίας του θεραπευτή, ούτε τη φύση του θεραπευτικού ρόλου, όπως για παράδειγμα ο ρυθμός με τον οποίο εξελίσσεται η θεραπευτική πρόοδος (Farber & Heifetz, 1982). Η θεραπευτική διαδικασία που δεν επιφέρει την αναμενομένη επιτυχία είναι πολύ πιθανό να προκαλέσει στους θεραπευτές απογοήτευση, άγχος, καθώς και εξουθένωση. Ωστόσο, αυτό το φαινόμενο είναι κάτι που το συναντούν πολύ συχνά όσοι είναι εργαζόμενοι ψυχικής υγείας, καθώς είναι πολλές οι στιγμές που αισθάνονται ότι οι προσπάθειες τους είναι ασήμαντες (Farber, & Heifetz, 1982). Επειδή το επάγγελμα του ψυχοθεραπευτή είναι πολύ σημαντικό, καθώς επηρεάζει τον ψυχισμό των ασθενών, κρίνεται αναγκαίο οι ψυχοθεραπευτές να απομακρύνονται από τη σφαίρα εργασίας τους με σκοπό την ανανέωση τους (Farber & Heifetz, 1982). Σύμφωνα με τους Farber και Heifetz (1982) εξωτερικές δραστηριότητες και ενδιαφέροντα μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης των θεραπευτών. Αυτές οι διαδικασίες μπορεί να συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση του φαινομένου της εξουθένωσης, καθώς υπάρχει πιθανότητα, εάν υπάρξει επιδείνωση, να επηρεαστούν σημαντικά οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας, ιδιαίτερα στους ανθρώπους που δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να απευθυνθούν σε ιδιώτες που παρέχουν ψυχική βοήθεια (Farber & Heifetz, 1982).

2.2.5 Η περίπτωση της πανδημίας του Covid-19

Η πανδημία του Covid-19 που ξέσπασε σε παγκόσμιο επίπεδο, δημιούργησε μια πληθώρα προβλημάτων και ανησυχιών σε πολλούς τομείς της ζωής των ανθρώπων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα που υιοθέτησαν πολλά Ευρωπαϊκά κράτη είναι ο εγκλεισμός με σκοπό την προστασία από τη μετάδοση της νόσου, η εκπαίδευση των μαθητών/φοιτητών μέσω των ψηφιακών μέσων, καθώς και η εργασία μέσα από το σπίτι, γνωστή με τον όρο τηλεργασία. Παράλληλα σημειώθηκαν μια σειρά από προβλήματα λόγω της ραγδαίας έξαρσης του κορονοϊού, όπως οικονομική αναστάτωση, απώλειες εργασιών, οικονομική ταλαιπωρία, καθώς και κοινωνική απομόνωση.

Όπως είναι λογικό αυτός ο καταγισμός αλλαγών δημιούργησε μια σειρά από προβλήματα όχι μόνο στη διεκπεραίωση των υποχρεώσεων, αλλά και στην ψυχολογική κατάσταση όλων των ανθρώπων. Καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισε και το γεγονός πως ο ιός εξαπλώθηκε μέσα σε λίγους μήνες με τόσο μεγάλη ένταση και συχνότητα σε όλες τις ηπείρους (Yildirim et al., 2020). Σημαντικό είναι ακόμη να τονισθεί πως λόγω του υψηλού ποσοστού μόλυνσης και των θανάτων από τον covid-19, ελλοχεύει πολύ μεγάλη πιθανότητα η κατάσταση αυτή να οδηγήσει «σε πολλά ψυχολογικά προβλήματα, όπως στρες, άγχος, κατάθλιψη, φόβο και πιθανώς εξουθένωση (Arslan, Yildirim, Tanhan, et al., 2020). Έχοντας, λοιπόν, ως σκοπό την πρόληψη τέτοιων καταστάσεων, κρίνεται αναγκαίο να αναφερθούν οι παράγοντες που συνεπικουρούν το στρες και την εξουθένωση κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Οι στρεσογόνες καταστάσεις στην καθημερινότητα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των ανθρώπων και οδηγούν σε ψυχική σύγχυση, κοινωνική στέρηση, καθώς και κατάθλιψη (Arslan, Yildirim, Tanhan, et al., 2020). Αξιοσημείωτο είναι πως κάθε άνθρωπος ανταποκρίνεται με διαφορετικό τρόπο στις καταστάσεις που του προκαλούν άγχος και αυτό σχετίζεται με τους διαφορετικούς ατομικούς, κοινωνικούς, συναισθηματικούς και ψυχολογικούς παράγοντες (Arslan, Yildirim, Tanhan, et al., 2020). Ακόμη, η πανδημία του Covid-19, που έχει επηρεάσει την ψυχολογική κατάσταση των ανθρώπων, πέρα από το στρες οδήγησε και σε αύξηση των κρίσεων πανικού, καθώς και σε συμπεριφορικά προβλήματα (Arslan, Yildirim, Tanhan, et al., 2020). Μάλιστα, να σημειωθεί ότι το υπερβολικό άγχος μπορεί να δημιουργήσει ψυχοκοινωνικά προβλήματα, όπως για παράδειγμα συναισθηματικές διαταραχές καθώς και εξουθένωση.

Αναφερόμενοι στη συσχέτιση του Covid-19 με την εργασιακή εξουθένωση, αξίζει να τονισθεί ότι αυτή η εξάντληση σήμερα έχει πάρει μια διαφορετική μορφή. Αναλυτικότερα, η προσπάθεια αντιμετώπισης της πανδημίας δημιουργεί ένα συναίσθημα εξάντλησης και ανησυχίας και ορισμένοι άνθρωποι κατακλύζονται και από τα δύο αυτά συναισθήματα. Οι λόγοι αυτών των αισθημάτων είναι πολυποίκιλοι. Για παράδειγμα, πολλοί άνθρωποι έχουν χάσει τη δουλειά τους εξαιτίας της πανδημίας, ενώ, όσοι κατάφεραν να παραμείνουν στον χώρο εργασίας τους, κλήθηκαν να εργάζονται από το σπίτι τους (Queen & Harding, 2020). Αυτή η αλλαγή στη ζωή ορισμένων συνεπάγεται μια προσπάθεια ισορρόπησης εργασίας και οικογένειας, καθώς οι πιεστικές ανάγκες και υποχρεώσεις, όπως για παράδειγμα η φροντίδα των παιδιών ήρθαν σε άμεσα σύμπτυξη με την εργασία (Queen & Harding, 2020). Την ίδια στιγμή στο άγχος και στην εξουθένωση της καθημερινότητας προστέθηκαν και μια σειρά από συνεχιζόμενα

διλήμματα που είχαν ως αιτία την πανδημία. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι πράξεις υγιεινής και η ορθότητα αυτών, καθώς και η σχέση και συναναστροφή με τους συνανθρώπους (χειραψία, αγκαλιά) (Queen & Harding, 2020). Αυτές τις πρακτικές ποτέ άλλοτε δεν κλήθηκε ο άνθρωπος να τις αντιμετωπίσει. Γι' αυτόν τον λόγο βρέθηκε σε καταστάσεις αμφίρροπες, σε διενέξεις, όσον αφορά την ορθότητα των κινήσεων του, σε έναν ευρύτερο διχασμό, θα έλεγε κανείς. Είναι σύνηθες στη διάρκεια διάφορων κρίσεων να κυριαρχεί το άγχος και η ανασφάλεια. Ωστόσο, όταν το άγχος συσσωρευτεί είναι πιθανό να οδηγήσει σε συναισθήματα υπερβολικής εξάντλησης και υπερβολικής κατάθλιψης, η ψυχική κατάσταση που είναι γνωστή ως εξουθένωση (Queen & Harding, 2020).

Αξίζει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στους εργαζόμενους στην υγειονομική περίθαλψη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Η εργασιακή εξουθένωση που βίωσαν οι εργαζόμενοι στην υγεία δεν οφείλονται σε τυχόν προσωπικές τους αποτυχίες. Αντίθετα, ήταν συνέπεια των κοινωνικών, πολιτιστικών και τεχνολογικών πιέσεων που δέχθηκε το επάγγελμα στο σύνολο του (Launer, 2020). Είναι γεγονός πως σ' όλη τη διάρκεια αυτής της κρίσης οι εργαζόμενοι της υγείας ήταν εκτεθειμένοι σε διάφορες μολυσματικές ασθένειες που μπορούσαν να μεταφερθούν μέσω του αίματος ή άλλων υγρών και αερομεταφερόμενων μολυσματικών παραγόντων (Shiao et al., 2007). Είναι, επομένως, αναπόφευκτο λόγω της επικινδυνότητας της φύσης της εργασίας τους, οι νοσηλευτές και οι γιατροί να υφίσταντο σημαντικές συναισθηματικές πιέσεις στη δουλειά τους (Wheeler 1997). Ιδιαίτερα σε μια κατάσταση παγκόσμιας πανδημικής κρίσης από μια μολυσματική νόσο, είναι αναμενόμενο τα επίπεδα του άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης να είναι πολύ υψηλά στο επάγγελμα των υγειονομικών (Maunder et al., 2006). Αυτό το άγχος και η εξουθένωση είναι πιθανόν να προκληθεί τόσο από την πίεση της εργασίας όσο και την επικινδυνότητα μετάδοσης των ιών προς τους ίδιους και τις οικογένειές τους (Talaee et al., 2020). Την ίδια στιγμή αξίζει να αναφερθεί ότι ο κλάδος των υγειονομικών είναι πιθανόν να συνεχίζει να υφίσταται επαγγελματική εξουθένωση, ψυχική πίεση, συμπτώματα κατάθλιψης, άγχος ακόμη και αν η κατάσταση της κάθε επιδημίας ή πανδημίας ηρεμήσει και βρίσκεται σε ελεγχόμενα στάδια (Lancee et al., 2008).

Είναι γεγονός ότι η έξαρση του Covid-19 σε παγκόσμιο επίπεδο έχει καταστεί η μεγαλύτερη απειλή για την ανθρώπινη υγεία και έχει τεράστιο αντίκτυπο στην ιατρική κοινότητα (Talaee et al., 2020). Γίνεται, λοιπόν, φανερό πως σε μια τόσο μεγάλη υγειονομική κρίση, οι άνθρωποι της πρώτης γραμμής δεν καταβάλλουν απλώς

μεγαλύτερη προσπάθεια στην εργασία τους για παρατεταμένες ώρες, αλλά την ίδια στιγμή υποφέρουν κιόλας από την μη επαρκή γνώση για μια τέτοια κατάσταση (Talaee et al., 2020). Ακόμη, αξίζει να αναφερθεί πως και η συνεχής χρήση εξοπλισμού ατομικής προστασίας έχει ως απόρροια την αύξηση της σωματικής κόπωσης και της ψυχικής πίεσης στον κλάδο των υγειονομικών. Γενικότερα, η έξαρση μια ασθένειας ή μιας επιδημίας-πανδημίας δημιουργεί στους πολίτες ένα αίσθημα φόβου, το οποίο οφείλει να αναλυθεί από μια ψυχολογική σκοπιά, για να διαλευκανθούν οι πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των ανθρώπων και στην παραγωγικότητα τους, ιδιαίτερα των ανθρώπων που εργάζονται στην πρώτη γραμμή (Talaee et al., 2020).

Εστιάζοντας στον κλάδο των υγειονομικών, αξίζει να γίνει μνεία στο γεγονός ότι οι νοσηλευτές που βιώνουν εργασιακή εξουθένωση είναι πολύ πιθανό να εμφανίσουν λιγότερη προθυμία για ανάληψη ηγεσίας, χαμηλότερη ποιότητα ιατρικής φροντίδας, μειωμένο επίπεδο ικανοποίησης των ασθενών που περιθάλπουν, καθώς και αυξημένο επίπεδο λοιμώξεων, κάτι που θα οδηγήσει και σε υψηλότερα ποσοστά θνησιμότητας των ασθενών (Dyrbye et al., 2019). Το γεγονός ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι πολύ υψηλή στους γιατρούς εντατικής θεραπείας και στους νοσηλευτές επηρεάζει την ποιότητα ζωής τόσο των ίδιων όσο και των ασθενών τους και ταυτόχρονα επηρεάζονται και άλλοι παράγοντες εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος (Embriaco, Parazian, Kentish-Barnes, Pochard & Azoulay, 2007). Επιπρόσθετα, σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εξουθένωση των υγειονομικών είναι η οργάνωση των μονάδων εντατικής θεραπείας, η διάρκεια των ωρών εργασίας τους, οι συγκρούσεις εντός της ΜΕΘ, καθώς και η επικοινωνία ανάμεσα στους εργαζομένους (Embriaco, Parazian, Kentish-Barnes, Pochard & Azoulay, 2007). Συνεπώς, όλοι αυτοί οι παράγοντες συνεπικουρούν στην ανάγκη για τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών με σκοπό την παρατήρηση, την αναζήτηση προληπτικών στρατηγικών καθώς και την αξιολόγηση τους. Καταλήγοντας, αυτή η έλλειψη μελετών και στρατηγικών έγινε ιδιαίτερα φανερή κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 που εκτίναξε τα ποσοστά εργασιακής εξουθένωσης των υγειονομικών σε παγκόσμιο επίπεδο.

2.2.6 Ο χώρος εργασίας

Πολλοί ερευνητές εστίασαν το ενδιαφέρον τους στις αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες εντοπίζονται τόσο στο ίδιο το άτομο, όσο και το εργασιακό του περιβάλλον (Savicki & Cooley, 1983). Συνεχίζοντας τις μελέτες για τις αιτίες που

συνεπικουρούν στην επαγγελματική εξουθένωση, οι Maslach και Leiter (2005) διαχώρισαν δύο ομάδες παραγόντων που κυριαρχούν στον άνθρωπο, πριν αισθανθεί την εξουθένωση. Αναλυτικότερα, η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει ορισμένους παράγοντες, όπου θα έλεγε κανείς ότι είναι κυρίως προγνωστικοί, δηλαδή για παράδειγμα ο φόρτος εργασίας ενός ατόμου, ο έλεγχος, η επιβράβευση, το κοινωνικό του δίκτυο, η εργασιακή δικαιοσύνη, καθώς και οι αξίες. Όσον αφορά τη δεύτερη ομάδα αυτή περιλαμβάνει μεμονωμένα χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, καθώς και η εμπειρία (Maslach & Leiter, 2005). Στη συνέχεια, αξίζει να αναφερθεί η κατηγοριοποίηση που έκαναν οι Cordes, Dougherty και Blum (1997) προσπαθώντας να αναλύσουν τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση. Την χώρισαν λοιπόν σε τρεις ομάδες όπου η πρώτη είχε ως αιτίες τα χαρακτηριστικά της κάθε εργασίας και του κάθε ρόλου, η δεύτερη είχε οργανωτικά χαρακτηριστικά που οδηγούσαν σε εργασιακή εξουθένωση και η τρίτη ομάδα είχε ως αιτίες προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει και ένα άρθρο στο οποίο ο Anthony Cedoline αναλύει τα επτά κυριότερα αίτια που οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας του. Σαν πρώτη αιτία αναφέρεται η έλλειψη ελέγχου στη ζωή/πεπρωμένο ενός ατόμου, όπου συμβαίνει λόγω του ότι οι οργανισμοί που μεγαλώνουν γίνονται όλο και πιο απρόσωποι και αυτό έχει ως απόρροια την απουσία των εργαζόμενων στη λήψη αποφάσεων. Ωστόσο, όταν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων ενεργοποιούνται θετικές εργασιακές στάσεις και μεγαλύτερα κίνητρα που επιφέρουν και καλύτερη απόδοση στην εργασία (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Μια δεύτερη αιτία που οδηγεί σε εργασιακή εξουθένωση είναι η έλλειψη επαγγελματικής ανατροφοδότησης και επικοινωνίας. Αυτή η κατάσταση συμβαίνει, όταν οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τις προσδοκίες του οργανισμού, τις απαιτήσεις, τους ενδεχόμενους κινδύνους. Αυτή η έλλειψη σαφών πληροφοριών οδηγεί σε δυσαρέσκεια και σε επερχόμενο άγχος, διότι ο εργαζόμενος αισθάνεται μετέωρος. Αντίθετα, όταν προωθείται από τον οργανισμό ένα κλίμα, όπου όλοι θα μπορούν να εκφράζονται ανοιχτά με ειλικρίνεια, αυτό έχει ως αντίκτυπο οι εργαζόμενοι να λειτουργούν με πιο αποτελεσματικό τρόπο και να προσφέρουν περισσότερα στον οργανισμό (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Ακόμη, μια τρίτη αιτία που συμβάλλει στην προώθηση της εργασιακής εξουθένωσης είναι η υπερφόρτωση εργασίας, καθώς οι ερευνητές βρήκαν συσχέτιση μεταξύ των ατόμων που αισθάνονται υπερβολικό στρες και αυτών που έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας. Οι πολλές ώρες εργασίας, οι διάφορες ευθύνες, η εντατική εργασία, η

αντιμετώπιση κρίσεων και κινδύνων, καθώς και η διαχείριση των ανθρώπων οδηγούν σε υπερβολικό άγχος και εξουθένωση (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Επιπρόσθετα, είναι πολύ συχνό να δημιουργείται εργασιακή εξουθένωση από τις συνεχόμενες συναντήσεις και επαφές με συνεργάτες. Η ανάγκη για εκτέλεση των εργασιών προϋποθέτει συχνές και πολύωρες συναντήσεις με διαφορετικούς ανθρώπους, οι οποίες συναντήσεις μπορεί να είναι δυσάρεστες και εξαντλητικές. Ταυτόχρονα, όπως είναι λογικό επηρεάζεται και η εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται.

