



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ –ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*ΘΕΟΦΑΝΗ ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΥ*

*A.M: 4132020037*

«ΕΠΕΙΓΟΥΣΑ ΕΞΑΕ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ  
ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ COVID-19»

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : ΣΟΦΟΣ ΑΛΙΒΙΖΟΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΤΔΕ ΠΑΝ. ΑΙΓΑΙΟΥ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΔΑΡΡΑ ΜΑΡΙΑ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΤΔΕ ΠΑΝ. ΑΙΓΑΙΟΥ

ΚΑΡΑΜΟΥΖΗΣ ΠΟΛΥΚΑΡΠΟΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΤΔΕ ΠΑΝ. ΑΙΓΑΙΟΥ

ΡΟΔΟΣ , ΙΟΥΝΙΟΣ 2022

## Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	13
1.1. Τα επαγγέλματα του παρελθόντος προς την τηλεργασία	13
1.2 Η τηλεργασία πριν την περίοδο της πανδημίας	16
1.3 Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν την πανδημία Covid-19	19
1.4 Η μορφή της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας	20
1.4.1 Έρευνα για τη τηλεργασία τη περίοδο της πανδημίας	20
1.4.2 Τηλεργασία στην Ελλάδα	21
2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	24
2.1 Ιστορική αναδρομή στην τηλεργασία στον χώρο της εκπαίδευσης	24
2.2 Το σύστημα εκπαίδευσης στην Ελλάδα	27
2.3 Η ελληνική εκπαίδευση κατά την πανδημία του Covid -19	30
2.4 Η εξ Αποστάσεως εκπαίδευση στο εξωτερικό και την Ελλάδα	32
2.5 Η Επείγουσα εξΑΕ στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας του Covid-19	36
3. ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ (BURN OUT)	41
3.1 Ιστορική αναδρομή και Ορισμός	41
3.2 Συμπτώματα	44
3.3 Αντιμετώπιση και θεραπεία	46
4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	49
4.1 Η μέθοδος της έρευνας	49
4.1.1 Σκοπός	49
4.1.2 Ερευνητικά ερωτήματα	49
4.1.3 Το Δείγμα της Έρευνας	50
4.1.4 Μέσο Συλλογής Δεδομένων	53
4.1.5 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων	54

4.1.6 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας	54
5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ	56
6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	87
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	90
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	94
8.1 Ελληνόγλωσση	94
8.2 Ξενόγλωσση	96
9. ΠΑΡΑΘΕΜΑ	110
9.1 Ερωτηματολόγιο	110
9.2 Έρευνες	122

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 5.1 - Ηλικία .....	56
Πίνακας 5.2 - Φύλο .....	56
Πίνακας 5.3 - Μορφωτικό επίπεδο.....	57
Πίνακας 5.4 - Κατάσταση διαμονής.....	57
Πίνακας 5.5 - Εργασία ως Εκπαιδευτικός .....	58
Πίνακας 5.6 - Βαθμίδα Εργασίας.....	59
Πίνακας 5.7 - Έτη εργασίας.....	59
Πίνακας 5.8 - Χρονικό διάστημα που εργάστηκαν μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020 .....	60
Πίνακας 5.9 - Εργασιακή εμπειρία στο παρελθόν με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εργασίας .....	61
Πίνακας 5.10 - Συχνότητα εργασίας από τον προσωπικό χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	61
Πίνακας 5.11 - Ώρες εργασίας από τον υπολογιστή κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	62
Πίνακας 5.12 - Βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ.....	63
Πίνακας 5.13 - Αξιολόγηση της παραγωγικότητας υπό το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας.....	65
Πίνακας 5.14 - Λόγοι αρνητικής παραγωγικότητας.....	66
Πίνακας 5.15 - Δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι.....	67
Πίνακας 5.16 - Αυτοαξιολόγηση των ατόμων που δήλωσαν αρνητική παραγωγικότητα .....	68
Πίνακας 5.17 - Επηρεασμός του τρόπου σκέψης ή της κοινωνικοποίησης λόγω της καραντίνας για τα άτομα που δήλωσαν αρνητική παραγωγικότητα .....	69
Πίνακας 5.18 - Λόγοι θετικής παραγωγικότητας.....	69
Πίνακας 5.19 - Αυτοαξιολόγηση των ατόμων που δήλωσαν θετική παραγωγικότητα .....	70

Πίνακας 5.20 - Επηρεασμός του τρόπου σκέψης ή της κοινωνικοποίησης λόγω της καραντίνας για τα άτομα που δήλωσαν θετική παραγωγικότητα .....	70
Πίνακας 5.21 - Αίσθημα αποκοπής από τους μαθητές λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας ....	72
Πίνακας 5.22 - Βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας .....	73
Πίνακας 5.23 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία .....	74
Πίνακας 5.24 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας .....	75
Πίνακας 5.25 - Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε τον καιρό της Πανδημίας του Covid 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης .....	77
Πίνακας 5.26 - Ατομικές αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ...	81
Πίνακας 5.27 - Ατομικές αντιδράσεις σε σχέση με την οικογενειακή και κοινωνική ζωή κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης .....	84

## **Κατάλογος Γραφημάτων**

Γράφημα 5.1 - Βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ.....	64
Γράφημα 5.2 - Αξιολόγηση της παραγωγικότητας υπό το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας.....	65
Γράφημα 5.3 - Αίσθημα αποκοπής από τους μαθητές λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας.....	72
Γράφημα 5.4 - Βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας .....	73
Γράφημα 5.5 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία.....	75
Γράφημα 5.6 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας.....	76
Γράφημα 5.7 - Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης.....	80
Γράφημα 5.8 - Ατομικές αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης....	83
Γράφημα 5.9 - Ατομικές αντιδράσεις σε σχέση με την οικογενειακή και κοινωνική ζωή κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης .....	86