Σημαντική αιτία εργασιακής εξουθένωσης είναι και η σύγκρουση ρόλων ανάμεσα στους εργαζόμενους. Αν και αυτό το φαινόμενο είναι κάτι το οποίο μπορεί να υπάρξει και εκτός του εργασιακού χώρου, όταν συμβαίνει στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργεί σύγκρουση ικανοτήτων ανάμεσα στους εργαζόμενους, σύγκρουση απαιτήσεων στον χώρο εργασίας, καθώς και σύγκρουση αξιών ανάμεσα στους εργαζόμενους με τους συναδέλφους ή με τους προϊσταμένους (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Η σύγκρουση ρόλων είναι εμφανές ότι οδηγεί σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, σε απογοήτευση, σε μειωμένη εμπιστοσύνη απέναντι στον οργανισμό και στους ανθρώπους του, καθώς και σε υψηλό στρες. Τέλος, οι προσωπικοί παράγοντες αποτελούν μια πολύ σημαντική αιτία που μπορεί να οδηγήσει κάποιον σε εργασιακή εξάντληση. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η οικονομική κατάσταση, η σχέση μεταξύ συζύγων, οι ιδιομορφίες του χαρακτήρα, όπως νευρικότητα, υπερβολική ντροπαλότητα, ανεπάρκεια διαχείρισης του άγχους. Καταλήγοντας, αυτή η σύζευξη προσωπικών και επαγγελματικών στρεσογόνων παραγόντων συμβάλλει στη δημιουργία της εργασιακής εξάντλησης (Beheshtifar & Omidvar, 2013).

Μελετώντας τη βιβλιογραφική έρευνα είναι πολύ σημαντικό να αναλυθεί και η επαγγελματική εξουθένωση σε εταιρικά περιβάλλοντα. Αναλυτικότερα, οι διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις αποτελούν σημαντική αιτία που μπορεί να οδηγήσει είτε τα άτομα μεμονωμένα είτε ολόκληρη την ομάδα σε επαγγελματική εξουθένωση, λόγω της υψηλής πίεσης (Cordes, Dougherty & Blum, 1997). Σημαντικές αιτίες αποτελούν και η μείωση των πρωτοβουλιών των εργαζόμενων, η αύξηση του εργατικού δυναμικού, καθώς και η μειωμένη δέσμευση ανάμεσα στους οργανισμούς και στους εργαζομένους (Cordes, Dougherty & Blum, 1997). Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά δημιουργούν ένα απρόσωπο εργασιακό περιβάλλον που βρίθεται από αλλαγές, απαιτήσεις και ασάφειες. Στη συνέχεια είναι εμφανές ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι μια αναπτυξιακή διαδικασία, όπου δεν δημιουργείται αυθαίρετα αλλά ούτε και μπορεί να

σταματήσει ξαφνικά. Πρόκειται δηλαδή για μια διαδικασία σταδιακής διάβρωσης (Cordes, Dougherty & Blum, 1997). Καταλήγοντας, η ανάλυση των αιτιών της εργασιακής εξουθένωσης αποτελεί ένα εφελκυστικό, ώστε να μπορέσει να ξεκινήσει μια επιστημονική συζήτηση με διεξοδικές έρευνες για τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να μειωθεί ή να βελτιωθεί το φαινόμενο της εργασιακής εξουθένωσης.

2.3 Επιπτώσεις της εργασιακής εξάντλησης

2.3.1 Επιπτώσεις στο άτομο

Είναι εμφανές ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι μια δυσάρεστη και δυσλειτουργική κατάσταση που τόσο τα άτομα μεμονωμένα όσο και οι ίδιοι οι οργανισμοί θα ήθελαν να αλλάξει (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Μάλιστα, η Kahill (1998) μελετώντας και αναλύοντας τον όρο της εξουθένωσης, τον συσχέτισε με μια σειρά από διάφορα αρνητικά συναισθήματα, όπως για παράδειγμα η ευερεθιστότητα, το άγχος, οι ενοχές, το αίσθημα αδυναμίας και ο θυμός (Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaar & Kladler, 2001). Η μελέτη των Bayes, Tavella και Parker (2021) αναφέρει ότι η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να προκαλέσει αρχικά βιολογικές συνέπειες στη ζωή κάποιου, όπως για παράδειγμα επιταχυνόμενη γήρανση. Παράλληλα, σε μια 10ετή πληθυσμιακή μελέτη των Aloha et al., (2010) διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται και με τη θνησιμότητα σε άτομα κάτω των 45 ετών. Την ίδια στιγμή αναφέρεται πως η εξουθένωση έχει συσχέτιση και με τα αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης και τριγλυκεριδίων, καθώς και με τον σακχαρώδη διαβήτη τύπου II όπου το στρες φαίνεται να διεγείρει την αντίσταση στην ινσουλίνη και τον διαβήτη τύπου II (Bayes, Tavella & Parker, 2021).

Ακόμη, σημαντική επίπτωση της εργασιακής εξουθένωσης είναι και η εμφάνιση της παχυσαρκίας. Ταυτόχρονα, σημαντική επίπτωση παρουσιάζεται και στα επίπεδα άσκησης και διατροφής, καθώς έχει αποδειχθεί ότι η κατανάλωση γρήγορου φαγητού, η σπάνια άσκηση, η κατανάλωση αλκοόλ και η χρήση αναλγητικών έχουν θετική συσχέτιση με τα επίπεδα εξουθένωσης που αισθάνεται κανείς (Bayes, Tavella & Parker, 2021). Πρόκειται δηλαδή για μέσα στα οποία καταφεύγει κάποιος που νιώθει υψηλή εργασιακή εξουθένωση. Ακόμη, μια σημαντική επίπτωση που σχετίζεται με την υγεία είναι και η ανοσολογική λειτουργία ενός οργανισμού, καθώς και μικροφλεγμονές που εμφανίζονται, όταν βιώνει κανείς στην καθημερινότητα του εργασιακή εξάντληση

(Bayes, Tavella & Parker, 2021). Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης σχετίζονται με συστηματικές φλεγμονές στον οργανισμό κάποιου. Γίνεται λοιπόν φανερό ότι η εξουθένωση προκαλεί σοβαρές επιπτώσεις στον άνθρωπο. Για παράδειγμα, όταν οι εργαζόμενοι βιώνουν χρόνια κούραση από το περιβάλλον εργασίας τους, αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν και σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα υγείας (Shirom et al., 2005). Συνεπώς, η εργασιακή εξάντληση είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει σε αγχώδεις και καταθλιπτικές διαταραχές, καθώς και σε εξάρτηση από το αλκοόλ (Bakker & de Vries, 2020). Παράλληλα, η εργασιακή εξάντληση σχετίζεται θετικά και με την κακή σωματική υγεία, με διαταραχές ύπνου, πονοκεφάλους, καθώς και γαστρεντερικές λοιμώξεις (Bakker & de Vries, 2020).

2.3.2 Επιπτώσεις στον οργανισμό

Πολλές μελέτες που αναλύουν το ζήτημα της εργασιακής εξουθένωσης μιλούν για τις αιτίες που δημιουργούν αυτό το φαινόμενο. Την ίδια στιγμή είναι γεγονός ότι η εξουθένωση προκαλεί αρνητικές επιπτώσεις τόσο στο άτομο όσο και στον οργανισμό που εργάζεται κάποιος. Από τις πιο συνηθισμένες επιπτώσεις που επηρεάζουν άμεσα τον οργανισμό είναι η εργασιακή δυσαρέσκεια, η χαμηλή οργανωτική δέσμευση, ο κυνισμός και πολλές φορές η εγκατάλειψη της ίδιας της εργασίας (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Ακόμη, στις επιπτώσεις που επηρεάζουν τον οργανισμό συγκαταλέγεται η αύξηση της απουσίας των εργαζόμενων, η μείωση της παραγωγικότητας, η μείωση της ανθρώπινης προσοχής, καθώς και η μείωση του ηθικού τους (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Πολλές είναι μάλιστα οι μελέτες που αναφέρουν πως η εργασιακή εξουθένωση σχετίζεται αρνητικά τόσο με την απόδοση όσο και με την εγκατάλειψη της εργασίας.

Ασφαλώς, διακρίνονται τρόποι πρόληψης της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς και τρόποι επίλυσης της, ωστόσο, το πρώτο βήμα είναι να αντιληφθεί κάποιος τα σημάδια που αποδεικνύουν την ύπαρξη της. Πολλές φορές τα αρχικά σημάδια που αποδεικνύουν την εργασιακή εξουθένωση είναι ζωτικής σημασίας. Ωστόσο, πολλές φορές το άτομο δεν είναι ικανό να τα αντιληφθεί και να φροντίσει για την εξάλειψή τους. Γι' αυτόν τον λόγο κρίνεται αναγκαία η συμβολή των συναδέλφων, των προϊσταμένων ή οποιουδήποτε άλλου ατόμου που μπορεί να παρατηρήσει αυτά τα σημάδια (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Κρίνεται λοιπόν σημαντική η προσπάθεια για παροχή βοήθειας και στήριξης τόσο από τους συναδέλφους του περιβάλλοντος όσο και από την ίδια τη διοίκηση του οργανισμού, με σκοπό να διατηρήσει την εργασιακή εξουθένωση σε μια κατάσταση

ελέγχου μέσω ενός προγράμματος που θα εμπεριέχει προληπτικές πρακτικές, όπου κρίνεται αναγκαίο. Παράλληλα, υπάρχουν πολλές έρευνες που προτείνουν μεθόδους που θα μειώνουν τα επίπεδα εξουθένωσης των εργαζομένων (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Ωστόσο, κρίνεται αναγκαίο να διευκρινιστούν και οι συνέπειες που προκύπτουν στη ζωή κάποιου, όταν ταλανίζεται από εργασιακή εξουθένωση.

Καταλήγοντας, η εργασιακή εξουθένωση είναι ένα πραγματικό πρόβλημα τόσο για τα άτομα, όσο και για τους οργανισμούς γενικότερα (Bakker & de Vries, 2020). Όσοι οργανισμοί επιθυμούν να αντιμετωπίσουν αυτό το πρόβλημα πρέπει αρχικά να ενημερωθούν για τις αιτίες και τις επιπτώσεις που προκαλεί η εργασιακή εξουθένωση. Καθίσταται άμεση η παρέμβαση από τους οργανισμούς, ώστε να οργανώσουν έρευνες δημόσιας υγείας στα προγράμματα τους, αλλά ταυτόχρονα και να σχεδιάσουν προγράμματα, ώστε να είναι εφικτή η μέτρηση και η βελτίωση της γενικής υγείας των εργαζομένων (Beit Mashal, Arshadi, Heidari & Asgari, 2021). Συνεπώς, η αναγνώριση των αιτιών της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και η κατανόηση τόσο των επιπτώσεων όσο και των μέτρων που πρέπει να ληφθούν, είναι μια πολύ σημαντική διαδικασία που θα επιτρέψει στους υπαλλήλους ή στους διευθυντές να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος (Cordes, Dougherty & Blum, 1997).

3° ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

3.1 Θεωρία κοινωνικού ρόλου

Είναι γεγονός ότι έχει δομηθεί μια ολόκληρη θεωρία γύρω από την έννοια των ρόλων που αναδεικνύεται ως από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της κοινωνικής συμπεριφοράς. Αναλυτικότερα, είναι γεγονός ότι οι άνθρωποι συμπεριφέρονται με τρόπους διαφορετικούς ανάλογα με τις κοινωνικές τους ταυτότητες και τις καταστάσεις (Biddle, 1986). Σύμφωνα με τη θεωρία του κοινωνικού ρόλου, οι διαφορές στα δύο φύλα πηγάζουν από αυτούς τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Ιδιαίτερα στον καταμερισμό της εργασίας ιστορικά τα καθήκοντα του κάθε φύλου συσχετίζονται ανάλογα με τα φυσικά τους χαρακτηριστικά. Συνεπώς, οι άνδρες αναλάμβαναν εκείνες τις εργασίες που απαιτούσαν δύναμη, ταχύτητα και τη δυνατότητα να απουσιάζουν από το σπίτι για μεγάλα χρονικά διαστήματα, ενώ αντίθετα οι γυναίκες αναλάμβαναν τις υποχρεώσεις που αφορούσαν την οικογένεια και το σπίτι, κυρίως επειδή ήταν και υπεύθυνες για την τεκνοποίηση (Eagly, Wood & Diekman, 2000).

Αυτός ο καταμερισμός εργασιών είχε ως απόρροια να διαμορφωθούν κοινωνικά οι ρόλοι των φύλων ανάλογα με τις προσδοκίες, τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές των γυναικών και των ανδρών (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Τα κοινωνικά πρότυπα που έχουν διαμορφωθεί συμβάλλουν στη διατήρηση και διαίωνιση αυτών των παραδοσιακών ρόλων των φύλων (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Ταυτόχρονα, έχουν δημιουργηθεί κανόνες και προσδοκίες όσον αφορά τη συμπεριφορά που οφείλουν να υιοθετούν τα φύλα. Όποιος παρεκκλίνει από αυτούς του συμπεριφορικούς κανόνες είναι πολύ πιθανό να βιώσει την κοινωνική αποδοκιμασία και αποκλεισμό (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Μάλιστα, ήδη από την παιδική ηλικία, η κοινωνικοποίηση λειτουργεί με έναν τρόπο που έχει σκοπό να μεταδώσει αυτούς τους κανόνες και τις προσδοκίες στα παιδιά, καθώς και να τα ενθαρρύνει να υιοθετούν αντίστοιχες συμπεριφορές (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Αλλά και στην ενήλικη ζωή οι ρόλοι των φύλων επηρεάζουν τη συμπεριφορά μέσα από τρεις βιοκοινωνικούς μηχανισμούς. Αναλυτικότερα, ένας μηχανισμός περιλαμβάνει την επιβεβαίωση της συμπεριφοράς στους ρόλους των φύλων, ώστε να καταφέρει κανείς να γίνει αρεστός απέναντι στις προσδοκίες των άλλων. Αυτό συμβαίνει, διότι αντιλαμβάνονται ότι, όταν η συμπεριφορά δεν συνάδει με τον ρόλο του φύλου, συχνά προκαλούνται αισθήματα αντιπάθειας και πολλές φορές αποκλεισμού από τον κοινωνικό περίγυρο (Eagly, Wood & Diekman, 2000).

Στη συνέχεια, ένας δεύτερος μηχανισμός περιλαμβάνει την υιοθέτηση των κανόνων του κάθε φύλου ως πρότυπα για τον τρόπο συμπεριφοράς κάποιου. Αυτό συμβαίνει, διότι οι άνθρωποι έχουν μάθει να ρυθμίζουν τον τρόπο συμπεριφοράς τους ανάλογα με τους κανόνες που έχουν οριστεί για το κάθε φύλο και στον βαθμό που έχουν ενστερνιστεί αυτούς τους ρόλους στις αντιλήψεις για τον εαυτό τους (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Για παράδειγμα οι άνδρες και οι γυναίκες αξιολογούν με θετικό τρόπο τον εαυτό τους όταν η συμπεριφορά τους συμβαδίζει με τα πρότυπα γύρω από το φύλο τους και αρνητικά όταν αποκλίνουν από αυτά (Eagly, Wood & Diekman, 2000). Τέλος, ένας τρίτος μηχανισμός εμπεριέχει ορμονικές αλλαγές που λειτουργούν, ώστε να διευκολύνουν πολιτισμικά τις συμπεριφορές του άνδρα και της γυναίκας. Αυτό συμβαίνει, διότι οι άνθρωποι ενεργοποιούν αυτές τις βιολογικές τους διεργασίες με σκοπό να υποστηρίξουν τη συμπεριφορά τους (Eagly, Wood & Diekman, 2000).

Είναι εμφανές ότι οι κανόνες που υπάρχουν, προσφέρουν στους ανθρώπους πληροφορίες για τον τρόπο που συμπεριφέρονται και άλλα άτομα σε ανάλογες καταστάσεις (Cialdini, Kallgren & Reno, 1991). Με αυτόν τον τρόπο οι άνθρωποι παρατηρούν και εξετάζουν και τις στάσεις των άλλων ατόμων του ίδιου φύλου, ώστε να αναπαράγουν τον ίδιο τρόπο συμπεριφοράς, όποτε είναι αναγκαίο ειδικά σε καταστάσεις διαφορούμενες ή μπερδεμένες (Cialdini, Kallgren & Reno, 1991). Οι άνδρες ή οι γυναίκες που «παραβιάζουν» με τη συμπεριφορά τους τον στενό κλοιό του ρόλου του φύλου είναι πολύ πιθανό να βιώσουν κοινωνική αποδοκιμασία. Για παράδειγμα ένας άνδρας που φροντίζει την οικογένεια του είναι πολύ πιθανό να νιώσει κοινωνική αποδοκιμασία (Harrison, Amanda & Lynch, 2005). Σήμερα αυτό που είναι εμφανές είναι πως όλο και περισσότεροι άνδρες και γυναίκες απορρίπτουν αυτούς τους παραδοσιακούς κανόνες γύρω από τον ρόλο των φύλων. Αυτό επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι αναλαμβάνουν πλέον κοινωνικούς ρόλους που παλαιότερα ανήκαν στο αντίθετο φύλο (Eagly, Wood, & Diekman, 2000). Για παράδειγμα άνδρες που ασχολούνται με το νοικοκυριό και αντίστοιχα γυναίκες που αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Μάλιστα, η θεωρία του κοινωνικού ρόλου αναφέρει, επίσης, ότι οι προσανατολισμοί του ρόλου του φύλου (αρσενικός ή θηλυκός) δεν συνδέονται με το φύλο του καθένα αλλά με τον κοινωνικό ρόλο που έχει αναλάβει κάποιος στην κοινωνία (Eagly, Wood, & Diekman, 2000).

Σε μια μεταγενέστερη έρευνα τους, οι Eagly και Wood (2016, σ. 1) αναφέρουν ότι η θεωρία του κοινωνικού ρόλου είναι «μια κοινωνική ψυχολογική θεωρία που αφορά

τις διαφορές φύλου και τις ομοιότητες στην κοινωνική συμπεριφορά». Η κοινωνικοποίηση των ανθρώπων, καθώς και η διαμόρφωση των ρόλων των φύλων είναι αυτά που συντηρούν και τον καταμερισμό της εργασίας στις σύγχρονες βιομηχανικές οικονομίες (Eagly & Wood, 2016). Για παράδειγμα, οι κοινωνικοί ρόλοι που έχουν διαμορφωθεί καθιστούν πιο πιθανό να είναι οι γυναίκες αυτές που ασχολούνται με το σπίτι και την οικογένεια παρά οι άνδρες. Αντιθέτως, είναι πιο πιθανό οι άνδρες να κατέχουν θέσεις πλήρους απασχόλησης στην εργασία. Συνεπώς, οι ρόλοι των φύλων που έχουν παγιωθεί στη σύγχρονη κοινωνία είναι αυτοί που έχουν καθορίσει και τις συμπεριφορές των ανθρώπων αλλά και τις επιλογές τους στον καταμερισμό εργασίας.

Στη συνέχεια, η θεωρία του κοινωνικού ρόλου αναφέρει επίσης πως τα στερεότυπα των φύλων προέρχονται από τον βαθμό συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών στους διάφορους καθημερινούς ρόλους, στην εργασία, αλλά και στις συμπεριφορές (Cramer, Million & Perreault, 2002). Ειδικότερα, οι κοινωνικοί ρόλοι που καλείται να συντηρεί κάποιος μέσα στην κοινωνία είναι ρόλοι που αναπαράγονται μέσω διακριτικών μηνυμάτων τόσο από τα μέσα ενημέρωσης αλλά και μέσα από την ίδια την κοινωνία που προβάλλει τις προσδοκίες της για διαφορετικά φύλα, φυλές (Cramer, Million & Perreault, 2002). Όλα αυτά λοιπόν τα έμφυλα στερεότυπα έχουν παγιωθεί από την άνιση κατανομή των κοινωνικών ρόλων (Cramer, Million & Perreault, 2002). Αυτό έχει ως απόρροια οι διαφορές που εντοπίζονται ανάμεσα στα δύο φύλα τόσο στη συμπεριφορά όσο και στις επιλογές να θεωρούνται εκ φύσεως και όχι κοινωνικά κατασκευασμένες. Οι κοινωνικοί ρόλοι είναι αυτοί που έχουν δημιουργήσει και διαιώνει τα στερεότυπα και τις λανθασμένες αντιλήψεις και όχι το βιολογικό φύλο του κάθε ανθρώπου (Cramer, Million & Perreault, 2002). Ωστόσο, αυτές οι παγιωμένες αντιλήψεις που συνεχίζουν να διαιώνίζονται έχουν δημιουργήσει μια πληθώρα διαφορών που μπορούν να διακριθούν με βάση, αν αυτός που το επιλέγει είναι άνδρας ή γυναίκα, δηλαδή με βάση το φύλο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι μια έρευνα των Diekman & Schneider (2010) οι οποίοι εντόπισαν διαφορές στις πολιτικές στάσεις και στις επιλογές ανάλογα με το φύλο.

Όπως αναλύθηκε παραπάνω η θεωρία του κοινωνικού φύλου σε σχέση με τον καταμερισμό της εργασίας και τη διχοτόμηση που παράγει δημιουργεί ταυτόχρονα διαφορετικές προσδοκίες για τους άνδρες και τις γυναίκες (Diekman & Schneider, 2010). Όπως γίνεται φανερό από την έρευνα οι πολιτικές συμπεριφορές που υιοθετούν οι άνδρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν αποκλίσεις λόγω των ρόλων που έχει το κάθε φύλο.

Αναλυτικότερα, οι διαφορές εντοπίζονται τόσο στις διαφορετικές προσδοκίες του κάθε φύλου, αλλά και λόγω των ήδη υπάρχοντων ρόλων (π.χ. οικογενειακοί, επαγγελματικοί ρόλοι) (Diekman & Schneider, 2010). Φανερόνεται δηλαδή μια σειρά από στοιχεία που αποδεικνύουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων στις πολιτικές επιλογές και συμπεριφορές. Αυτές οι διαφοροποιήσεις σχετίζονται με τους κοινωνικούς ρόλους του άνδρα και της γυναίκας, ιδίως με ζητήματα που συσχετίζουν την εξουσία και τις ηγετικές θέσεις με τον άνδρα και την κοινωνία και τις χαμηλότερες θέσεις με τη γυναίκα (Diekman & Schneider, 2010). Τέλος, γίνεται φανερό ότι οι ρόλοι των φύλων είναι αυτοί που παράγουν πολλές φορές διαφοροποιημένες στάσεις. Ιδιαίτερα, όσοι ταυτίζονται με τις παραδοσιακές ταυτότητες φύλου είναι αυτοί οι πολίτες που συνεχίζουν να συμπεριφέρονται σταθερά σύμφωνα με τις παγιωμένες αντιλήψεις που υπάρχουν γύρω από τους ρόλους των φύλων και τις υποχρεώσεις αυτών (Diekman & Schneider, 2010). Καταλήγοντας, είναι πολύ πιθανό με την πάροδο του χρόνου και με τις εξελίξεις αυτή η κατάσταση να ανατραπεί, διότι οι άνδρες και οι γυναίκες που καταλαμβάνουν στην κοινωνία παρόμοιους ρόλους, είτε στην οικογένεια, είτε στο επάγγελμα, προβλέπεται ότι θα υποστηρίξουν παρόμοιες πολιτικές στάσεις και συμπεριφορές ανεξάρτητα από το φύλο τους (Diekman & Schneider, 2010).

3.2 Η κατανομή των εργασιών του σπιτιού

Είναι γεγονός ότι διανύοντας τον 21^ο αιώνα αντιλαμβάνεται κανείς ότι οι αλλαγές που συμβαίνουν στην κοινωνία φέρνουν νέες ανακατατάξεις που έρχονται να αποκαθλώσουν καθετί παραδοσιακό, συντηρητικό και παρωχημένο. Η ένταξη της γυναίκας εδώ και αρκετές δεκαετίες στον χώρο εργασίας έχει μεταβάλλει αξίες και αρχές που θεωρούνταν παγιωμένες. Ωστόσο, η δομή της οικογένειας, καθώς και οι ρόλοι του κάθε μέλους μέσα σ' αυτήν φαίνεται να κινείται με ρυθμούς αργούς ως προς την εξέλιξη της. Μελετώντας τη βιβλιογραφία διαπιστώνει κανείς πως οι πεποιθήσεις σχετικά με τους κατάλληλους ρόλους του άνδρα και της γυναίκας στον χώρο εργασίας έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές και αποδεδειγμένη πρόοδο και παράλληλα τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν αντιληφθεί ότι οι οικιακές εργασίες πρέπει να διανέμονται και να μοιράζονται (Coltrane, 2000). Ωστόσο, λίγοι είναι οι άνδρες που αναλαμβάνουν αυτήν την ευθύνη των οικιακών υποχρεώσεων. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες είναι αυτές που εκτελούν δύο ή τρεις φορές περισσότερες οικιακές εργασίες συγκριτικά με τους άνδρες (Coltrane, 2000). Ωστόσο, αυτό που προκαλεί

κάποια απογοήτευση στον αναγνώστη είναι πως η συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών, αλλά και πολλές γυναίκες θεωρούν αυτή την άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών ως δίκαιη (Coltrane, 2000). Αυτή η άποψη είναι πολύ πιθανό να έχει τις ρίζες της στη θεωρία του κοινωνικού ρόλου των γυναικών, αλλά μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι πολλοί σύζυγοι απασχολούνται περισσότερες ώρες στον χώρο εργασίας τους και κερδίζουν περισσότερα χρήματα συγκριτικά με τις γυναίκες τους.

Η έρευνα της Coltrane (2000) αναφέρει ότι σε σύγκριση με προηγούμενες δεκαετίες, οι γυναίκες κάνουν λιγότερες οικιακές εργασίες, καθώς οι άνδρες συμβάλλουν σ' αυτές, ωστόσο, η ανακατανομή των εργασιών παραμένει άνιση. Φυσικά είναι πολύ σημαντικό να τονισθεί ότι τα πρότυπα που έχουν εμφυσήσει μέσα στους ανθρώπους έχουν τις ρίζες τους στην κοινωνική κατασκευή των φύλων, αλλά σημαντικός παράγοντας είναι και τα διαφορετικά κοινωνικά, πολιτιστικά, οικονομικά πλαίσια στα οποία έχει μεγαλώσει κάποιος (Coltrane, 2000). Ωστόσο, επειδή το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει αυτό το ζήτημα της οικιακής εργασίας, η έρευνα της Coltrane (2000) αναφέρει πως οι γυναίκες αισθάνονται ότι είναι υποχρεωμένες να αναλάβουν τις δουλειές του σπιτιού. Αντίστοιχα και οι άνδρες θεωρούν ως δεδομένο ότι οι οικιακές εργασίες είναι κατά κύριο λόγο υποχρέωση των συζύγων, manάδων, κορών. Αντίθετα, η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές υποχρεώσεις έχει έναν ρόλο προαιρετικό, καθώς πολλά ζευγάρια αναφέρουν ότι η συνεισφορά των ανδρών είναι μια βοηθητική διαδικασία στο σύνολο των εργασιών (Coltrane, 1996).

Στην συνέχεια, η έρευνα της Starrels (1994) προσανατολίστηκε στα επίπεδα συμμετοχής των συζύγων στις παραδοσιακά γυναικείες δουλειές του σπιτιού και αυτό που ανέδειξε ήταν πως μόνο το ένα πέμπτο των συζύγων ασχολείται με αυτές τις δραστηριότητες του σπιτιού. Ασφαλώς, τις τελευταίες δεκαετίες διαδραματίστηκαν ριζικές αλλαγές στους ρόλους των φυλών τόσο στην οικογενειακή εστία, όσο και στην αγορά εργασίας (Starrels, 1994). Σήμερα δηλαδή η παραδοσιακή οικογένεια και η σύνθεση αυτής αποτελεί την εξαίρεση και όχι τον κανόνα της σύγχρονης κοινωνίας. Καθοριστικό ρόλο σ' αυτήν την αλλαγή διαδραμάτισε η ανάγκη της σύγχρονης πραγματικότητας για εργατικό δυναμικό, στο οποίο εντάχθηκε το γυναικείο φύλο (Starrels, 1994). Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι ακόμα και ζευγάρια που δαπανούν παρόμοιες ώρες αμειβόμενης εργασίας, οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν την πλειονότητα των οικιακών εργασιών. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες δαπανούν σχεδόν τρεις φορές περισσότερες ώρες την εβδομάδα συγκριτικά με τους

άνδρας στις οικιακές δουλειές (Berardo, Shehan & Leslie, 1987). Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι παραδοσιακά γυναικείες δουλειές είναι εργασίες οι οποίες θέλουν καθημερινή φροντίδα και προσοχή. Συνεπώς, όπως γίνεται φανερό οι γυναίκες εκτός της αμειβόμενης εξωτερικής εργασίας τους αναλαμβάνουν και μια δεύτερη εργασία μέσα στο σπίτι (Starrels, 1994).

Πολύ σημαντικό ρόλο παίζει και η ιδεολογία που αποκτά κάποιος με την ενηλικίωση του και την ένταξη του στην κοινωνία. Για παράδειγμα, έχει αναφερθεί σε έρευνες μια αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις παραδοσιακές αντιλήψεις και στην οικογενειακή εργασία (Starrels, 1994). Όταν οι σύζυγοι διαπνέονται από διαφορετικές απόψεις και στάσεις ζωής πολλές φορές η επικοινωνία τους σχετικά με τις οικιακές εργασίες βασίζεται στη διαπραγμάτευση και στην αλληλεπίδραση μεταξύ τους (Starrels, 1994). Σύμφωνα με μελέτες που ανέλυσε η Coltrane (2000) είναι γεγονός ότι οι γυναίκες και ιδιαίτερα οι εργαζόμενες γυναίκες κάνουν λιγότερες δουλειές στο σπίτι συγκριτικά με το παρελθόν και αυτό, διότι οι άνδρες είναι πιο ενεργοί στις οικιακές εργασίες. Ωστόσο, η μέση γυναίκα συνεχίζει να αναλαμβάνει περίπου τριπλάσιο ποσοστό εργασιών ρουτίνας από ότι ο μέσος άνδρας. Γι' αυτόν τον λόγο πολλοί ερευνητές απορρίπτουν τους πιθανούς παράγοντες που οδηγούν σ' αυτήν την άνιση κατανομή, όπως για παράδειγμα η απασχόληση των γυναικών, ο διαθέσιμος χρόνος, οι πόροι, η ιδεολογία και η εξουσία που δεν αιτιολογούν τον λόγο που οι γυναίκες εξακολουθούν να διεκπεραιώνουν έναν καταγιισμό οικιακών υποχρεώσεων (Coltrane, 2000).

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες κοινωνίες, όπου ακόμα και σήμερα η ιδεολογία του φύλου αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στον τρόπο οργάνωσης της ζωής και κατ'επέκταση και στον καταμερισμό των οικιακών εργασιών μέσα στα πλαίσια της οικογένειας (Javed, Siddique & Hussain, 2020). Για παράδειγμα, στις Ανατολικές χώρες οι γυναίκες θεωρούνται πιο κατάλληλες να αναλάβουν τους ρόλους φροντίδας της οικογένειας. Ταυτόχρονα όμως συμμετέχουν και σε παραγωγικές δραστηριότητες πέρα από τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Javed, Siddique & Hussain, 2020). Αναλυτικότερα, στο Πακιστάν όπου η ισότητα εκλείπει στην κοινωνία, σε μια κοινωνία καθαρά πατριαρχική και στερεοτυπική, η ιδεολογία του φύλου είναι μια κοσμοθεωρία βαθιά ριζωμένη τόσο στην κοινωνία, όσο και μέσα στο θεσμό της οικογένειας και στους ρόλους των φύλων μέσα σ' αυτήν (Javed, Siddique & Hussain, 2020). Ωστόσο, οι πρόσφατες τάσεις αστικοποίησης στο Πακιστάν έχουν αρχίσει να μεταβάλουν τις οικογενειακές δομές. Η μελέτη που διενεργήθηκε από τους Javed, Siddique και Hussain (2020) ανέλυσε

τη σχέση δύο παραγόντων εκ των οποίων η μια είναι η εμπλοκή των συζύγων στις οικιακές δουλειές και η άλλη είναι οι οικογενειακές συγκρούσεις. Αποδείχθηκε πως σημαντικός παράγοντας στις δύο αυτές μεταβλητές είναι το οικογενειακό εισόδημα, όπου όταν είναι χαμηλό σχετίζεται άμεσα με τις οικογενειακές συγκρούσεις (Javed, Siddique & Hussain, 2020). Ακόμη, η έρευνα αποκάλυψε πως η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των συζύγων στις δουλειές του σπιτιού είναι ένας παράγοντας που προϋδεάζει για περισσότερες οικογενειακές συγκρούσεις (Javed, Siddique & Hussain, 2020).

Διάφορες μελέτες έχουν υποστηρίξει ότι τα ζευγάρια που επιλέγουν ίση κατανομή στις οικιακές εργασίες είναι γενικότερα πιο ικανοποιημένα στη ζωή και βιώνουν λιγότερες συγκρούσεις για αυτού του είδους τις υποχρεώσεις (Javed, Siddique & Hussain, 2020). Καταλήγοντας, αυτή η μελέτη ανέδειξε τον τρόπο λειτουργίας μιας παραδοσιακής, πατριαρχικής κοινωνίας, όπου ο καταμερισμός της εργασίας είναι ιδιαίτερα έμφυλος άρα και άνισος. Αυτό, διότι η ιδεολογία του φύλου είναι ένας παράγοντας που καθορίζει την ζωή των οικογενειών καθώς και τη συμμετοχή τους ή όχι στις εργασίες του σπιτιού. Είναι πολύ πιθανό, ωστόσο, ότι όσο οι κοινωνίες θα εξελίσσονται και θα εκσυγχρονίζονται, τέτοιου είδους αντιλήψεις και στερεότυπα θα εκλείψουν και ίσως τότε και η δομή της οικογένειας να μεταβληθεί και να αποκτήσει έναν πιο ισότιμο τρόπο διανομής των υποχρεώσεων.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνα της Carreiro (2021) η οποία αναφέρει τη συσχέτιση του μη ισορροπημένου καταμερισμού της οικιακής εργασίας με τη συζυγική ικανοποίηση. Αναλυτικότερα, τα ζευγάρια με διπλό εισόδημα μπορούν να διαχειρίζονται τους ρόλους τους καλύτερα και με μεγαλύτερη ευελιξία, καθώς διατηρούν τον διάλογο στη σχέση τους και διαπραγματεύονται τις οικιακές τους υποχρεώσεις ανάλογα την καθημερινότητα και τις απαιτήσεις και των δύο συντρόφων (Carreiro, 2021). Παράλληλα, αυτά τα ζευγάρια ενθαρρύνουν ο ένας τον άλλον με τα ατομικά τους ενδιαφέροντα και χόμπι, ώστε να περνούν ποιοτικό χρόνο στην καθημερινότητα τους. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι, όταν τα παιδιά μπαίνουν στη ζωή ενός ζευγαριού, είναι αρκετά δύσκολο να παραμείνουν τα πράγματα σε ισορροπία, καθώς και τα επίπεδα της συζυγικής ικανοποίησης αρχίζουν να μειώνονται (Carreiro, 2021).