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ  
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ»

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

*Επείγουσα εξΑΕ και το Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της  
Πανδημίας του Covid-19.*

\*

*Emergency remote education and burnout syndrome during the Covid-19 Pandemic.*

**ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΥ ΘΕΟΦΑΝΗ**

Επιβλέπων: Σοφός Αλιβίζος, Καθηγητής ΠΤΔΕ Παν. Αιγαίου

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή στις 21 Ιουνίου 2022

1. Σοφός Αλιβίζος, Καθηγητής ΠΤΔΕ Παν. Αιγαίου



2. Δάρρα Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια ΠΤΔΕ Παν. Αιγαίου



3. Καραμούζης Πολύκαρπος, Καθηγητής ΠΤΔΕ Παν. Αιγαίου



ΡΟΔΟΣ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2022

## **Δήλωση μη λογοκλοπής**

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία αποτελεί ένα ολοκληρωμένο εγχείρημα δικής μου προσωπικής έρευνας. Όλες οι πηγές πληροφοριών που χρησιμοποίησα (οποιασδήποτε μορφής και προέλευσης) συμπεριλαμβάνονται στο σύνολο της βιβλιογραφίας.



Αφιερωμένο στην μνήμη της μητέρα μου που πολέμησε το καρκίνο Ηρωικά μέχρι τη τελευταία στιγμή...

## **Ευχαριστίες..**

Στον κύριο Σοφό αποστέλλω τις θερμές μου ευχαριστίες για την καθοδήγηση και την υποστήριξή του καθ' όλη την διάρκεια διεκπεραίωσης της παρούσας διπλωματικής, που στάθηκε αρωγός και καθοδηγητής σε όλη τη πορεία.

Ευχαριστώ πολύ την οικογένειά μου που με υποστήριξε και ανέχτηκε τις ιδιοτροπίες μου όλο αυτό το διάστημα δείχνοντας κατανόηση, ιδιαίτερα αυτή τη περίοδο που είχαν τους δικούς τους δαίμονες να αντιμετωπίσουν. Στάθηκαν δίπλα μου ως φάρος και με βοήθησαν να βρω το δρόμο μου πίσω στο λιμάνι.

Ευχαριστώ τους φίλους μου που είναι η άλλη μου οικογένεια , αυτή που έχω επιλέξει μέσα από ζυμώσεις στα χρόνια, που στάθηκαν δίπλα μου και πολλές φορές ξενύχτησαν μαζί μου, που κέρδισαν, που αξίζουν το σεβασμό και την αγάπη μου.

Ολοκληρώνοντας θέλω να αφιερώσω αυτή την διπλωματική εργασία στην μητέρα μου που την έχασα φέτος. Σε ευχαριστώ μάνα γιατί με έκανες τον άνθρωπο που είμαι σήμερα, με έμαθες να παλεύω και να μην τα παρατάω, με έμαθες ότι ποτέ δεν είναι αργά, με έμαθες να μπορώ να σταθώ στα πόδια μου. Λείπεις κάθε δευτερόλεπτο της ημέρας και αυτό το κενό δεν αναπληρώνεται με κανένα τρόπο.

*«Όταν σταμάτησα να βλέπω τη μητέρα μου με τα μάτια ενός παιδιού, είδα τη γυναίκα που με βοήθησε να γεννήσω τον εαυτό μου».*

*Nancy Friday (Αμερικανίδα συγγραφέας 1933-2017)*

## Περίληψη

Το αντικείμενο μελέτης, στο πλαίσιο της παρούσης εργασίας αφορά την επείγουσα εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού και πώς αυτό επηρέασε τους εκπαιδευτικούς οδηγώντας τους στο Σύνδρομο της Επαγγελματικής εξουθένωσης . Διαφοροποιώντας τη εργασία από το πριν στο μετά, εξετάζοντας τη τηλεργασία, αναλύοντας τα αίτια διαμόρφωσής της εργασίας, καθώς τέλος θα εξετάσω πώς η διαδικασία της απότομης μετάβασης από τη δια ζώσης εκπαίδευση στην εξΑΕ επηρέασε σε ψυχοσωματικό επίπεδο τους εκπαιδευτικούς .

Στο δεύτερο σκέλος της πτυχιακής θα ερευνήσουμε την εξΑΕ και τις επιπτώσεις της στους εκπαιδευτικούς μέσα από μια έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου. Θα αναλύσω τα αποτελέσματα και θα καταλήξω συμπερασματικά κατά πόσο τελικά η εξ αποστάσεως εργασία βοήθησε, επηρέασε και βελτίωσε τον εκπαιδευτικό.

The object of study, in the context of the present work, concerns the urgent long-distance work during the covid-19 pandemic and how this affected the teachers leading them to the Burnout Syndrome. Differentiating work from before to after, looking at teleworking, analyzing the causes of work shaping, and finally at how the process of abrupt transition from lifelong learning to remote education affected teachers on a psychosomatic level.

In the second part of the thesis we will investigate the remote education and its effects on teachers through a survey using a questionnaire. I will analyze the results and conclude whether distance work ultimately helped, influenced and improved the teachers.

**Λέξεις- κλειδιά:** τηλεργασία, πανδημία, Covid-19, εκπαιδευτικός, δάσκαλος , έρευνα, ψυχολογικές επιπτώσεις, εργαζόμενος, απασχόληση, εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ζήτημα της αναγκαστικής και αιφνίδιας εξ αποστάσεως διδασκαλίας στο πλαίσιο της COVID-19 καθώς και την επίδραση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης εν μέσω αυτής της συγκυρίας. Η υγειονομική κατάσταση που επικράτησε στην χώρα μας λόγω της κρίσης του κορωνοϊού ανάγκασε πολλούς επαγγελματικούς χώρους αλλά και σχολικές μονάδες να αναστείλουν τη λειτουργία τους. Οι εργαζόμενοι σε μικρό χρονικό διάστημα, αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν στις νέες ανάγκες και τα νέα δεδομένα .

Το θεωρητικό μέρος της εργασίας αποτελείται τρία κεφάλαια που λειτουργούν ως το θεωρητικό υπόβαθρο του ερευνητικού μέρους. Το πρώτο κεφάλαιο αφιερώνεται στην τηλεργασία. Σε μεγάλο ποσοστό οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα γνώρισαν για πρώτη φορά την τηλεργασία. Μια μορφή εργασίας που αλλάζει το επαγγελματικό προφίλ, καθώς καλλιεργεί νέες δεξιότητες, επιδιώκει άλλου είδους γνώσεις και ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ανελιχθεί επαγγελματικά με εντελώς διαφορετικό τρόπο από αυτόν της παραδοσιακής εργασίας.

Η τηλεργασία θεωρείται *βαρύ φορτίο*, αφού επηρεάζει ψυχολογικά τον εργαζόμενο, δεν μπορεί να τηρηθεί σωστό εργασιακό ωράριο, οι υπερωρίες αποτελούν όρο προς εξαφάνιση και ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερος από ότι στη δια ζώσης εργασία. Ως μορφή όμως εργασίας αποτελείται και από θετικά. Ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί από το σπίτι του, να έχει χαλαρή ενδυμασία, να μην χάνει ώρες της ημέρας του σε μετακινήσεις ή ακόμα και να είναι με την οικογένειά του σε άλλη πόλη από αυτή της εργασίας του.

Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά την εκπαίδευση και το πώς αυτή λειτουργούσε πριν τον κορωνοϊό. Ταυτόχρονα, εξετάζονται οι αλλαγές που προκλήθηκαν από αυτή τη νέα συνθήκη, τα μέσα εκπαίδευσης που χρησιμοποιήθηκαν και γενικά πώς διαμορφώθηκε η εκπαιδευτική διαδικασία. Στο τομέα της εκπαίδευσης καλύφθηκαν κενά καθηγητών, άρθηκε το νούμερο σε λίγα παιδιά στην τάξη και χάθηκαν θέσεις εργασίας. Η διαδικασία της διδασκαλίας άλλαξε και ενώ ίσως ευνόησε κάποια θεωρητικά μαθήματα τα μαθήματα στις θετικές επιστήμες και τα εργαστήρια των τεχνικών σχολείων σίγουρα τα αδίκησε. Ο καθηγητής προσπάθησε σε ένα κόσμο δύο ταχυτήτων, να δώσει τα εφόδια σε μαθητές, που δεν είχαν παρά μόνο μια συσκευή τηλεφώνου. Έχει συγκεκριμένα μέτρα και τρόπους που μπορεί να είναι αποδοτική η χρήση της. Η τηλεεκπαίδευση είναι ένα ξεχωριστός τομέας τηλεργασίας που θέλει ειδική προσοχή και ιδιαίτερη οργάνωση.

Το τρίτο κεφάλαιο αφορά το Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ή σύνδρομο burnout. Μια μοναδική μορφή εργασιακού στρες που ονομάζεται επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση σωματικής ή συναισθηματικής κόπωσης που περιλαμβάνει επίσης μια αίσθηση μειωμένης ολοκλήρωσης και απώλεια της αίσθησης του εαυτού.

.Η τηλεργασία διαδόθηκε στην Ελλάδα τον καιρό της πανδημίας αλλά όπως και σε όλο τον κόσμο μάλλον ήρθε για να μείνει. Όταν δίνεις έμφαση στα προβλήματα, αποκτάς πιο πολλά προβλήματα. Αντίθετα, όταν βασίζεσαι στις δυνατότητες, αποκτάς περισσότερες ευκαιρίες. ( Zig Zigar, 1926-2012, Αμερικανός συγγραφέας αυτοβοήθειας).

Ο στόχος αυτής της εργασίας είναι μέσω της έρευνας να μελετηθούν οι σύγχρονοι τρόποι εργασίας εν καιρώ της πανδημίας του Covid-19 στους εκπαιδευτικούς και να κατανοήσουμε πώς τους επηρέασε σε ψυχοσωματικό επίπεδο. Η αναγκαιότητα της μελέτης αφορά ότι εξαιτίας της πανδημίας του Covid-19 προέκυψαν συνθήκες τέτοιες όπου άλλαξαν τα δεδομένα και προέκυψαν νέες ανάγκες. Βασική ανάγκη είναι το γεγονός ότι η μορφή εργασίας άλλαξε με αποτέλεσμα να επηρεάζεται ο εργαζόμενος. Εξαιτίας αυτής της ανάγκης, μέσω της έρευνας, θα προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε πώς άλλαξε η εργασία , σε ποιό βαθμό καθώς και πώς επηρέασε τον εκπαιδευτικό είτε αναπληρωτή είτε μόνιμο.

Η πανδημία του Covid-19 είναι ένα καινούργιο φαινόμενο, το οποίο επηρέασε σε κοινωνικό, οικονομικό, θεσμικό, εργασιακό, οικογενειακό και προσωπικό επίπεδο τον άνθρωπο σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην έχει συμβεί στο παρελθόν κάποια ανάλογη έρευνα, επομένως η έρευνα αυτή αποτελεί υψηλής σπουδαιότητας εργαλείο αφού ερευνά ένα θέμα που δεν έχει ερευνηθεί επαρκώς.