Αναμφίβολα υπάρχουν μελέτες που πρεσβεύουν ότι ο παραδοσιακός καταμερισμός των εργασιών του σπιτιού αυξάνει την ευτυχία και την ικανοποίηση μέσα στα πλαίσια του γάμου, ενώ παράλληλα άλλες μελέτες αναφέρουν ότι η ισορροπημένη

και ισότιμη κατανομή των εργασιών προσφέρει υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης στο ζευγάρι (Carreiro, 2021). Αυτό που παραμένει αναλλοίωτο είναι ότι παρά το γεγονός ότι και οι δύο σύζυγοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση, οι γυναίκες είναι αυτές που εξακολουθούν να διεκπεραιώνουν τις περισσότερες δουλειές του σπιτιού (Carreiro, 2021). Την αιτία που διαιωνίζεται αυτή η κατάσταση την αποδίδει η πλειονότητα των ερευνητών στους ρόλους των φύλων που συνεχίζουν να καθορίζουν την πραγματικότητα, καθώς οι γυναίκες αναλαμβάνουν σε μεγάλο βαθμό τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών (Jacobs & Gerson, 2015). Μάλιστα, οι γυναίκες είναι αυτές που θα παραμείνουν στο σπίτι, εάν πρέπει να το κάνει ένας από τους δύο γονείς. Αυτή η πραγματικότητα διαιωνίζεται παρά την ολοένα και μεγαλύτερη αποδόμηση των παραδοσιακών και συντηρητικών στερεοτύπων στο 21^ο αιώνα (Jacobs & Gerson, 2015). Συνήθως μάλιστα οι άνδρες αναλαμβάνουν περισσότερες δουλειές που συνδέονται με το πρότυπο και το ρόλο του άνδρα, όπως για παράδειγμα να είναι πειθαρχικοί στα παιδιά τους (Doan & Quadlin, 2018). Αυτές οι συμπεριφορές αποτυπώνουν περίτρανα τη σχέση που διατηρούν ακόμη και σήμερα τα φύλα με τις προσδοκίες για τον ρόλο τους μέσα στον θεσμό της οικογένειας. Αυτές οι παραδοσιακές συμπεριφορές, που διατηρούνται ακόμη, είναι ένας σημαντικός παράγοντας που υπάρχει η δυσαρέσκεια μέσα στο ζευγάρι ιδιαίτερα μάλιστα από την πλευρά των γυναικών οι οποίες συνεχίζουν να επωμίζονται το βάρος των οικιακών εργασιών (Carreiro, 2021).

Καταλήγοντας, δεν είναι εφικτό να ορισθεί ποια κατάσταση είναι αυτή που θα επέφερε ουσιαστική ισότητα μέσα στη σχέση δύο συζύγων ή αν αυτοί επιθυμούν πραγματικά μια καθημερινότητα όπου θα επικρατεί ίση κατανομή των εργασιών και των υποχρεώσεων. Αναντίρρητα χρειάζεται περαιτέρω έρευνα σχετικά με τη δομή της ισότητας μέσα στα πλαίσια του γάμου ιδιαίτερα στη σύγχρονη κοινωνία, όπου και οι δύο σύντροφοι εργάζονται και η καθημερινότητα βρίθεται από υποχρεώσεις.

3.3 Η άμισθη εργασία των γυναικών

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες στις βιομηχανικές χώρες η διαχείριση του χρόνου έχει μεταβληθεί σημαντικά τόσο από τους άνδρες όσο και από τις γυναίκες, υποδηλώνοντας μ' αυτόν τον τρόπο μια επανάσταση των φύλων (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Αναλυτικότερα, οι γυναίκες έχουν αυξήσει σημαντικά τον χρόνο τους στην αμειβόμενη εργασία και έχουν μειώσει τον χρόνο τους στις μη αμειβόμενες

δραστηριότητες (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Το γεγονός ότι γίνεται μια προσπάθεια συμμετοχής και των δύο φύλων στις οικιακές εργασίες έγκειται στο γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν τις ίδιες πλέον υποχρεώσεις στον χώρο εργασίας με τους άνδρες τόσο σε χρόνο όσο και σε αρμοδιότητες. Γι' αυτόν τον λόγο έχει μειωθεί και ο χρόνος που μπορούν να αφιερώνουν στις οικιακές εργασίες, εργασίες που πριν δεκαετίες ήταν αποκλειστική τους ευθύνη. Ασφαλώς, δεν μπορεί να ειπωθεί ότι και τα δυο φύλα υπόκεινται στα ίδια επίπεδα απλήρωτης εργασίας, καθώς διακρίνονται ακόμη ανισότητες, ωστόσο, υπάρχει μια τάση σύγκλισης που σε κάθε χώρα είναι διαφορετική, καθώς καίριο ρόλο παίζουν η πολιτική, η οικογένεια και οι κοινωνικοί κανόνες σχετικά με το φύλο (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Τα ευρήματα που αποτυπώνονται από έρευνες στον δυτικό κόσμο αποκαλύπτουν ότι η σύγκλιση των δύο φύλων στις μη αμειβόμενες εργασίες διεξάγεται με αργό χρόνο, καθώς οι άνδρες αύξησαν τον χρόνο τους στις οικιακές εργασίες από πολύ χαμηλά επίπεδα οπότε δεν μπορεί να επέλθει εύκολα ίση κατανομή στις δουλειές του σπιτιού (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Το γυναικείο φύλο είναι πάλι αυτό που αφιερώνει περισσότερο χρόνο τόσο στη φροντίδα των παιδιών όσο και στις οικιακές εργασίες με τρόπο που θα έλεγε κανείς ότι εργάζεται σε μια δεύτερη δουλειά (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Σημαντικό είναι να τονισθεί πως δεν παίζει ρόλο στη διάρκεια που καταναλώνει η γυναίκα στην απλήρωτη εργασία το αν έχει υψηλότερες απολαβές από τον άνδρα.

Αναμφίβολα, οι οικιακές εργασίες μέσα στα πλαίσια της οικογενειακής ζωής είναι αναπόσπαστο και αναπόφευκτο κομμάτι της ζωής και της κοινωνίας ενός ανθρώπου. Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η σημασία της οικιακής εργασίας, καθώς και των μορφών διαχείρισης της, επηρεάζοντας τόσο την ίδια την οικογένεια όσο και την ανάπτυξη της κοινωνίας γενικότερα (Olga, Potluri, Gulfiya & Aizhan, 2020). Την ίδια στιγμή, η ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία φαίνεται να μην αλλάζει τα πρότυπα σχετικά με τη φροντίδα στις εργασίες του σπιτιού. Αυτό είναι που αποδεικνύει και το βάθος της ανισότητας των δύο φύλων ακόμα και στις σημερινές δημοκρατικές κοινωνίες (Olga, Potluri, Gulfiya & Aizhan, 2020). Το στίγμα -σχετικά με το γεγονός ότι τον κυρίαρχο ρόλο στις οικιακές εργασίες και στη φροντίδα των παιδιών τον έχουν οι γυναίκες-μητέρες- φαίνεται να διαιώνίζεται ακόμη. Παράλληλα, οι γυναίκες όχι μόνο κάνουν το μεγαλύτερο μέρος της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας, αλλά την ίδια στιγμή επιλέγουν είδη επαγγελμάτων που θα τις βοηθήσουν να διατηρήσουν την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογένειά τους (Olga, Potluri, Gulfiya & Aizhan, 2020). Αναλυτικότερα, «σε παγκόσμιο επίπεδο το 75% της άμισθης εργασίας

εκτελείται από γυναίκες, οι οποίες δαπανούν από τρεις έως έξι ώρες ημερησίως σε αυτή, συγκριτικά με τους άντρες, που δαπανούν από τριάντα λεπτά έως δύο ώρες» (Perez, 2019, σ. 104). Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ακόμα και όταν οι άντρες δαπανούν περισσότερο χρόνο στην άμισθη εργασία, δεν κάνουν τις συνηθισμένες δουλειές του σπιτιού που αποτελούν και τον μεγαλύτερο όγκο σε εργασία (Perez, 2019). Αντίθετα, ασχολούνται με δραστηριότητες, όπως για παράδειγμα η φροντίδα των παιδιών και το παιχνίδι μαζί τους, όσο οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις οικιακές εργασίες (Perez, 2019). Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το 61% των οικιακών υποχρεώσεων που σχετίζονται με το νοικοκυριό διεκπεραιώνεται από τον γυναικείο πληθυσμό.

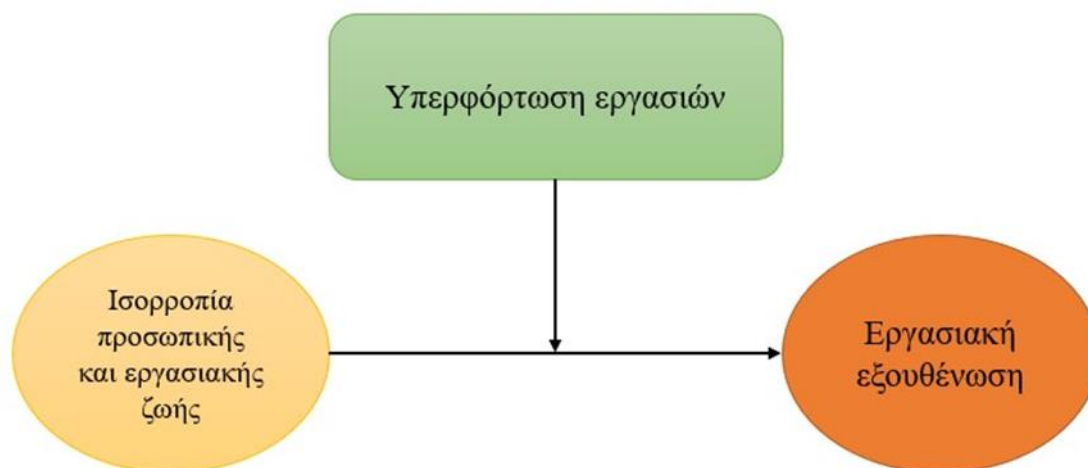
Ένα ακόμη πολύ σημαντικό ζήτημα που αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες είναι η απασχόληση με μειωμένο ωράριο. Πολλές φορές, οι εργαζόμενες μητέρες, για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν και στην οικογένεια και στην εργασία, επιλέγουν απασχόληση με μειωμένο ωράριο (Perez, 2019). Πιο συγκεκριμένα, στο Ηνωμένο Βασίλειο το 42% των γυναικών εργάζονται με μειωμένο ωράριο σε αντίθεση με τους άντρες που το αντίστοιχο ποσοστό είναι 11%. Επίσης, να αναφερθεί ότι η εργασία σε καθεστώς μειωμένου ωραρίου αμείβεται λιγότερα ανά ώρα σε σχέση με την εργασία σε καθεστώς πλήρους ωραρίου (Perez, 2019). Συνεπώς, διακρίνεται και μια άλλη αρνητική επίπτωση της ανισότητας μεταξύ των φύλων, που σχετίζεται με την οικονομική ευρωστία. Έτσι, οι γυναίκες καταλήγουν να απασχολούνται σε εργασίες που είναι κατώτερες των δυνατοτήτων τους, οι οποίες μπορεί να τους προσφέρουν την ευελιξία που χρειάζονται, ωστόσο δεν αμείβονται όπως θα άρμοζε γι' αυτά που προσφέρουν (Perez, 2019). Πολλοί είναι μάλιστα αυτοί που θεωρούν ότι ο περιορισμός των γυναικών σε χαμηλόβαθμες θέσεις εργασίας είναι ζήτημα επιλογής. Αυτό που αποδεικνύεται, ωστόσο, είναι πως δεν είναι θέμα επιλογής αλλά μια ρεαλιστική εναλλακτική, ώστε να εργάζονται και παράλληλα να μπορούν να διεκπεραιώνουν τις εργασίες του σπιτιού καθώς και την ανατροφή των παιδιών τους (Perez, 2019).

Καταλήγοντας, παρά τη συνεχιζόμενη αύξηση της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών, οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν τις περισσότερες άμισθες εργασίες της οικογένειας (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Ακόμη, παρόλο που ο χρόνος που δαπανούν οι γυναίκες στις δουλειές του σπιτιού έχει μειωθεί παντού, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει και με τον χρόνο που αφιερώνουν οι άνδρες στις οικιακές υποχρεώσεις, καθώς ο χρόνος αυτός ποικίλλει από χώρα σε χώρα (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Για παράδειγμα, ο χρόνος που δαπανούν οι Αμερικανοί άνδρες στις δουλειές του σπιτιού έχει

παραμένει σταθερός από το 1985 έως το 2006 και την ίδια στιγμή ο χρόνος αυτός είναι σταθερός και σε χώρες, όπως η Γαλλία και η Σουηδία (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Ωστόσο, στη Σουηδία οι άνδρες αναλαμβάνουν πολλές οικιακές υποχρεώσεις συγκριτικά με άλλες χώρες και η ισότητα των δύο φύλων δεν μοιάζει τόσο μακρινό επίτευγμα (Pailhé, Solaz & Stanfors, 2021). Εν κατακλείδι, γίνεται φανερό ότι χρειάζεται μια ριζική αναθεώρηση στην κουλτούρα της αμειβόμενης αλλά και της μη αμειβόμενης εργασίας (Perez, 2019). Πρέπει να γίνει αντιληπτό από την κοινωνία, από το κράτος, από τις επιχειρήσεις ότι οι γυναίκες κουβαλούν στην καθημερινότητα τους μια πληθώρα στερεοτυπικών και απαρχαιωμένων αντιλήψεων, τις οποίες θέλοντας και μη συντηρούν με τον τρόπο τους με σκοπό να ταιριάζουν στο πρότυπο της μητέρας και στον γενικότερο ρόλο του φύλου τους.

4° ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Μοντέλο και ερευνητικά ερωτήματα



Εικόνα 1

Είναι πολύ σημαντικό να παρατεθεί το μοντέλο της εργασίας βάσει του οποίου δομήθηκε τόσο η θεωρητική ανασκόπηση που αναλύθηκε παραπάνω όσο και τα ερευνητικά ερωτήματα που επιλέχθηκαν, όχι τυχαία, για την διεξαγωγή της έρευνας. Αρχικά, είναι εμφανές ότι η σχέση της ισορροπίας προσωπικής και εργασιακής ζωής με την υπερφόρτωση εργασιών είναι μια σχέση που έχει μελετηθεί αρκετά από πολλούς αναλυτές, προσφέροντας μια πληθώρα πληροφοριών. Αναλυτικότερα, οι Poulouse και Dhal (2020) διατύπωσαν στην έρευνα τους μια υπόθεση η οποία ανέλυε ότι η υπερφόρτωση εργασίας σχετίζεται αρνητικά με την αντίληψη που υπάρχει για την ισορροπία ζωής και εργασίας. Μάλιστα σύμφωνα με την έρευνα τους η υπερφόρτωση εργασιών αποτελεί έναν από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία ζωής και εργασίας των εργαζόμενων (Poulouse & Dhal, 2020). Παράλληλα, τα στοιχεία της έρευνας υποδηλώνουν ότι η τεράστια υπερφόρτωση εργασίας μπορεί να καταστήσει εφικτή την εξάντληση των υπάρχοντων πόρων των εργαζόμενων. Συνέπεια αυτής της κατάστασης θα είναι να υπάρχουν ελάχιστοι διαθέσιμοι πόροι για την αντιμετώπιση των ευθυνών και των απαιτήσεων εκτός εργασίας και ζωής (Poulouse & Dhal, 2020). Συνεπώς, δομήθηκε έτσι και η πρώτη ερευνητική υπόθεση της παρούσας διπλωματικής, η οποία διατυπώνεται ως εξής: «Οι εργασιακές απαιτήσεις επηρεάζουν την ισορροπία ζωής και εργασίας;».

Στην συνέχεια, οι Kloutsiniotis και Mihail (2020) στην έρευνα που διεξήγαγαν ανέλυσαν την σχέση της υπερφόρτωσης εργασιών και της εργασιακής εξουθένωσης αποδεικνύοντας ότι η υπερφόρτωση εργασιών σχετίζεται θετικά με την συναισθηματική εξάντληση και κατ'επέκταση με την εργασιακή εξουθένωση, καθώς όσο μεγαλύτερος είναι ο φόρτος των εργασιών τόσο αυξάνεται και η συναισθηματική και εργασιακή εξουθένωση. Αυτή η συσχέτιση ανάμεσα σ' αυτούς τους δύο παράγοντες οδήγησε στην δεύτερη ερευνητική υπόθεση, η οποία αναφέρεται στο εάν «Η υπερφόρτωση των εργασιών οδηγεί τις εργαζόμενες γυναίκες σε εργασιακή εξουθένωση;». Ακόμη, σύμφωνα με την έρευνα των Chan, Al Balushi, Al-Adawi, Alameddine, Al Saadoon και Bou-Karrourm (2021), οι οποίοι μελέτησαν την περίπτωση των νοσηλευτών, απέδειξαν ότι η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σχετίζεται με την εργασιακή εξουθένωση. Παράλληλα, και στην έρευνα τους οι Boamah και Laschinger (2015) ανέφεραν ότι η ανισορροπία στην προσωπική και επαγγελματική ζωή προκαλεί εργασιακή εξουθένωση και αυξημένες προθέσεις μετακίνησης στην εργασία τους. Συνεπώς, αυτήν την σημαντική συσχέτιση θέλησε και η παρούσα έρευνα να εξετάσει ως μια τρίτη ερευνητική υπόθεση η οποία θα μελετήσει το εάν «Η ισορροπία ζωής και εργασίας μπορεί να καταστήσει εφικτή τη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης;».