# 1. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

## 1.1. Τα επαγγέλματα του παρελθόντος προς την τηλεργασία

Η επαγγελματική εξέλιξη είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο το οποίο χωρίζεται σε αρκετές επιμέρους χρονολογικές περιόδους με σημεία τα οποία αποτελούν κομβικά στάδια και διακρίνεται για τις χρόνιες συνεχείς επιρροές και διαφοροποιήσεις που επιδέχεται.

Οι πρόγονοι μας στο παρελθόν είχαν τελείως διαφορετικές εργασιακές αρμοδιότητες σε σχέση με αυτές που έχουν σήμερα οι άνθρωποι καθώς περιτριγυρίζονται από τον κλάδο της τεχνολογίας και τις υπηρεσίες που παρέχει. Με το πέρασμα του 20ου αιώνα τα επαγγελματικά καθήκοντα άλλαξαν: οι αγρότες, οι δασοκόμοι και οι κτηνοτρόφοι οι οποίοι δεν είχαν προηγούμενες εμπειρίες ή εκπαίδευση πάνω στον τομέα εργασία τους (Munoz, 2013) και αποτελούσαν το 38% των εργαζομένων αντικαταστάθηκαν από επαγγελματίες, τεχνικούς και μηχανικούς εργάτες.

Στο τέλος του 20ου αιώνα οι άνθρωποι που δούλευαν στους αγρούς αποτελούσαν πλέον λιγότερο από 3% του πληθυσμού και παρομοίως το ποσοστό που εργαζόταν σε εργοστάσια παραγωγής αγαθών, όπως οι μεταλλωρύχοι και οι κατασκευαστές, από το 31% μειώθηκε στο 19% (Fisk, 2003). Τα επαγγέλματα από χειρωνακτικά πλέον γίνονται κυρίως με τη χρήση μηχανών και τεχνολογικών μέσων. Η τεχνολογική ανάπτυξη αποτελεί μείζονα παράγοντα ο οποίος συντέλεσε στην εξέλιξη των επαγγελμάτων με αποκορύφωμα την εμφάνιση της τηλεργασίας (telecommuting ή teleworking ή remote working).

Την επανάσταση όμως στην εργασία φέρνουν οι πολλές επιστημονικές ανακαλύψεις με κυριότερες την εφεύρεση του τηλεφώνου, της τηλεόρασης, του ηλεκτρονικού υπολογιστή και τέλος του διαδικτύου.

Το έτος **1970** ένας από τους επιστήμονες της NASA Jack Nilles προτείνει την τηλεργασία ως έναν εναλλακτικό τρόπο για την αποκέντρωση από την εργασία σε γραφεία, με γνώμονα τη μείωση της ρύπανσης και της κατανάλωσης ρεύματος στις κεντρικές πόλεις (French, 2021). Μετά από τρία χρόνια, το έτος **1973** ο Jack Nilles έχοντας δουλέψει με τηλεργασία δημοσιοποίησε το μοντέλο Τηλεπικοινωνιών-Μεταφορών και πλέον γίνεται γνωστός ως πατέρας της τηλεργασίας.

Το **1975** ανακαλύπτεται ο πρώτος ηλεκτρονικός υπολογιστής για προσωπική χρήση, το **1983** δημιουργείται το Internet με τελείως διαφορετική μορφή από τη σημερινή. Στα μέσα του **1980** ο J.C. Penney επιτρέπει στους υπαλλήλους τηλεφωνικών κέντρων να εργάζονται στο

σπίτι με τηλεργασία. Ενώ το **1987** ο αριθμός των Αμερικανών εργαζομένων μέσω τηλεργασίας φτάνει τους 1.5 εκ.

Το **1991** ανακαλύπτεται το WiFi. Μια ανακάλυψη που έφερε επανάσταση στα νοικοκυριά αλλά και τους εργασιακούς χώρους. Το **1995** το κογκρέσο εγκρίνει το κεφάλαιο για εξοπλισμό εργασίας στα σπίτια με τηλεργασία για ομοσπονδιακούς υπαλλήλους.

Το **2005** δημιουργείται από τον Brad Neuberg ο πρώτος επίσημος χώρος συνεργασίας στο Σαν Φρανσίσκο. Σε πέντε μόλις χρόνια δηλαδή το **2010** περισσότερο από το 59% των τηλεργαζομένων δουλεύουν για ιδιωτικές εταιρίες. Ενώ το **2015** δημοσιοποιείται το γεγονός ότι οι εταιρίες εξοικονομούν περίπου 11.000 δολάρια το χρόνο για κάθε τηλεργαζόμενο (French, 2021). Κάτι που αρχίζει να επηρεάζει και να σχηματίζει πλέον την εικόνα στον εταιρικό κόσμο. Τρία χρόνια μετά από τη δημοσίευση των στατιστικών, δηλαδή το **2018**, ο αριθμός των εταιριών στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής που λειτουργούν αποκλειστικά με τηλεργασία αναπηδά από 26 (το 2014) σε 170 (το 2018). Σχεδόν επταπλασιάζεται .

Το **2018** το 70% του πληθυσμού παγκοσμίως δουλεύει ασύγχρονα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα όπου μεταξύ αυτών το 53% δουλεύει με τηλεργασία τουλάχιστον τη μισή εβδομάδα.

Τέλος το **2019** ξεσπά η πανδημία Covid-19. Ένα μεγάλο πλήθος ανθρώπων εξαναγκάζεται λόγω συνθηκών να εργαστεί μέσω τηλεργασίας. Η ίδια κατάσταση συνεχίζεται και το **2021** όπου πλέον οι ειδικοί θεωρούν ότι η τηλεργασία αποτελεί το συνηθέστερο και με μεγάλη προτίμηση τρόπο εργασίας (Madsen, 2021).

Ανάμεσα στα στάδια αυτά είναι εμφανές το πόσο μεγάλη είναι η εξέλιξη της τεχνολογίας και το πόσο μεγάλη επιρροή ασκεί στην επαγγελματική ζωή και στην καριέρα των ανθρώπων. Ορισμένα από τα στάδια αυτά αποδεικνύουν το πόσο χρήσιμη ήταν και εξακολουθεί να είναι η τηλεργασία. Η εξέλιξη της τηλεργασίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα στο βάθος του χρόνου και στηρίζεται στην τεχνολογία. Ωστόσο εκτός από την τεχνολογία, η εξάπλωση της τηλεργασίας οφείλεται και σε άλλους παράγοντες που αφορούν την προσωπική ζωή και καθημερινότητα των ανθρώπων, οικονομικούς και περιβαλλοντικούς ενώ τέλος χαρακτηρίζονται για τη συνεισφορά της τηλεργασίας σε μια ιδιαίτερη πληθυσμιακή ομάδα τα Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες – Α.Μ.Ε.Α.

Αν και οι πρώτες μορφές τηλεργασίας εμφανίστηκαν το 1950 η ευρεία χρήση της ξεκίνησε το 1975. Η δουλειά της γραμματειακής υποστήριξης τις μετατόπισε από το σπίτι στο γραφείο,

γεγονός το οποίο οφείλεται στην εφεύρεση προσωπικών ηλεκτρονικών υπολογιστών (Reynolds, 2017) σε συνδυασμό με την εφεύρεση του ίντερνετ.

Από το 2019 μέχρι και σήμερα, όταν η έξαρση μιας πανδημίας μας οδήγησε στο να παραμένουμε στο σπίτι για μήνες, ξεκίνησε μια από τις σημαντικότερες εργασιακές εξεγέρσεις παγκοσμίως όπου το 88% των επιχειρήσεων του κόσμου άλλαξαν τον τρόπο λειτουργίας τους και λειτούργησαν αποκλειστικά με τηλεργασία, τουλάχιστον για κάποιο χρονικό διάστημα, σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς. Ακόμα και εταιρίες οι οποίες δεν πλήττονταν γεωγραφικά είχαν να διαλέξουν ανάμεσα σε ένα μεγάλο πλήθος ικανών ανθρώπων στο να εργαστούν μέσω τηλεργασίας. Πλέον έχουν αλλάξει όλα- και το πως θα λειτουργήσουν τα πράγματα μελλοντικά θα είναι αρκετά ενδιαφέρον (French, 2021). Η τηλεργασία αποτελεί σήμερα ένα απόλυτα συνηθισμένο φαινόμενο που ίσως και να συνεχίσει να λειτουργεί και να εξελίσσεται είτε υπάρχει η πανδημία είτε όχι.

Μια τεράστια βιβλιογραφία έχει συσχετίσει την τηλεργασία με προνομιούχους, υψηλής μόρφωσης εργαζόμενους σε υπηρεσίες βασισμένες στη γνώση και δημιουργικές βιομηχανίες που υπάρχουν σε αστικές περιοχές (Bailey & Kurland, 2002). Πολλές εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι οι πανεπιστημιακοί σπουδαστές, όσοι απασχολούνται σε ευρέως αποκαλούμενες «προηγμένες υπηρεσίες» και οι υψηλού εισοδήματος συνήθως ασχολούνται περισσότερο με την τηλεργασία. Ωστόσο, άλλες μελέτες έχουν δείξει διαφορετικές κατηγορίες τηλεεργαζομένων σύμφωνα με τις λειτουργίες ή τους τομείς της εργασίας ήδη από τη δεκαετία του 1980 (Blount, 2015). Η διάχυση της τηλεργασίας σε επισφαλή και χαμηλού επιπέδου τμήματα της αγοράς εργασίας έχει επιταχυνθεί τα τελευταία χρόνια με νέες ΤΠΕ.

Στις μέρες μας, ένα αυξανόμενο μερίδιο εργαζομένων, αλλά ακόμη πιο αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, χρησιμοποιεί τις ΤΠΕ για να εργάζεται με ευελιξία σε περιστασιακή τουλάχιστον βάση (Holtgrewe, 2014). Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Eurofound (2020), περίπου το 20% των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στην ΕΕ υπάγονται σε συμφωνία Telework and ICT-based mobile work (TICTM). Σχεδόν οι μισοί από αυτούς είναι πολύ κινητικοί, σε σύγκριση με το 27% των εργαζομένων και οι ελεύθεροι επαγγελματίες τείνουν να χρησιμοποιούν πιο εντατικές μορφές TICTM από τους εργαζόμενους.

Όσον αφορά το επάγγελμα, το TICTM είναι το πιο κοινό στους επαγγελματίες. Το 6,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ είναι επαγγελματίες με ρύθμιση TICTM. Αυτό ακολουθείται από τεχνικούς και συναφείς επαγγελματίες (4,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ) καθώς και υπαλλήλους γραφείου και διευθυντές (2,5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ ο καθένας).