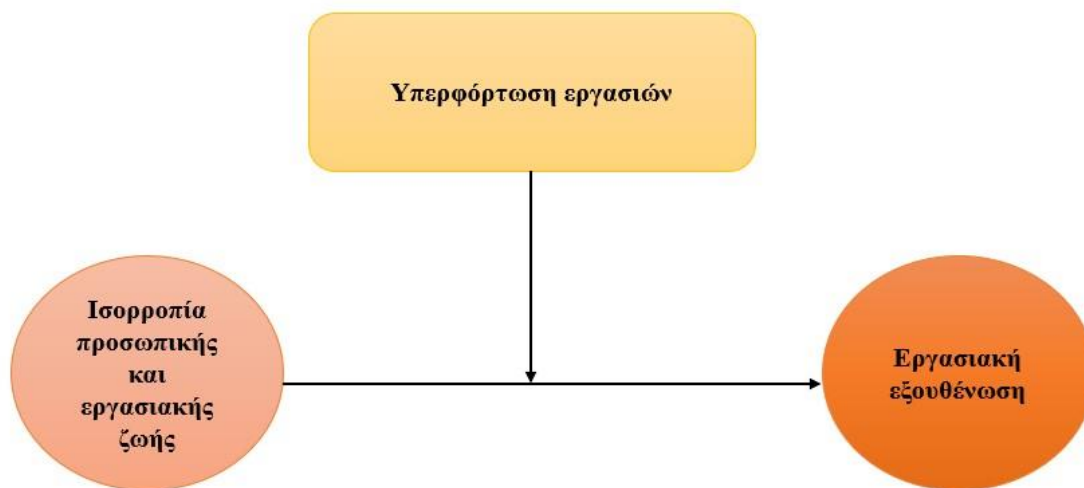
4.2 Μεθοδολογία έρευνας

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα γίνει μια αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα. Θα γίνει, λοιπόν, αναφορά στις πληροφορίες του δείγματος, στον τρόπο συλλογής των δεδομένων που χρειάστηκαν, καθώς και στον τρόπο ανάλυσης των δεδομένων που οδήγησαν στη διεξαγωγή των συμπερασμάτων, τα οποία θα αναλυθούν διεξοδικά στο τελευταίο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι επιλέχθηκε για την ανάλυση της παρούσας διπλωματικής η ποσοτική έρευνα, δηλαδή η ανάλυση και η επαλήθευση των υποθέσεων που υπάρχουν μέσα από αριθμητικά στοιχεία (Παπαγεωργίου, 2014). Ακόμη, «η ποσοτική έρευνα μπορεί να θεωρηθεί ως μια ερευνητική στρατηγική η οποία δίνει έμφαση στον ποσοτικό προσδιορισμό της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων» (Αργυρίου & Κασσού, 2014). Την ίδια στιγμή ένα σημαντικό πλεονέκτημα της ποσοτικής έρευνας είναι ότι δηλώνει το πρόβλημα της έρευνας με συγκεκριμένους όρους, όπου με σαφήνεια και ακρίβεια αναφέρονται τόσο οι εξαρτημένες όσο και οι ανεξάρτητες μεταβλητές (Matveev, 2002). Ταυτόχρονα, η ποσοτική έρευνα συμβάλλει σημαντικά στη διεξαγωγή αντικειμενικών συμπερασμάτων

(Matveev, 2002). Το συγκεκριμένο είδος ποσοτικής μεθόδου που επιλέχθηκε για τη διπλωματική εργασία είναι η δειγματοληπτική έρευνα μέσω της συλλογής δεδομένων με ερωτηματολόγιο. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα που παρέχει η έρευνα με ποσοτική μέθοδο είναι ότι επιτρέπει τη λήψη ενός μεγάλου δείγματος πληθυσμού, ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος δηλαδή. Επιπλέον, η βάση της ποσοτικής έρευνας στηρίζεται στις αξιόπιστες, αριθμητικές και στατιστικές μετρήσεις του πληθυσμού, ενώ παράλληλα η χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου συμβάλλει στην επίτευξη μιας αποτελεσματικής και επιτυχημένης έρευνας (Αργυρίου & Κασσού, 2014). Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία παρατίθεται στο παράθεμα.

4.3 Εργαλεία μέτρησης

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση και τη διεξαγωγή των συμπερασμάτων του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου, βασίστηκαν στη δομή τριών ερωτηματολογίων από διαφορετικούς ερευνητές. Αναλυτικότερα, για την προσπάθεια μέτρησης της ισορροπίας ζωής και εργασίας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Nietzsche, Jung, Kowalski και Pfaff (2014) με πέντε ερωτήσεις, οι οποίες ήταν προσανατολισμένες στην προσπάθεια μέτρησης της ισορροπίας ζωής και εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον. Στη συνέχεια, για τη μέτρηση της μεταβλητής της υπερφόρτωσης εργασιών χρησιμοποιήθηκαν 6 ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο των Harris και Bladen (1994). Τέλος, οι περισσότερες ερωτήσεις (δεκαέξι ερωτήσεις), οι οποίες κάλυψαν τη μεταβλητή της εργασιακής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκαν από το ερωτηματολόγιο των Demerouti, Mostert και Bakker (2010). Αυτές οι ερωτήσεις, καθώς και ο τρόπος δομής του ερωτηματολογίου βασίστηκε στο αρχικό σχήμα (Εικόνα 1.) που δημιουργήθηκε για την παρούσα μελέτη. Στη συνέχεια, είναι αναγκαίο να τονισθεί ότι στο παρόν ερωτηματολόγιο οι απαντήσεις μετρήθηκαν με τη βοήθεια της κλίμακας Likert και μάλιστα με πενταβάθμια μέτρηση, όπου θεωρείται η πιο δημοφιλής. Συνεπώς οι απαντήσεις ταξινομήθηκαν έτσι ώστε «Διαφωνώ απόλυτα=1» «Διαφωνώ=2» «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3» «Συμφωνώ=4» «Συμφωνώ Απόλυτα=5». Επίσης, είναι σημαντικό να τονισθεί πως οι κλίμακες Likert είναι εξαιρετικά χρήσιμες σε έργα και έρευνες των κοινωνικών επιστημών (Croasmun, & Ostrom, 2011).



Εικόνα 2

4.4 Δειγματοληψία

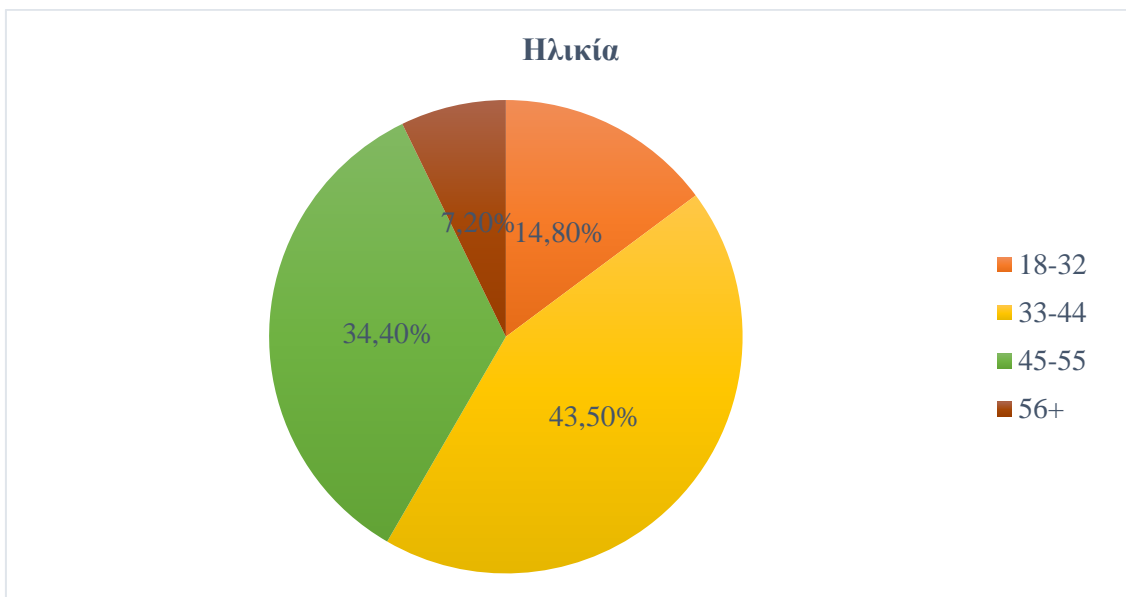
Αναφορικά με το δείγμα της παρούσας έρευνας κρίνεται αναγκαίο να αναφερθεί ότι συγκεντρώθηκαν 209 ερωτηματολόγια αποκλειστικά εργαζόμενων γυναικών με οικογένεια. Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η μέθοδος της δειγματοληψίας στην παρούσα διπλωματική αναφέρεται με τον όρο «Στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία» (Acharya, Prakash, Saxena & Nigam, 2013). Είναι έκδηλο ότι η μέθοδος της στρωματοποιημένης δειγματοληψίας αποτελεί μια από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους (Παπαγεωργίου, 2015). Μάλιστα σύμφωνα με την Παπαγεωργίου (2015) «η χαρακτηριστική ιδιότητα και ταυτόχρονα το κυριότερο πλεονέκτημα της στρωματοποιημένης δειγματοληψίας είναι τα μειωμένα σε σχέση με άλλες μεθόδους δειγματοληψίας τυπικά σφάλματα των εκτιμητών». Σύμφωνα με τους Acharya, Prakash, Saxena και Nigam (2013) στην στρωματοποιημένη δειγματοληψία τα δεδομένα λοιπόν χωρίζονται σε διάφορες υποομάδες – στρώματα έχοντας κοινά χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, η φυλή, το εισόδημα, η εκπαίδευση και η εθνικότητα. Έτσι συλλέγεται ένα τυχαίο δείγμα από κάθε στρώμα. Τέλος, στο ζήτημα της μεθόδου της δειγματοληψίας αξίζει να αναφερθεί πως τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν μέσω της πλατφόρμας του Google Forms, όπου το δείγμα συλλέχθηκε άμεσα, χωρίς προσωπική

επαφή κάτι που επιδιώχθηκε ιδιαίτερα λόγω της υγειονομικής κρίσης της πανδημίας του Covid-19.

4.5 Ανάλυση Μοντέλου

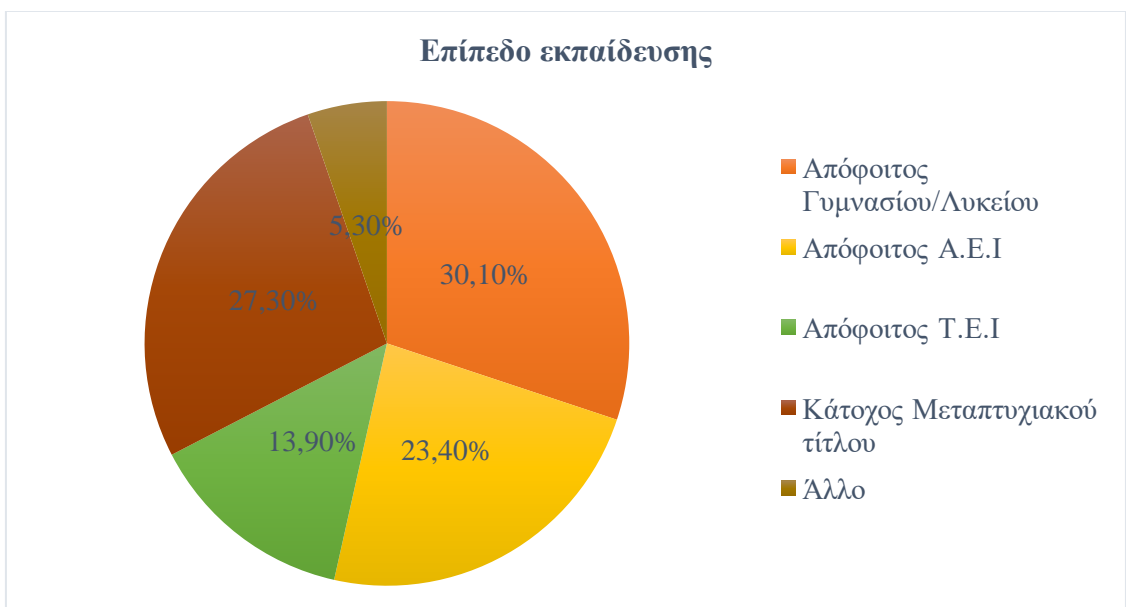
Αρχικά να αναφερθεί ότι η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του SPSS Statistics 22, καθώς και με τη βοήθεια του προγράμματος Smart PLS Software. Αξίζει, λοιπόν, να γίνει μια αναφορά αρχικά στα δημογραφικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από τα 209 ερωτηματολόγια, όπου συγκεντρώθηκαν στοιχεία για την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών, το καθεστώς εργασίας, καθώς και τον χρόνο επαγγελματικής εμπειρίας. Παρακάτω παρουσιάζονται τα γραφήματα με τα ποσοστά των αποτελεσμάτων από τη συλλογή των ερωτηματολογίων, καθώς και τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία στους πίνακες. Αποτυπώνεται, δηλαδή, η ανάλυση δύο περιγραφικών στατιστικών στοιχείων του μέσου όρου και της τυπικής απόκλισης. Ο μέσος όρος δείχνει το μέσο των δεδομένων ενώ η τυπική απόκλιση αποτυπώνει πόσο κοντά είναι τα δεδομένα στο μέσο όρο.

Στο γράφημα 1 παρουσιάζονται οι ηλικίες των συμμετεχόντων, όπου από το σύνολο των 209 απαντήσεων, 31 απαντήσεις (14,8%) ανήκουν στις ηλικίες 18-32, 91 απαντήσεις (43,5%) ανήκουν στις ηλικίες 33-44, 72 απαντήσεις (34,4%) ανήκουν στις ηλικίες 45-55, καθώς και 15 απαντήσεις (7,2%) ανήκουν στις ηλικίες 56 και άνω.



Γράφημα 1 Ηλικία

Στο γράφημα 2 παρουσιάζεται το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών, όπου διακρίνεται μια πληθώρα απαντήσεων. Οι επικρατέστερες απαντήσεις διανέμονται σε 63 απαντήσεις (30,1%) ως απόφοιτοι Γυμνασίου/Λυκείου. Στη συνέχεια, 49 απαντήσεις (23,4) είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι και 29 απαντήσεις (13,9%) απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. Ακόμη, από τις 209 απαντήσεις οι 57 (27,3%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Οι υπόλοιπες 11 απαντήσεις (5,3%) αναφέρονται σε γυναίκες που είναι απόφοιτοι Ι.Ε.Κ, κολλεγίου, φοιτήτριες και κάτοχοι διδακτορικού.



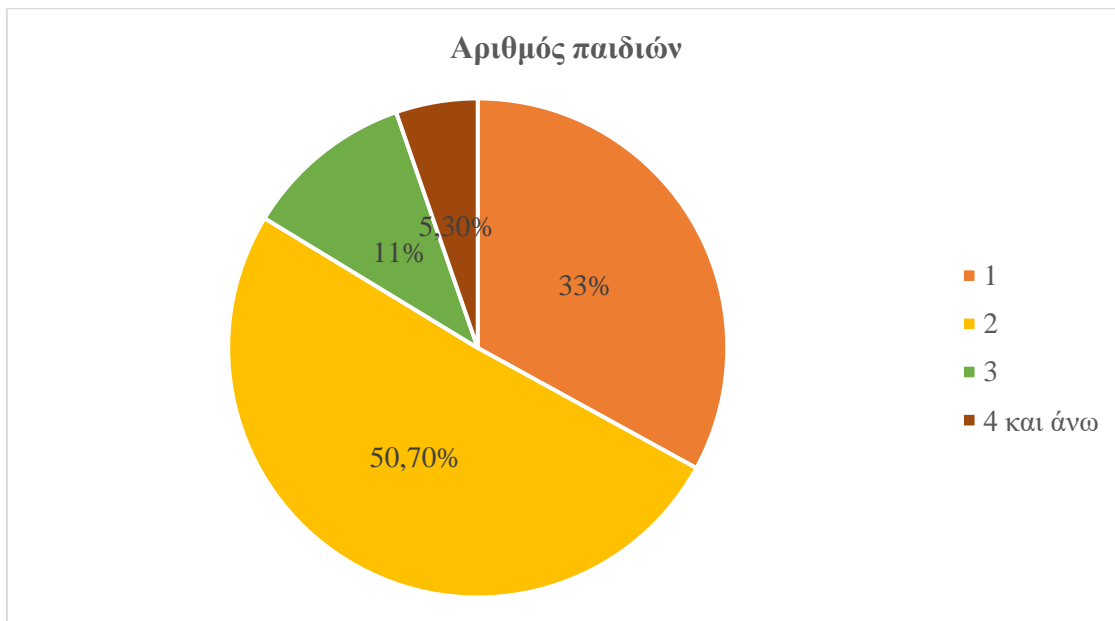
Γράφημα 2 Επίπεδο εκπαίδευσης

Στο γράφημα 3 παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των 209 συμμετεχόντων γυναικών. Αναλυτικότερα, φαίνεται πως η πλειονότητα είναι έγγαμες με ποσοστό 83,3% δηλαδή 174 γυναίκες. Το ποσοστό των άγαμων γυναικών κυμαίνεται στις 18 γυναίκες με ποσοστό 8,6%, καθώς οι διαζευγμένες γυναίκες είναι 17 από τις 209, με ποσοστό 8,1%.