Οι εργοδότες είναι πιο πιθανό να προσφέρουν επιλογές εργασίας στο σπίτι σε πλήρη απασχόληση παρά σε εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Ωστόσο, μια κάπως ταχύτερη αύξηση της τηλεργασίας σε άλλους τομείς εκτός από τις προηγμένες υπηρεσίες δείχνει ότι οι ρυθμίσεις τηλεργασίας διαδίδονται πλέον σε πιο παραδοσιακά τμήματα της οικονομίας (Vilhelmson & Thulin, 2016). Η τηλεργασία επεκτείνεται επίσης μεταξύ των εργαζομένων με συνήθεις εργασίες που προηγουμένως ήταν άρρηκτα δεμένες με το γραφείο (Vilhelmson & Thulin, 2016). Αυτή η τάση υποτίθεται ότι προκαλείται από τις απαιτήσεις, τις προσδοκίες και τα συμφέροντα των εργοδοτών, παρά από τις ανάγκες και τα κίνητρα των εργαζομένων και σχετίζεται με ευρήματα που δείχνουν θετικές επιπτώσεις όσον αφορά την αποδοτικότητα, το μειωμένο κόστος εγκαταστάσεων, τη μειωμένη απουσία και αποτελεσματικότερη πρόσληψη αρμόδιου προσωπικού. Η τεχνολογική καινοτομία και η αλλαγή, η εισαγωγή νέων εργασιακών καθηκόντων, η μαζική ψηφιοποίηση των υπαρχόντων εργασιών (Frey & Osborne, 2017) και η ενισχυμένη παρακολούθηση και έλεγχος από απόσταση είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες (Thulin, Vilhelmson, & Johansson, 2019).

Η διάχυση της τηλεργασίας σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης συνεπάγεται ότι οι συνθήκες εργασίας που σχετίζονται με την τηλεργασία έχουν επίσης μεταβληθεί. Παρόλο που η τηλεργασία θεωρούνταν προηγουμένως κατάλληλη μόνο σε εργασίες υψηλού επιπέδου που απολαμβάνουν πιο επιθυμητές συμβάσεις, παρέχουν υψηλό βαθμό αυτονομίας, προσανατολίζονται στο αποτέλεσμα και χρειάζονται ελάχιστη παρακολούθηση και έλεγχο σήμερα οι εργασίες με χαμηλότερο καθεστώς είναι θεωρούνται επίσης επιλέξιμες για εκτέλεση από απόσταση ή με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Σταδιακά, η τηλεργασία επεκτείνεται σε νέα επαγγέλματα και κατηγορίες εργαζομένων, ενώ έχουν προστεθεί περισσότερες ρυθμίσεις μερικής απασχόλησης και παράτυπων εργασιών, συμπεριλαμβανομένων νέων μορφών περιστασιακής τηλεργασίας (Thulin et al., 2019).

## **1.2 Η τηλεργασία πριν την περίοδο της πανδημίας**

Στο τέλος της δεκαετίας του 1970 και μετά η παγκόσμια οικονομία υπόκειται σε διαρκείς αλλαγές, πράγμα που επηρεάζει και την αγορά εργασίας, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την «τυπική» εργασιακή σχέση-σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου-που υπήρξε η βασική εργασιακή αρχή για πολύ καιρό ειδικά μετά την περίοδο του Β' παγκόσμιου πολέμου. Η κατάσταση αυτή εξελίχθηκε ιδιαίτερα στον χώρο της τηλεπικοινωνίας και της τεχνολογίας. Επαναπροσδιόρισαν το σημείο και τον τρόπο της παραγωγής, με τη βοήθεια της ανάπτυξης της οικονομίας αλλά και με τις νέες ανταγωνιστικές

εξελίξεις που κυριάρχησαν σε ένα καθημερινό επίπεδο, παρουσιάστηκαν με την συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας και τη μετέπειτα ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Συνέπεια των παραπάνω, αναγκαία συνθήκη θα μπορούσε να χαρακτηριστεί, η προώθηση πολιτικών ευελιξίας της απασχόλησης με πρωταρχικό σκοπό την καλύτερη προσαρμογή των επιχειρήσεων στις επιταγές που δημιουργήσαν οι νέοι κανόνες ανταγωνισμού (Davidescu, Apostu, Paul & Casuneanu, 2020).

Η έννοια της ευελιξίας μπορεί να λαμβάνει πολλές εκφάνσεις. Η ελαστικότητα που εμφανίζεται στον χώρο της εργασίας σχετικά με τον τρόπο συγκρότησης, της ευκαιρίας για διαθέσιμη εργασία, της κινητικότητας, της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στις διαφορετικές επιταγές κάθε φορά και περιστάσεις της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής. Επίσης η κατάσταση αυτή σημαίνει την ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής, δηλαδή τον τρόπο που προσαρμόζεται η διαδικασία των επιχειρήσεων στις επιταγές της αγοράς τονίζοντας το σύστημα της επιχείρησης. Η ελαστικότητα στη λειτουργία της εργασίας στην Ελλάδα αλλά και γενικότερα αποτυπώνεται σε τρεις βασικούς τομείς: στην απασχόληση, στις χρηματικές απολαβές και στο χρόνο εργασίας (Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz-Costa, Shulkin & Pitt-Catsouphes, 2008).

Η ανάδυση της τηλεργασίας προέκυψε ως ένα μέσο αντίδρασης στην εξέλιξη της κοινωνίας, μαζί με τα τεχνολογικά επιτεύγματα που προκλήθηκαν από την παγκοσμιοποίηση, την ψηφιοποίηση, την αυτοματοποίηση, την αύξηση της ευελιξίας και της ακρίβειας στην αγορά εργασίας (Galinsky, Sakai & Wigton, 2011) και την αυξημένη επιτήρηση (Sewell & Taskin, 2015). Καθώς σήμερα ένας μεγάλος αριθμός εργασιών μπορεί να εκτελεστεί και να επιτηρηθεί σε οποιοδήποτε μέρος ή χρόνο με αρωγό τη νέα γενιά κινητών τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), βαθμιαία οι ευκαιρίες εργασίας λιγοστεύουν και παραμένουν εξ ολοκλήρου εξαρτημένες από μία μόνο τοποθεσία (Gallouj, Weber, Stare & Rubalcaba, 2015). Βασιζόμαστε σε πρόσφατες έρευνες που αποτυπώνουν τον γρήγορο τρόπο μετάδοσης των νέων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης συμπράττουν στην διάδοση της τηλεργασίας σε νέα σύνολα υπαλλήλων και πολλοί από αυτούς με τακτικά και γραφικά καθήκοντα έχουν τη δυνατότητα να δουλεύουν εξ αποστάσεως (Thulin et al., 2019). Για παράδειγμα, έχει υπολογιστεί ότι το 37% των εργασιών στις Ηνωμένες Πολιτείες μπορεί να εκτελούνται εξ ολοκλήρου από το σπίτι (Dingel & Neiman, 2020).

Η ιδέα της τηλεργασίας αναπτύχθηκε για πρώτη φορά τα πρώτα δέκα χρόνια του 1970 για να ονομάσει έναν σχετικά νέο τρόπο εναλλακτικών ρυθμίσεων εργασίας. Ο όρος «δίκτυο τηλεργασίας» διαμορφώθηκε από τον Nilles για να σημειώσει την υποκατάσταση της

καθημερινής μετακίνησης με τη βοήθεια ΤΠΕ (Nilles, 1975). Παρόλο που ο ορισμός της τηλεργασίας δεν έχει γίνει αποδεκτός στο σύνολό του, είναι ευρέως αποδεκτό ότι αναφέρεται στην οργάνωση της εργασίας μέσω της χρήσης ΤΠΕ.

Η πρακτική των εργαζομένων από απόσταση, μακριά από το συμβατικό χώρο εργασίας, έχει γίνει ένα ποικίλο και ταχέως μεταβαλλόμενο φαινόμενο. Αυτή η πρακτική επιτρέπεται από την ταχεία ανάπτυξη των ΤΠΕ που διατίθενται σε άτομα και απασχολούνται από οργανισμούς (Ter Hoeven & Van Zoonen, 2015). Η υιοθέτηση και η διάδοση της τηλεργασίας νοούνται ως μια εξελικτική διαδικασία που αντιπροσωπεύεται από «τρεις γενιές τηλεργασίας» - γραφείο στο σπίτι, κινητό γραφείο και εικονικό γραφείο - με την πρόοδο των ΤΠΕ να θεωρείται ο κύριος συντελεστής στην ανάπτυξη (Messenger & Gschwind, 2016).

Ωστόσο, η σχετική απουσία τηλεργασίας σε πολλές προηγμένες οικονομίες υποδηλώνει ότι η εκτεταμένη εξάπλωση οικονομικά προσιτών και αποδοτικών ΤΠΕ από μόνη της δεν οδηγεί σε υψηλή διάχυση τηλεργασίας (Scott, Dam, Pérez & Wilton, 2012). Η πρόσβαση στις ΤΠΕ θα πρέπει να θεωρείται μόνο ως απαραίτητη προϋπόθεση της τηλεργασίας (Haddon & Brynin, 2005) αν και όχι επαρκής. Η ταχεία επέκταση της τηλεργασίας μετά τον COVID-19 υποδηλώνει ότι η προηγούμενη αργή εμφύτευση δεν οφειλόταν σε έλλειμμα ψηφιακών υποδομών.

Άλλοι παράγοντες, όπως η ατομική αντίληψη για την καταλληλότητα για εργασία, θέματα κατάστασης ή ισχύος, η προθυμία των εργοδοτών και οι οργανωτικές πτυχές είναι επίσης κρίσιμοι (Pyöriä, 2011). Το ότι μια δουλειά μπορεί να είναι κατάλληλη για τηλεργασία θεωρητικά δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης θα επιτρέψει στους εργαζόμενους να εργάζονται εξ αποστάσεως. Συχνά υπάρχει σκεπτικισμός σχετικά με την τηλεργασία από πολλούς εργοδότες (Aguilera, Lethiais, Rallet & Proulhac, 2016). Μπορεί σίγουρα να είναι απαιτητική η εισαγωγή της τηλεργασίας, διότι αυτό απαιτεί αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας. Ωστόσο, οι νέες τεχνολογίες βοηθούν τους οργανισμούς να παρακολουθούν, να ελέγχουν και να εποπτεύουν τους υπαλλήλους κατά την τηλεργασία. Ως αποτέλεσμα, τα βασικά περιοριστικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εμπιστοσύνη, τη δύναμη και τον έλεγχο των διευθυντών έχουν χαλαρώσει, διευκολύνοντας περισσότερες κατηγορίες τηλεεργαζομένων (Taskin & Edwards, 2007).

Η τηλεργασία αποτελεί είδος ευέλικτης μορφής απασχόλησης, η οποία παρέχει ευελιξία όσον αφορά τον τόπο εργασίας και το χρονοδιάγραμμα. Η τηλεργασία έχει προωθήσει την αναβάθμιση της τεχνικής οργάνωσης, τον διοικητικό εκσυγχρονισμό και τους ανθρώπινους

παράγοντες, οι οποίοι συνεισφέρουν σημαντικά στην παραγωγική διαδικασία της εταιρείας και σχετίζονται με τη δυνατότητα παρέμβασης και καινοτομίας στην αγορά (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

### **1.3 Η τηλεργασία στην Ελλάδα πριν την πανδημία Covid-19**

Στην χώρα μας η τηλεργασία αποτέλεσε βασική μορφή απασχόλησης με το Νόμο 2639/1998. Με τον Ν. 3846/2010 προσαρτήθηκε στο εθνικό δίκαιο η από 16.07.2002 Ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την τηλεργασία και διαμορφώθηκαν τα γενικά πλαίσια λειτουργίας αυτής (Βλασσόπουλος, 2005).