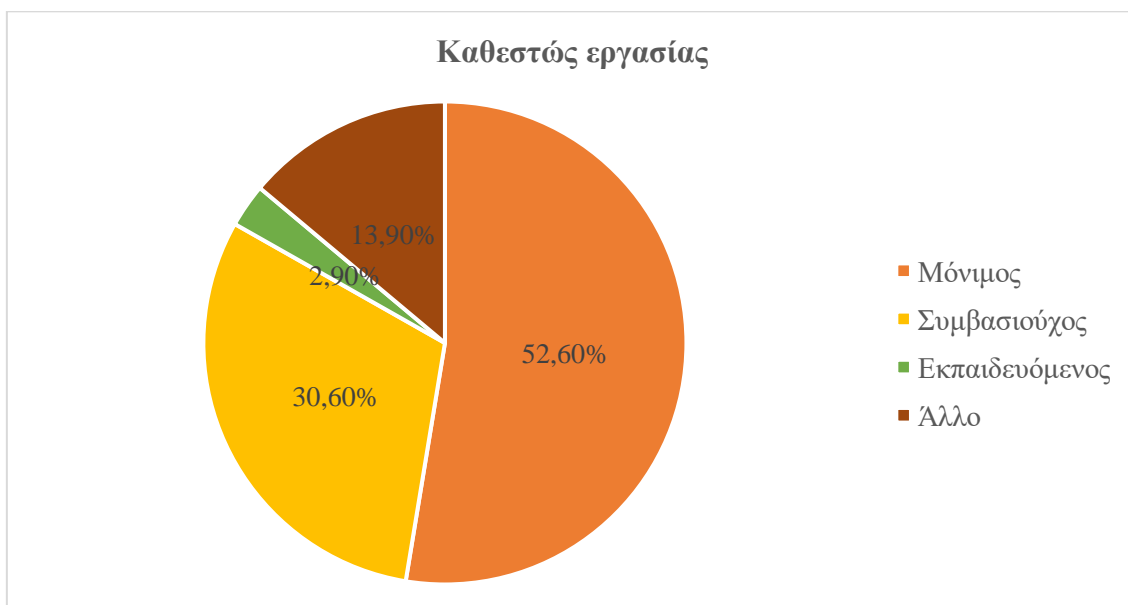
Γράφημα 3 Οικογενειακή κατάσταση

Στο γράφημα 4 παρουσιάζεται ο αριθμός των παιδιών που έχουν οι εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες. Αναλυτικότερα, η πλειονότητα έχει 2 παιδιά, καθώς από τις 209 απαντήσεις οι 106 (50,7%) δήλωσε 2 παιδιά. Στη συνέχεια, 69 γυναίκες δήλωσαν 1 παιδί με ποσοστό 33%. Έπειτα, από τις 209 απαντήσεις οι 23 γυναίκες δήλωσαν 3 παιδιά με ποσοστό 11%. Τέλος, 4 και άνω παιδιά έχουν μόνο 11 γυναίκες με ποσοστό 5,3%.



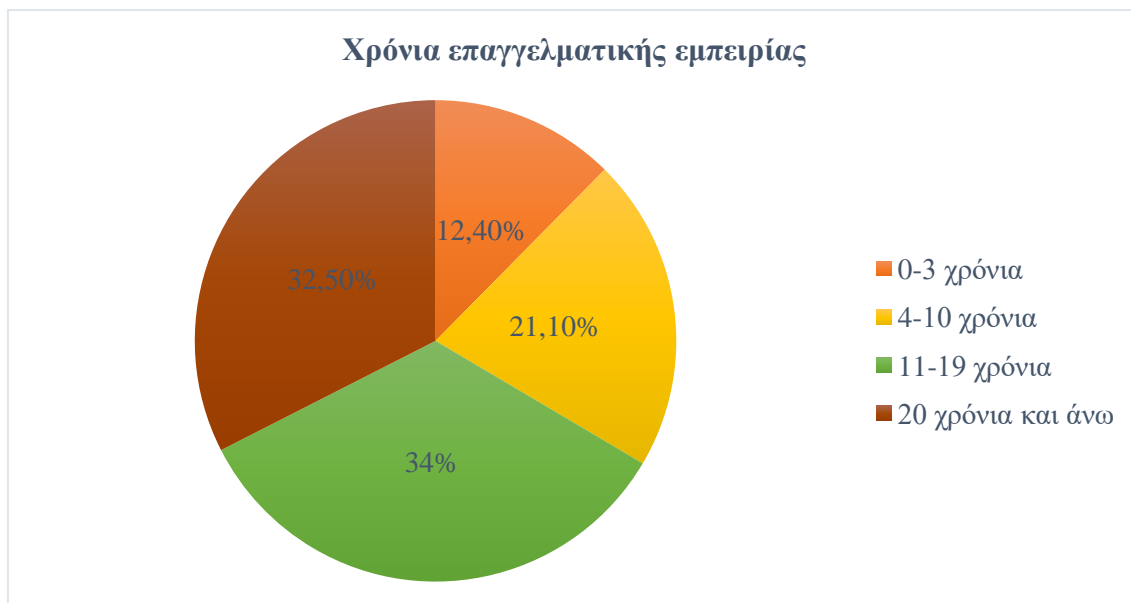
Γράφημα 4 Αριθμός παιδιών

Στο γράφημα 5 παρουσιάζεται το καθεστώς εργασίας των εργαζόμενων γυναικών, όπου από το σύνολο των 209 απαντήσεων οι 110 (52,6%) είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Στη συνέχεια, από τις 209 οι 64 γυναίκες (30,6%) είναι συμβασιούχοι υπάλληλοι. Έπειτα, παρουσιάζεται μια πληθώρα απαντήσεων όπου διαφαίνεται πως 29 γυναίκες (13,9%) είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου, καθώς επίσης και πολλές διανύουν μια περίοδο ανεργίας. Τέλος, από τις 109 υπάρχουν 6 γυναίκες (2,9%) που είναι εκπαιδευόμενες.



Γράφημα 5 Καθεστώς εργασίας

Τέλος, στο γράφημα 6 αναλύονται να ποσοστά από τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας των εργαζόμενων γυναικών. Αναλυτικότερα, από τις 209 απαντήσεις οι 71 γυναίκες (34%) έχουν 11-19 χρόνια επαγγελματική εμπειρία. Στη συνέχεια, με εμπειρία 20 χρόνια και άνω είναι 68 γυναίκες (32,5%), ενώ 4 έως 10 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας έχουν 44 γυναίκες (21,1%). Τέλος, 0 έως 3 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας έχουν 26 από τις 209 γυναίκες (12,4%).

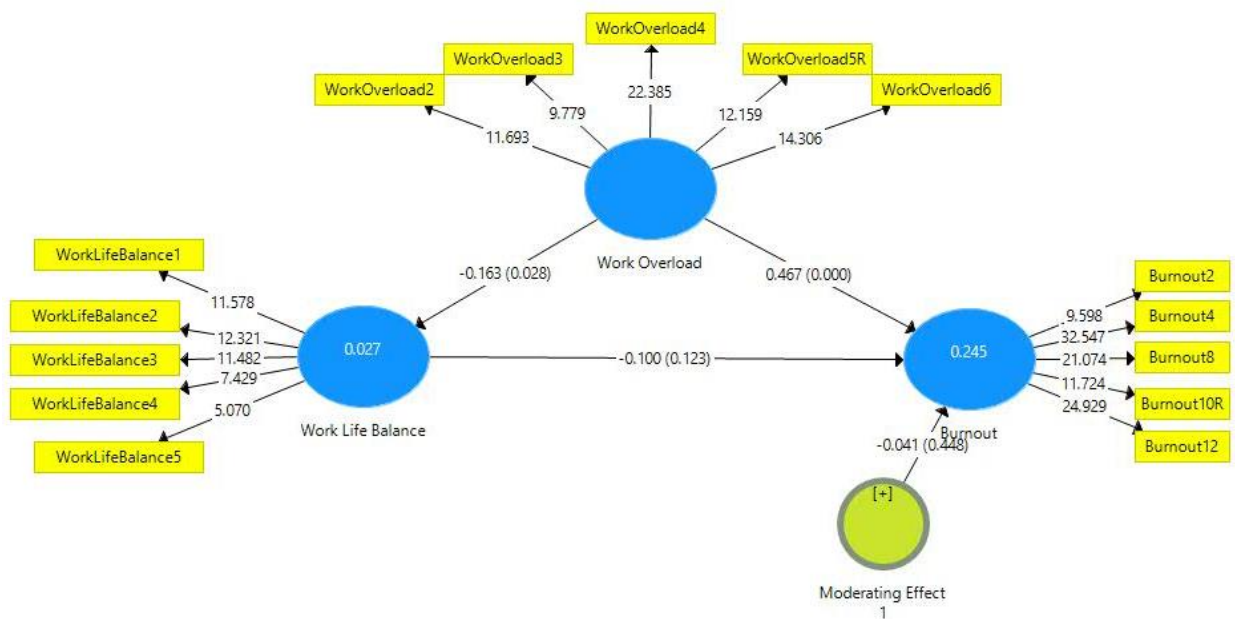


Γράφημα 6 Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

Αφού αναλύθηκαν παραπάνω τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι το αρχείο με τις απαντήσεις όλων των συμμετεχόντων μεταφέρθηκε από το Excel στο πρόγραμμα του SPSS Statistics όπου και δημιουργήθηκε το EFA (Exploratory Factor Analysis). Μετά από συνεχόμενες τροποποιήσεις στο πρόγραμμα του Spss Statistics ολοκληρώθηκε η τελική επιλογή των ερωτήσεων, οι οποίες φαίνονται στους πίνακες 11 και 12. Μάλιστα, να τονισθεί ότι στον πίνακα 12 επιλέγεται η ομαδοποίηση των μεταβλητών σε τρεις παράγοντες. Οι τιμές των επιμέρους μεταβλητών ορίστηκαν (στην παρούσα εργασία) να είναι μεγαλύτερες από το όριο του 0,5, έτσι, όσες μεταβλητές που έχουν χαμηλότερες φορτίσεις, να αφαιρούνται από το μοντέλο.

Μετά την τελική επιλογή των ερωτήσεων, δημιουργήθηκε στο πρόγραμμα του Smart PLS Software το μοντέλο της έρευνας (Εικόνα 3). Το μοντέλο που δημιουργήθηκε

παρέχει ορισμένα στατιστικά στοιχεία τα οποία συμβάλλουν στην ανάδειξη των αποτελεσμάτων. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν πως η υπερφόρτωση των υποχρεώσεων που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον διαταράσσουν την ισορροπία ζωής και εργασίας, καθώς προστίθενται επιπλέον υποχρεώσεις στην ήδη βεβαρυσμένη καθημερινότητα των γυναικών. Μάλιστα, αξίζει να τονισθεί ότι η σχέση της υπερφόρτωσης των εργασιών με την ισορροπία προσωπικής και εργασιακής ζωής είναι στατιστικά σημαντική (0,028) και αποδεικνύεται ότι η υπερφόρτωση των εργασιών μειώνει την ισορροπία ζωής και εργασίας (-0,163). Ταυτόχρονα, όπως αποδεικνύεται ο συσχετισμός της σχέσης της υπερφόρτωσης εργασιών και της εργασιακής εξάντλησης αναδεικνύει ότι η σχέση τους είναι στατιστικά σημαντική (0,000) καθώς η υπερφόρτωση των εργασιών αυξάνει την εργασιακή εξάντληση των γυναικών (0,467). Καταλήγοντας, η σχέση της ισορροπίας ζωής και εργασίας και της εργασιακής εξουθένωσης δεν είναι στατιστικά σημαντική (0,123) οπότε η σχέση τους θεωρείτε αδύναμη για περαιτέρω ανάλυση.



Εικόνα 3

Είναι σημαντικό επίσης να παρουσιαστούν οι πίνακες 1-2 οι οποίοι δημιουργήθηκαν με τη βοήθεια του προγράμματος Smart PLS. Αυτό που διαφαίνεται στα «Quality Criteria» είναι η εσωτερική συνοχή των μεταβλητών και η συσχέτιση των ερωτήσεων μεταξύ τους.

Πίνακας Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας

Πίνακας 1

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Εργασιακή εξουθένωση	0,799	0,860	0,554
Μετριοαστικό αποτέλεσμα 1	1,000	1,000	1,000
Ισορροπία ζωής-εργασίας	0,929	0,941	0,762
Υπερφόρτωση εργασιών	0,756	0,837	0,507

Διακριτική Εγκυρότητα

Πίνακας 2

	Εργασιακή εξουθένωση	Μετριοαστικό αποτέλεσμα 1	Ισορροπία ζωής-εργασίας	Υπερφόρτωση εργασιών
Εργασιακή εξουθένωση	0,744			
Μετριοαστικό αποτέλεσμα 1	-0,038	1,000		
Ισορροπία ζωής-εργασίας	-0,182	0,124	0,873	
Υπερφόρτωση εργασιών	0,482	0,039	-0,163	0,712

Στη συνέχεια, τρέχοντας το μοντέλο με το πρόγραμμα του Smart PLS Software έγινε φανερό ποιες από τις υποθέσεις της έρευνας υποστηρίζονται και ποιες απορρίπτονται. Όπως είναι έκδηλο οι υποθέσεις 1,2 υποστηρίζονται, καθώς οι σχέσεις είναι στατιστικά σημαντικές, ενώ η υπόθεση 3 δεν υποστηρίζεται, καθώς οι σχέσεις δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

Συντελεστές διαδρομής

Πίνακας 3

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Υποθέσεις
Μετριαστικό αποτέλεσμα 1 → Εργασιακή εξουθένωση	-0,041	-0,040	0,054	0,759	0,448	
Ισορροπία ζωής-εργασίας → Εργασιακή εξουθένωση	-0,100	-0,103	0,065	1,544	0,123	Υπόθεση 3 Μη στατιστικά σημαντική
Υπερφόρτωση εργασιών → Εργασιακή εξουθένωση	0,467	0,477	0,049	9,515	0,000	Υπόθεση 2 Υποστηρίζεται
Υπερφόρτωση εργασιών → Ισορροπία ζωής-εργασίας	-0,163	-0,179	0,074	2,198	0,028	Υπόθεση 1 Υποστηρίζεται

Ειδικές έμμεσες επιδράσεις

Πίνακας 4

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Υπερφόρτωση εργασιών → Ισορροπία ζωής-εργασίας → Εργασιακή εξουθένωση	0,016	0,017	0,013	1,226	0,220

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

5.1 Περιορισμοί της έρευνας

Είναι γεγονός πως κάθε έρευνα έρχεται αντιμέτωπη με ορισμένα προβλήματα και με ορισμένους περιορισμούς. Έτσι, λοιπόν, και η παρούσα έρευνα αντιμετώπισε ορισμένα προβλήματα που είναι σημαντικό να αναφερθούν. Αρχικά, είναι γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας είναι αρκετά μεγάλο (209 γυναίκες) κάτι το οποίο είναι εξαιρετικά θετικό, διότι μ' αυτόν τον τρόπο φαίνεται ότι συλλέχθηκε ένα αξιόπιστο δείγμα μέσα από το οποίο θα εξαχθούν όσο γίνεται αξιόπιστα αποτελέσματα μιας ικανοποιητικής μερίδας του πληθυσμού των γυναικών. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι στο δείγμα του πληθυσμού δεν υπάρχει ομοιομορφία στις ηλικιακές ομάδες, καθώς διαπιστώνεται ότι στις ηλικίες 56+ απάντησαν μόνο 15 γυναίκες. Το ίδιο συνέβη και με τη μικρότερη ηλικιακή βαθμίδα των 18-32 όπου απάντησαν 31 γυναίκες. Ιδανικά, ένας από τους σκοπούς της παρούσας διπλωματικής ήταν η ομοιόμορφη συλλογή δεδομένων όσον αφορά τις ηλικιακές βαθμίδες και γι' αυτόν τον λόγο κρίθηκε αναγκαίο να αναφερθεί ως ένα από τα προβλήματα της έρευνας.

Στη συνέχεια, ένας σοβαρός περιορισμός της παρούσας διπλωματικής έρευνας αφορά πάλι το δείγμα του πληθυσμού και την ομοιομορφία του. Συγκεκριμένα, στα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου υπάρχει αρκετά μεγάλη άνιση κατανομή στην ερώτηση που αφορά την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών. Αναλυτικότερα, οι 174 γυναίκες που απάντησαν στην έρευνα είναι έγγαμες, ενώ μόνο οι 18 είναι άγαμες και 17 διαζευγμένες. Θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον να μπορούσε να αποσαφηνιστεί, εάν οι άγαμες ή οι διαζευγμένες εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες αισθάνονται περισσότερη ή λιγότερη εργασιακή εξουθένωση από τις έγγαμες που συνιστούν την πλειοψηφία του δείγματος. Όπως είναι, λογικό, λοιπόν τα αποτελέσματα της παρούσας διπλωματικής θα αναφέρονται ως επί το πλείστον στις έγγαμες γυναίκες. Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως η διανομή των ερωτηματολογίων, καθώς και η συλλογή των δεδομένων διεξήχθησαν κάτω από δυσμενείς συνθήκες. Αναλυτικότερα, η πανδημία του Covid-19 κατέστησε δύσκολη τη συλλογή δεδομένων δια ζώσης και γι' αυτόν τον λόγο επιλέχθηκε η διανομή των ερωτηματολογίων μέσω Google Forms με σκοπό την προφύλαξη και την ασφάλεια όλων. Ωστόσο, είναι έκδηλο ότι, από τη στιγμή που τα ερωτηματολόγια απαντώνται ανώνυμα, δεν γνωρίζουμε με σιγουριά, εάν και τα 209

ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από γυναίκες, καθώς το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε και δημόσια στο διαδίκτυο και δεν διανεμήθηκε μόνο σε γνωστές και φίλες.

Καταλήγοντας, οι παραπάνω περιορισμοί δεν είναι αμελητέας σημασίας, καθώς μπορούν να επηρεάσουν σοβαρά το δείγμα και τα αποτελέσματα της παρούσας διπλωματικής. Ωστόσο, δεδομένων των συνθηκών έγινε προσπάθεια για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και για την εξαγωγή όσο γίνεται πιο έγκυρων και αξιόπιστων συμπερασμάτων.

5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Είναι γεγονός ότι η προσπάθεια ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι ένα σημαντικό ζήτημα που ταλανίζει τις σύγχρονες εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες ως προς τη διαχείριση του. Συνεπώς, όπως είναι λογικό χρειάζεται περαιτέρω έρευνα στην Ελλάδα, ώστε να γίνει εφικτή η αποσαφήνιση των τρόπων και των μεθόδων που θα καταφέρει να καταστεί δυνατή η εφαρμογή αυτής της ισορροπίας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ανέδειξαν ότι γίνονται ορισμένες προσπάθειες, ώστε να επιτευχθεί αυτή η ισορροπία και συνεπώς να αισθάνονται οι εργαζόμενες γυναίκες ότι βρίσκονται σε ένα περιβάλλον υποστηρικτικό που προωθεί την ισορροπία ζωής και εργασίας. Έχοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω θα μπορούσε να οργανωθεί μια έρευνα όπου θα προσανατολίζεται στους τρόπους και στις μεθόδους που μπορεί να προωθηθεί η ισορροπία ζωής και οικογένειας τόσο από τα στελέχη όσο και τους ίδιους τους οργανισμούς. Επίσης, θα ήταν μια πολύ ενδιαφέρουσα ερευνητική προσπάθεια η προσέγγιση και η καταγραφή των τρόπων ισορροπίας ξεχωριστά από τους δημόσιους και τους ιδιωτικούς οργανισμούς, ώστε να εντοπισθούν οι διαφοροποιήσεις τους. Καταλήγοντας, είναι σίγουρο ότι η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα πάνω σ' αυτό το ερευνητικό θέμα δεν δύναται να σταματήσει, καθώς κρίνεται αναγκαία η βελτίωση της ζωής των εργαζόμενων γυναικών.

5.3 Θεωρητική συζήτηση

Η παρούσα διπλωματική έρευνα είχε ως στόχο να εξετάσει την προσπάθεια ισορροπίας της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζόμενων γυναικών. Μάλιστα προκειμένου να εξεταστεί ο βαθμός της εργασιακής εξουθένωσης που αισθάνονται στην καθημερινή τους ζωή οι εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες, η έρευνα

διεξήχθη με ποσοτική μέθοδο με τη βοήθεια ερωτηματολογίου. Σκοπός, λοιπόν, της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπωθεί αν επιτυγχάνεται ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή. Ο λόγος που υπάρχει τέτοιο ενδιαφέρον από τους επιστήμονες για το ζήτημα της ισορροπίας ζωής και εργασίας είναι διότι τα οφέλη που προσφέρει τόσο στα άτομα μεμονωμένα όσο και στους οργανισμούς είναι πολυποίκιλα. Αρχικά, η επίτευξη αυτής της ισορροπίας προσδίδει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη συγκέντρωση στις αρμοδιότητες που τους ανατίθενται, καθώς και κίνητρα, εργασιακή δέσμευση, αυτοπεποίθηση και δημιουργικότητα (Gomes, Seman & De Montreuil Carmona, 2020). Επίσης, πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι μειώνει τις συγκρούσεις ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία, καθώς λειτουργεί σαν ανασταλτικός παράγοντας ανάμεσα στην σχέση αυτών των δύο (Gomes, Seman & De Montreuil Carmona, 2020). Στην συνέχεια, όσον αφορά την σύνδεση ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής με την υπερφόρτωση εργασιών είναι εμφανές ότι η σχέση τους είναι άρρηκτα συνδεδεμένη. Ο λόγος έγκειται στο γεγονός ότι, όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας οι διαθέσιμοι πόροι και οι αντοχές λιγοστεύουν με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά τόσο η προσωπική όσο και η οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου (Poulose & Dhal, 2020).

Αξίζει, ακόμη, να αναφερθεί πως η υπερφόρτωση των εργασιών κατηγοριοποιείται ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζει την ζωή των εργαζόμενων και ειδικότερα των εργαζόμενων γυναικών στις οποίες ανατίθενται μια πληθώρα εργασιών και στην οικογενειακή εστία. Μάλιστα, φαίνεται πως ο χρόνος σε συνδυασμό με τον όγκο των εργασιών είναι ορισμένοι σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν σε ψυχική και σωματική εξάντληση. Ακόμη, να τονισθεί πως η υπερφόρτωση εργασιών στο εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με την υπερφόρτωση εργασιών στις υποχρεώσεις του σπιτιού και στη φροντίδα των παιδιών είναι φανερό πως οδηγούν σε έντονη εργασιακή εξουθένωση των γυναικών. Μάλιστα καίριο ρόλο αποτελεί το γεγονός ότι οι απαιτήσεις της εργασίας καλύπτουν μια ποικιλία πτυχών, καθώς μπορεί να είναι ψυχολογικές, σωματικές, οργανωτικές και κοινωνικές (Brough, Timms, Chan, Hawkes & Rasmussen, 2020).

Ασφαλώς, οι επιπτώσεις που προκαλούνται από αυτήν την πληθώρα υποχρεώσεων είναι ποικίλες και καθόλου αμελητέες. Αρχικά, διότι οι απαιτήσεις στο εργασιακό περιβάλλον απαιτούν συνεχή σωματική και ψυχολογική προσπάθεια (Brough, Timms, Chan, Hawkes & Rasmussen, 2020). Παράλληλα, αντίστοιχες έρευνες, όπως

αυτή των Haar, Roche και Ten Brummelhuis (2017) διαπίστωσαν ότι οι απαιτήσεις στο εργασιακό περιβάλλον μειώνουν τις αντιλήψεις των εργαζόμενων σχετικά με την ισορροπία ζωής και εργασίας. Ακόμη, ο υψηλός φόρτος εργασίας παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με το άγχος, τις συγκρούσεις και φυσικά τη συναισθηματική εξάντληση (Ali, Mujahid & Umar, 2021). Παράλληλα, η υπερφόρτωση των εργασιών οδηγεί όχι μόνο σε συναισθηματική κόπωση αλλά και σε σύγκρουση ανάμεσα στην οικογένεια και στην εργασία (Ali, Mujahid & Umar, 2021). Την ίδια στιγμή μια ακόμη πολύ σημαντική επίπτωση αποτελεί το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι βιώνουν εργασιακή υπερφόρτωση έχουν έντονη πρόθεση να αποχωρήσουν από την εργασία τους αναζητώντας κάτι άλλο (Ali, Mujahid & Umar, 2021). Αυτό συμβαίνει διότι το άγχος λειτουργεί ως μεσολαβητής ανάμεσα στην υπερφόρτωση εργασιών και στην πρόθεση για αποχώρηση από την εργασία (Ali, Mujahid & Umar, 2021). Πολύ σημαντικό πρόβλημα που προκαλεί ο φόρτος εργασίας πέρα από τα αυξημένα επίπεδα άγχους είναι και η μείωση της δυνατότητας επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί στην εργασία (Ali, Mujahid & Umar, 2021). Αποτυπώνεται δηλαδή και μια μείωση της αποδοτικότητας των εργαζόμενων. Κάτι το οποίο ιδιαίτερα οι οργανισμοί και οι εταιρίες επιδιώκουν να αποφεύγουν, καθώς πλήττει τους στόχους και τις επιδιώξεις τους. Τέλος, ακόμη μια πολύ σημαντική επίπτωση είναι ότι ο φόρτος εργασίας μειώνει και την ποιότητα της εργασίας που έχουν κληθεί οι εργαζόμενοι να φέρουν εις πέρας (Dewi, Susanti, Sufiyati & Cokki, 2021). Συνεπώς, αποδεικνύεται ότι ο φόρτος εργασίας επιδρά με αρνητικό πρόσημο στην προσπάθεια ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (Brough, Timms, Chan, Hawkes & Rasmussen, 2020).

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν πως η υπερφόρτωση των υποχρεώσεων που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον διαταράσσουν την ισορροπία ζωής και εργασίας, καθώς προστίθενται επιπλέον υποχρεώσεις στην ήδη βεβαρυσμένη καθημερινότητα των γυναικών. Μάλιστα, αξίζει να τονισθεί ότι η σχέση της υπερφόρτωσης των εργασιών με την ισορροπία προσωπικής και εργασιακής ζωής είναι μια σχέση σημαντική και αποδεικνύει ότι η υπερφόρτωση των εργασιών μειώνει την ισορροπία ζωής και εργασίας. Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα που κλήθηκε να αποδείξει η συγκεκριμένη έρευνα είναι, εάν η υπερφόρτωση εργασιών οδηγεί ή όχι σε εργασιακή εξάντληση. Όπως αποδεικνύεται ο συσχετισμός της σχέσης της υπερφόρτωσης εργασιών και της εργασιακής εξάντλησης αναδεικνύει ότι η σχέση τους είναι σημαντική, καθώς η υπερφόρτωση των εργασιών αυξάνει την εργασιακή εξάντληση των γυναικών. Όπως και σε αντίστοιχη έρευνα των Kloutsiniotis και Mihail (2019) έτσι και η συγκεκριμένη

έρευνα επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι η υπερφόρτωση εργασιών αυξάνει την εργασιακή εξουθένωση.

Στην συνέχεια, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο φόρτος εργασίας οδηγεί σε εξουθένωση, διότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται οξύθυμοι και προσβεβλημένοι (Dewi, Susanti, Sufiyati & Cokki, 2021). Με την σειρά της η εξουθένωση προσφέρει μια πληθώρα προβλημάτων τόσο στην εργασία και στην οικογένεια όσο και στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου. Χαρακτηριστικά παραδείγματα που προκαλεί στην υγεία του ατόμου η εξουθένωση είναι η θνησιμότητα, η πρόωρη γήρανση, η ανοσοκαταστολή, οι καρδιαγγειακές νόσοι, καθώς και δομικές και λειτουργικές αλλαγές στον εγκέφαλο (Bayes, Tavella & Parker, 2021). Γίνεται λοιπόν φανερό το πόσο επιζήμια μπορεί να είναι η εξουθένωση στην υγεία ακόμα και ενός νέου ανθρώπου. Παράλληλα, προβλήματα λόγω εξάντλησης συσχετίζονται και με την χρήση ουσιών, με μειωμένη απόδοση στο χώρο εργασίας, καθώς και με προβλήματα στο οικογενειακό περιβάλλον (Lambert, Keena, Morrow, Vickovic, Haynes, May & Leone, 2021). Μάλιστα, η βιβλιογραφία προσφέρει έναν καταγισμό πληροφοριών σχετικά με την στενή σύνδεση που εντοπίζεται ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και στην σύγκρουση εργασίας και οικογένειας. Η κατάσταση αυτή επικρατεί, όταν οι τομείς της εργασίας και της οικογένειας διαχέονται ο ένας στον άλλον με αποτέλεσμα την πρόκληση συνεχών συγκρούσεων και προβλημάτων και στους δύο τομείς (Lambert, Keena, Morrow, Vickovic, Haynes, May & Leone, 2021). Την ίδια στιγμή στην έρευνα των Jaegers, Vaughn, Werth, Matthieu, Ahmad και Barnidge (2020) εντοπίζεται η πολύ ισχυρή σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην εξουθένωση και στα καταθλιπτικά συμπτώματα ενός εργαζόμενου ατόμου. Καταλήγοντας, γίνεται φανερό ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι ένα πρόβλημα που ταλανίζει τους σύγχρονους εργαζόμενους. Αυτό διότι ο φόρτος εργασίας και οι ρυθμοί της σύγχρονης ζωής απαιτούν από το άτομο τη διεκπεραίωση όλων αυτών των υποχρεώσεων σε καθημερινή βάση, η οποία όπως επιβεβαιώθηκε και από τις παραπάνω μελέτες οδηγεί μακροπρόθεσμα σε προβλήματα τόσο ψυχικής όσο και σωματικής υγείας.

Ολοκληρώνοντας η διπλωματική αυτή τον κύκλο της, είναι γεγονός ότι έγινε μια προσπάθεια να παρουσιαστεί και να αναλυθεί μια πληθώρα πληροφοριών σχετικά με το ζήτημα της ισορροπίας ζωής και εργασίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζόμενων γυναικών σήμερα. Ένας από τους βασικούς σκοπούς της παρούσας διπλωματικής έρευνας ήταν η διεξοδική ανάλυση μέσω της θεωρητικής ανασκόπησης

της έννοιας της ισορροπίας ζωής και εργασίας. Την ίδια στιγμή, κρίθηκε αναγκαία η αναφορά στις πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν, ώστε να οδηγήσουν σ' αυτήν την ισορροπία στις ζωές των εργαζόμενων γυναικών. Παράλληλα, δόθηκε έμφαση στη θεωρητική ανάλυση της έννοιας της εργασιακής εξουθένωσης εστιάζοντας ιδιαίτερα και στις αιτίες που την προκαλούν, καθώς και στις σοβαρές επιπτώσεις που προξενεί τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στους οργανισμούς. Δεν πρέπει να λησμονείται το γεγονός ότι η συγκεκριμένη έρευνα είναι προσανατολισμένη στις γυναίκες, καθώς μάλιστα και γι' αυτόν τον λόγο γίνεται αναφορά σε ένα ολόκληρο κεφάλαιο στον ρόλο του φύλου, στις θεωρίες του κοινωνικού ρόλου, καθώς και στην πραγματικότητα που βιώνουν στην σημερινή κοινωνία οι εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες, καθώς έρχονται αντιμέτωπες καθημερινά με μια άνιση κατανομή των υποχρεώσεων του σπιτιού και φυσικά με μια καθημερινή συνεχόμενη εργασία στο σπίτι, η οποία δεν αμείβεται.

Ένας ακόμη βασικός σκοπός της παρούσας διπλωματικής αφορά το ερευνητικό πεδίο στο οποίο προσανατολίστηκε η έρευνα, με σκοπό να προσφέρει καινούργια δεδομένα στην επιστημονική κοινότητα. Ο συνδυασμός τριών ερωτηματολογίων από διαφορετικούς ερευνητές κατέστησε εφικτή τη διεξαγωγή νέων δεδομένων, καθώς οι απαντήσεις των εργαζόμενων γυναικών αντικατοπτρίζουν τις σημερινές συγκυρίες. Τα νέα αυτά δεδομένα που προήλθαν από τις απαντήσεις 209 γυναικών ανέδειξαν ότι η υπερφόρτωση που βιώνουν σήμερα οι γυναίκες στον εργασιακό τους κλάδο τις οδηγεί σε μια εργασιακή εξουθένωση, η οποία με τη σειρά της προσδίδει μια σειρά από προβλήματα τόσο στην ψυχική όσο και στη σωματική τους υγεία και ευεξία. Και μάλιστα, να τονισθεί ότι η υπερφόρτωση των εργασιών αποτελεί μόνο έναν παράγοντα που επηρεάζει τη σχέση ισορροπίας ζωής και εργασίας και εργασιακής εξουθένωσης. Συνεπώς, είναι πολύ λογικό να μπορούν να εντοπιστούν και άλλοι παράγοντες που δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο τη μείωση της εργασιακής εξάντλησης των γυναικών.

Επιπλέον, να τονισθεί πως έχουν καταγραφεί σημαντικές στατιστικές συσχετίσεις στις δύο από τις τρεις υποθέσεις που επιχειρήθηκαν να γίνουν. Οι υποθέσεις αυτές απέδειξαν ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο φόρτος εργασίας στη ζωή μιας εργαζόμενης μητέρας τόσο μεγαλύτερος θα είναι και ο βαθμός της εργασιακής εξουθένωσης που θα βιώνει στη ζωή της. Παράλληλα, όλος αυτός ο φόρτος δυσχεραίνει την προσπάθεια να υπάρξει ισορροπία ανάμεσα στη ζωή-οικογένεια και στην εργασία, μια προσπάθεια ζωτικής σημασίας για τις χειραφετημένες γυναίκες σήμερα. Αναφορικά με τον έλεγχο της τρίτης υπόθεσης της διπλωματικής εργασίας, φαίνεται πως δεν κατάφερε να υπάρξει

στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ισορροπία ζωής και εργασίας και στην εργασιακή εξουθένωση και αυτό αποτελεί μια πρόκληση για μελλοντικές έρευνες που θα διαλευκάνουν καλύτερα τη συγκεκριμένη υπόθεση.

Καταλήγοντας, είναι γεγονός ότι η ζωή στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες αποτελεί πλέον μια πρόκληση, μια δοκιμασία, η οποία εμπεριέχει πολλές δυσκολίες, πολλές υποχρεώσεις, πολλές προκλήσεις που καλούνται να διεκπεραιώσουν οι σύγχρονες εργαζόμενες γυναίκες και μητέρες, για να μπορέσουν να χωρέσουν στο καλούπι της δυτικής κοινωνίας που θέλει τη γυναίκα τέλεια σύζυγο, τέλεια μητέρα, τέλεια εργαζόμενη. Ωστόσο, παρόλο που είναι έκδηλο πως κάτι τέτοιο είναι ανέφικτο, αυτό το πρότυπο είναι αρκετό για να προκαλεί καθημερινό άγχος, στρες, εκνευρισμό και εξάντληση στην ψυχοσύνθεση των γυναικών. Σκοπός της επιστήμης είναι να μπορέσει να βρει τους τρόπους και τις μεθόδους που θα καταστεί εφικτή η ισορροπία της ζωής-οικογένειας και της εργασίας. Τέλος, αποτελεί υποχρέωση του κράτους και των οργανισμών να θέσουν σε εφαρμογή τις πρακτικές που θα συνδράμουν στην προσπάθεια να υπάρξει μια αποσυμφόρηση του βαριού φορτίου των πολλαπλών ρόλων που έχουν κληθεί να κουβαλούν καθημερινά οι σύγχρονες εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες.

Βιβλιογραφία:

- Αργυρίου, Γ., & Κασσού, Β. (2014). Θεωρητική ανάλυση στα είδη έρευνας: Ποσοτική και ποιοτική.
- Παπαγεωργίου, Γ. (2014). Ποσοτική έρευνα. https://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH.pdf
- Παπαγεωργίου, Ι. (2015). Θεωρία δειγματοληψίας. <http://hdl.handle.net/11419/1296>
- Τουρλομούση, Ό. (2020). Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Η περίπτωση των εργαζόμενων τραπεζικού κλάδου.
- Χατζηδημητρίου, Ε. (2019). Η σύγκρουση από τον χώρο της εργασίας στην οικογένεια.
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, 4(2). doi:10.7713/ijms.2013.0032
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. doi:10.5539/ibr.v12n2p99
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of psychosomatic research*, 69(1), 51-57. doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002
- Ali, S. A., Mujahid, K., & Umar, M. (2021). Feel like quitting the job? A causal attribution approach to social and work overload consequences. *Management Research Review*. doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0180
- Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., Buluş, M., & Allen, K.-A. (2020). Coronavirus Stress, Optimism-Pessimism, Psychological Inflexibility, and Psychological Health: Psychometric Properties of the Coronavirus Stress Measure. *International Journal of Mental Health and Addiction*. doi:10.1007/s11469-020-00337-6

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van Der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using Equity Theory to Examine the Difference Between Burnout and Depression. *Anxiety, Stress & Coping, 13*(3), 247–268. doi:10.1080/10615800008549265
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(1), 1–21. doi:10.1080/10615806.2020.1797695
- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of burnout: Causes and consequences. *The World Journal of Biological Psychiatry, 1*–13. doi:10.1080/15622975.2021.1907713
- Beemsterboer, J., & Baum, B. H. (1984). “Burnout.” *Social Work in Health Care, 10*(1), 97–109. doi:10.1300/j010v10n01_08
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(6), 107.
- Beit Mashal, B., Arshadi, N., Heidari, A., & Asgari, P. (2021). Designing and testing a model of some consequences of job burnout. *Journal of Psychological Achievements, 28*(1), 153–176.
- Berardo, D. H., Shehan, C. L., & Leslie, G. R. (1987). A residue of tradition: Jobs, careers, and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family, 381*–390. doi:10.2307/352307
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology, 12*(1), 67–92. doi:10.1146/annurev.so.12.080186
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence, 473*–487. doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Byrne, U. (2005). Work-life balance. *Business Information Review, 22*(1), 53–59. doi:10.1177/0266382105052268

- Carreiro, J. (2021). Gender Role Beliefs, Household Chores, and Modern Marriages.
- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233. doi:10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 685–701. doi:10.1002/(sici)1099-1379(199711)18:6<685::aid-job817>3.0.co;2-u
- Cramer, K. M., Million, E., & Perreault, L. A. (2002). Perceptions of Musicians: Gender Stereotypes and Social Role Theory. *Psychology of Music*, 30(2), 164–174. doi.org/10.1177/0305735602302003
- Croasmun, J. T., & Ostrom, L. (2011). Using likert-type scales in the social sciences. *Journal of Adult Education*, 40(1), 19-22.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454–464. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209.
- Dewi, S. P., & Susanti, M., Sufiyati, & Cokki (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Journal Management*, 25(1), 56-75. doi.org/10.24912/jm.v25i1.703

- Diekman, A. B., & Schneider, M. C. (2010). A Social Role Theory Perspective on Gender Gaps in Political Attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 34(4), 486–497. doi:10.1111/j.1471-6402.2010.01598.x
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.
- Doan, L., & Quadlin, N. (2018). Partner Characteristics and Perceptions of Responsibility for Housework and Child Care. *Journal of Marriage and Family*. doi:10.1111/jomf.12526
- Dousin, O., Collins, N., Bartram, T., & Stanton, P. (2020). The relationship between work-life balance, the need for achievement, and intention to leave: Mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*. doi:10.1111/jan.14724
- Drummond, D. (2015). Physician burnout: its origin, symptoms, and five main causes. *Family practice management*, 22(5), 42-47
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload. *Handbook of Work-Family Integration*, 125–140. doi:10.1016/b978-012372574-5.50010-7
- Eagly, A. H. (1997). Sex differences in social behavior: Comparing social role theory and evolutionary psychology. *American Psychologist*, 52(12), 1380–1383. doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1380.b
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1–3. doi:10.1037/0003-066x.52.12.1380.b
- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F., & Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care*, 13(5), 482–488. doi:10.1097/mcc.0b013e3282efd28a

- Evans, J. M. (2002). Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 28, S187. doi:10.2307/3552351
- Farber, B. A., & Heifetz, L. J. (1982). The process and dimensions of burnout in psychotherapists. *Professional Psychology*, 13(2), 293–301. doi:10.1037/0735-7028.13.2.293
- Franke, G. R., Crown, D. F., & Spake, D. F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 920–934. doi:10.1037/0021-9010.82.6.920
- Gatrell, C. J., Burnett, S. B., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2012). Work-Life Balance and Parenthood: A Comparative Review of Definitions, Equity and Enrichment*. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 300–316. doi:10.1111/j.1468-2370.2012.00341.x
- Gold, Y. (1985). Burnout: Causes and Solutions. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 58(5), 210–212. doi:10.1080/00098655.1985.995553
- Gomes, G., Seman, L. O., & De Montreuil Carmona, L. J. (2020). Service innovation through transformational leadership, work-life balance, and organizational learning capability. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1–14. doi:10.1080/09537325.2020.1814953
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. doi:10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. doi:10.1348/000712608x337797
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. doi:10.1177/1523422307305487

- Haar, J. M., Roche, M., & ten Brummelhuis, L. (2017). A daily diary study of work-life balance in managers: utilizing a daily process model. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–23. doi:10.1080/09585192.2017.1314311
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., Goh, J. (2019). Estimating the Attributable Cost of Physician Burnout in the United States. *Annals of Internal Medicine*, 170(11), 784. doi:10.7326/m18-1422
- Harris, M. M., & Bladen, A. (1994). Wording effects in the measurement of role conflict and role ambiguity: A multitrait-multimethod analysis. *Journal of Management*, 20(4), 887-901.
- Harrison, L. A., & Lynch, A. B. (2005). Social Role Theory and the Perceived Gender Role Orientation of Athletes. *Sex Roles*, 52(3-4), 227–236. doi: 10.1007/s11199-005-1297-1
- Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in Psychiatry*, 11. doi:10.3389/fpsy.2020.519237
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2018). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171. doi:10.5465/amr.2016.0409
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 38–44. doi:10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2015). Unpacking Americans' Views of the Employment of Mothers and Fathers Using National Vignette Survey Data. *Gender & Society*, 30(3), 413–441. doi:10.1177/0891243215597445
- Jaegers, L. A., Vaughn, M. G., Werth, P., Matthieu, M. M., Ahmad, S. O., & Barnidge, E. (2020). Work–Family Conflict, Depression, and Burnout Among Jail Correctional Officers: A 1-

Year Prospective Study. *Safety and Health at Work*, 12(2), 167-173.
doi:10.1016/j.shaw.2020.10.008

Javed, N., Siddique, K., & Hussain, G (2020). Husbands' Involvement in Domestic Chores and Family Conflicts: Empirical Evidence from Pakistan.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 29(3), 284. doi:10.1037/h0079772

Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life. *The Gender Gap in Psychotherapy*, 53–78. doi:10.1007/978-1-4684-4754-5_5

Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business & Management Research*, 6(1).

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?.

Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2019). Is it worth it? Linking perceived high-performance work systems and emotional exhaustion: The mediating role of job demands and job resources. *European Management Journal*. doi:10.1016/j.emj.2019.12.012

Kumar, S. (2007). Burnout in psychiatrists. *World Psychiatry*, 6(3), 186.

Lambert, E. G., Keena, L. D., Morrow, W. J., Vickovic, S. G., Haynes, S. H., May, D., & Leone, M. C. (2021). Effects of Work–Family Conflict on Southern Correctional Staff Burnout. *Criminal Justice and Behavior*. doi:10.1177/00938548211026354

Launer, J. (2020). Burnout in the age of COVID-19. *Postgraduate Medical Journal*, 96(1136), 367–368. doi:10.1136/postgradmedj-2020-137980

Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201-214.

- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2019). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163. doi:10.1080/00472778.2019.1659675
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. doi:10.1002/job.4030020205
- Matveev, A. V. (2002). The advantages of employing quantitative and qualitative methods in intercultural research: Practical implications from the study of the perceptions of intercultural communication competence by American and Russian managers. *Theory of communication and applied communication*, 1(6), 59-67.
- Muheim, F. (2012). Burnout: History of a Phenomenon. *Burnout for Experts*, 37–46. doi:10.1007/978-1-4614-4391-9_3
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS). *Work*, 49(1), 133–142. doi:10.3233/wor-131643
- Noon, M. (2007). The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities. *Work, employment and society*, 21(4), 773-784. doi:10.1177/0950017007082886
- Olga, Y., Potluri, R. M., Gulfiya, N., & Aizhan, S. (2020). Women's Unpaid Work as a Factor of Gender Inequality: A Case of Kazakhstan. *The Journal of Business Economics and Environmental Studies*, 10(2), 17-21. doi:10.13106/jbees.2020.vol10.no2.17
- Pailhé, A., Solaz, A., & Stanfors, M. (2021). The Great Convergence: Gender and Unpaid Work in Europe and the United States. *Population and Development Review*, 47(1), 181–217. doi:10.1111/padr.12385
- Perez, C. C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Random House.

- Perreault, M., & Power, N. (2021). Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *Journal of Occupational Science*, 1–15. doi:10.1080/14427591.2021.1894596
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169–183. doi:10.1108/jmp-03-2018-0117
- Queen, D., & Harding, K. (2020). Societal pandemic burnout: A COVID legacy. *International Wound Journal*, 17(4), 873–874. doi:10.1111/iwj.13441
- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294. doi:10.1177/0021886306295639
- Savicki, V., & Cooley, E. (1983). Theoretical and research considerations of burnout. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 227–238. doi:10.1016/0190-7409(83)90028-2
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). on the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*, 16(5), 565–582. doi:10.1080/08870440108405527
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Goals, Congruence, and Positive Well-Being: New Empirical Support for Humanistic Theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 30–50. doi:10.1177/0022167801411004
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 269-308.
- Starrels, M. E. (1994). Husbands' involvement in female gender-typed household chores. *Sex roles*, 31(7-8), 473-491. doi:10.1007/bf01544202

- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour dizaji, M., Seyedmehdi, S. M. (2020). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Journal of Public Health*. doi:10.1007/s10389-020-01313-z
- Turner, R. H., & Biddle, B. J. (1981). Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors. *Contemporary Sociology*, 10(6), 854. doi:10.2307/2067281
- Vladut, C. I., & Kállay, É. (2010). Work stress, personal life, and burnout. Causes, Consequences, Possible Remedies: -A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior*, 14(3), 261–280.
- Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 1–9. doi:10.1080/07481187.2020.1818885

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία

18 – 32	<input type="checkbox"/>	44-55	<input type="checkbox"/>
33-44	<input type="checkbox"/>	56+	<input type="checkbox"/>

2. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου	<input type="checkbox"/>	Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.	<input type="checkbox"/>
Απόφοιτος Α.Ε.Ι.	<input type="checkbox"/>	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	<input type="checkbox"/>
Άλλο:			

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος	<input type="checkbox"/>	Έγγαμος	<input type="checkbox"/>
Διαζευγμένος	<input type="checkbox"/>	Άλλο	<input type="checkbox"/>

4. Αριθμός παιδιών:

1	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	4 και άνω	<input type="checkbox"/>

ΕΡΓΑΣΙΑ

5. Το καθεστώς εργασίας σας:

Μόνιμος/η	<input type="checkbox"/>	Συμβασιούχος/α	<input type="checkbox"/>
Εκπαιδευόμενος/η	<input type="checkbox"/>	Άλλο	<input type="checkbox"/>

6. Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας:

0 – 3 χρόνια	<input type="checkbox"/>	4 – 10 χρόνια	<input type="checkbox"/>
11 – 19 χρόνια	<input type="checkbox"/>	20 χρόνια και άνω	<input type="checkbox"/>

1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	συμφωνώ	συμφωνώ απόλυτα

1	Η εταιρεία μας παίρνει μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5
2	Η εταιρεία μας υποστηρίζει τους εργαζόμενους στην εξισορρόπηση της προσωπικής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5
3	Τα στελέχη μας δίνουν ένα καλό παράδειγμα ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5
4	Τα στελέχη της εταιρείας μας είναι εκπαιδευμένα για την προώθηση της ισορροπίας προσωπικής και εργασιακής ζωής των εργαζομένων	1	2	3	4	5
5	Στην εταιρεία μας οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για προγράμματα που προωθούν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής	1	2	3	4	5
6	Μου δίνεται αρκετός χρόνος, ώστε να κάνω ό,τι απαιτείται από μένα στην εργασία μου	1	2	3	4	5
7	Συχνά, αυτά που πρέπει να κάνω είναι πάρα πολλά για ένα μόνο άτομο	1	2	3	4	5
8	Τα πρότυπα απόδοσης (οι απαιτήσεις) της εργασίας μου είναι πάρα πολύ υψηλά	1	2	3	4	5
9	Ο όγκος της δουλειάς μου είναι πολύ μεγάλος, ώστε να μπορώ να κάνω τα πάντα καλά	1	2	3	4	5
10	Η ποσότητα δουλειάς που μου ζητείται να κάνω είναι λογική	1	2	3	4	5
11	Ποτέ δεν έχω αρκετό χρόνο, για να μπορώ να ολοκληρώσω όλες τις υποχρεώσεις στη δουλειά μου	1	2	3	4	5

12	Βρίσκω πάντα νέες και ενδιαφέρουσες πτυχές στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
13	Υπάρχουν μέρες που νιώθω κουρασμένη, πριν φτάσω στη δουλειά	1	2	3	4	5
14	Συμβαίνει όλο και πιο συχνά να μιλάω για τη δουλειά μου με αρνητικό τρόπο	1	2	3	4	5
15	Μετά τη δουλειά τείνω να χρειάζομαι περισσότερο χρόνο από ό, τι στο παρελθόν, για να χαλαρώσω και να νιώσω καλύτερα	1	2	3	4	5
16	Μπορώ να αντέξω πολύ καλά την πίεση της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
17	Τον τελευταίο καιρό, τείνω να σκέφτομαι λιγότερο στη δουλειά και να κάνω τη δουλειά μου σχεδόν μηχανικά	1	2	3	4	5
18	Θεωρώ ότι η δουλειά μου είναι μια θετική πρόκληση	1	2	3	4	5
19	Κατά τη διάρκεια της εργασίας μου, αισθάνομαι συχνά συναισθηματικά εξαντλημένη	1	2	3	4	5
20	Με την πάροδο του χρόνου, κάποια μπορεί να αποσυνδεθεί από αυτού του είδους την εργασία	1	2	3	4	5
21	Μετά τη δουλειά, έχω αρκετή ενέργεια για τις ψυχαγωγικές μου δραστηριότητες	1	2	3	4	5
22	Μερικές φορές νιώθω αδιαθεσία εξαιτίας των εργασιακών μου καθηκόντων	1	2	3	4	5
23	Μετά τη δουλειά μου συνήθως νιώθω ταλαιπωρημένη και κουρασμένη	1	2	3	4	5
24	Αυτός είναι ο μόνος τύπος δουλειάς που μπορώ να φανταστώ ότι κάνω	1	2	3	4	5
25	Συνήθως, μπορώ να διαχειριστώ καλά την ποσότητα της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
26	Νιώθω ολοένα και μεγαλύτερη εμπλοκή στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
27	Όταν εργάζομαι, συνήθως αισθάνομαι ενεργητική	1	2	3	4	5

Πίνακας 5

Ηλικία					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	31	14,8	14,8	14,8
	2	91	43,5	43,5	58,4
	3	72	34,4	34,4	92,8
	4	15	7,2	7,2	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 6

Εκπαίδευση					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	63	30,1	30,1	30,1
	2	49	23,4	23,4	53,6
	3	29	13,9	13,9	67,5
	4	57	27,3	27,3	94,7
	5	11	5,3	5,3	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 7

Οικογενειακή κατάσταση					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	18	8,6	8,6	8,6
	2	174	83,3	83,3	91,9
	3	17	8,1	8,1	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 8

Αριθμός παιδιών					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	69	33,0	33,0	33,0
	2	106	50,7	50,7	83,7
	3	23	11,0	11,0	94,7
	4	11	5,3	5,3	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 9

Καθεστώς εργασίας					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	110	52,6	52,6	52,6
	2	64	30,6	30,6	83,3
	3	6	2,9	2,9	86,1
	4	29	13,9	13,9	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 10

Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας					
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	1	26	12,4	12,4	12,4
	2	44	21,1	21,1	33,5
	3	71	34,0	34,0	67,5
	4	68	32,5	32,5	100,0
	Σύνολο	209	100,0	100,0	

Πίνακας 11

Κοινότητες

	Αρχική	Εξαγωγή
Worklifebalance1	,767	,712
Worklifebalance2	,801	,764
Worklifebalance3	,700	,743
Worklifebalance4	,777	,799
Worklifebalance5	,690	,678
Workoverload2	,359	,360
Workoverload3	,330	,283
Workoverload4	,459	,626
Workoverload5R	,356	,330
Workoverload6	,370	,358
Burnout2	,394	,445
Burnout4	,526	,633
Burnout8	,428	,481
Burnout12	,447	,505
Burnout10R	,299	,309

Πίνακας 12

Πρότυπο Πίνακα

	Παράγοντας		
	1	2	3
Worklifebalance1	,829		
Worklifebalance2	,854		
Worklifebalance3	,849		
Worklifebalance4	,900		
Worklifebalance5	,831		
Workoverload2			,552
Workoverload3			,555
Workoverload4			,838
Workoverload5R			,508
Workoverload6			,578
Burnout2		,758	
Burnout4		,777	
Burnout8		,635	
Burnout12		,630	
Burnout10R		,445	