Η μορφή της τηλεργασίας είτε σε μόνιμο επίπεδο είτε σε προσωρινό αποδεικνύεται ότι αναπτύσσεται βαθμιαία στο τέλος της δεκαετίας στην Ε.Ε από 12,4% το 2009 σε 16,1% το 2019. Ειδικότερα, η ημιμόνιμη μορφή τηλεργασίας αυξάνεται από 7,8% το 2009 σε 10,8%, ενώ η σταθερή μορφή αναπτύσσεται την ίδια περίοδο από 4,6% σε 5,3% (Κυριακούλιας, 2020).

Η χώρα μας, έχει από τα πιο χαμηλά επίπεδα ποσοστών τηλεργασίας στην Ε.Ε. Ειδικότερα στον ελληνικό χώρο, αυτός ο τύπος εργασίας συνολικά εκτιμάται στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019. Το 2020 δεδομένων των ιδιαίτερων συνθηκών ανήλθε σε ποσοστό 10,4%. (Κυριακούλιας, 2020).

Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων που δούλευαν από το σπίτι όχι πολύ συχνά το 2019, άγγιζε στο 18,1%, αντί του 9,6% των ανθρώπων που αμείβονταν ως μισθωτοί. Αντίστοιχα οι απασχολούμενοι που δούλευαν μερικές φορές από το σπίτι αποτελούσαν ποσοστό 19% το 2019 και των μισθωτών μόλις σε 3,1%. Εάν αναλογιστούμε αυτά τα ποσοστά σε ένα συνολικό επίπεδο, η τηλεργασία στους αυτοαπασχολούμενους αγγίζει το 37% και στο 12,7% των μισθωτών. Στην χώρα μας, οι αυτοαπασχολούμενοι το 2019 δούλευαν σε ποσοστό 4,9% «ορισμένες φορές» από το σπίτι και 3% «συνήθως», ενώ τα ποσοστά για τους μισθωτούς είναι 2,9% και 1,4% αντίστοιχα (Κυριακούλιας, 2020).

Ο τρόπος διεξαγωγής της εργασίας έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο και τον επαγγελματικό κλάδο κάθε φορά. Θα ήταν φρόνιμο επίσης να υπογραμμιστεί το σημείο ότι, εκτός από τον τύπο της εργασίας των επαγγελματιών που είναι δυνατόν να εφαρμοστούν, η υψηλή απόδοση της τηλεργασίας που έχει καταγραφεί πριν την πανδημία αποτυπώνει σε μεγάλο βαθμό και την πρόσθετη εργασία που πραγματοποιείται εκτός από το συμφωνημένο

ωράριο(άτυπη υπερωριακή απασχόληση), που υλοποιείται στο σπίτι από ένα σύνολο υπαλλήλων(Κυριακούλιας, 2020)

## **1.4 Η μορφή της τηλεργασίας κατά την περίοδο της πανδημίας**

### **1.4.1 Έρευνα για τη τηλεργασία τη περίοδο της πανδημίας**

Η πανδημία COVID-19 που εμφανίστηκε στα τέλη του 2019 έχει επηρεάσει σημαντικά και πολλαπλά την καθημερινότητα, την πρακτικότητα της καθημερινής ζωής και τις αντιλήψεις σε παγκόσμιο επίπεδο(Samuelsson, Barthel, Colding, Macassa & Giusti, 2020). Προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος που εμφανίστηκε με τον κορωνοϊό οι κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο, συχνά υπό τις εντολές και τις οδηγίες των διεθνών οργανισμών όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ), έχουν εφαρμόσει ένα σύνολο έκτακτων μέτρων για την πρόληψη και προστασία των πολιτών και της δημόσιας υγείας. Τα μέτρα αυτά διέφεραν ανάλογα με τη χώρα αλλά και την πόλη, στην οποία εμφανιζόταν κάθε φορά διαφορετικό επίπεδο ιικού φορτίου. Τα μέτρα αυτά βασίζονται στην απόσταση των μελών της κοινωνίας, την αναστολή όλων των δραστηριοτήτων σε οικονομικό, εκπαιδευτικό και πολιτιστικό επίπεδο καθώς και σε περιορισμούς στην ελευθερία κίνησης των πολιτών (Αθανασίου, 2020).

Οι νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν μέσα από αυτήν την υγειονομική κρίση όξυναν τα καθημερινά προβλήματα και τις ανισότητες που εμφανίζονται στην καθημερινότητα και που έχουν σχέση με την δυνατότητα να βρουν στέγη, πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη, στην τεχνολογία και την εργασία. Οι μορφές ανισοτήτων εντείνουν την κατάσταση των γυναικών, τα άτομα με αναπηρίες, τους επισφαλείς εργαζόμενους, τους φτωχούς ανθρώπους και τις εθνικές μειονότητες ακόμη πιο ευάλωτες (Ζήση & Χτούρης, 2020). Η αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων είναι μια κατάσταση μεγάλης σημασίας για τον ενεργό πληθυσμό (Kanelleas, Psarologos, Voulgaris, Gourzis, & Gialis, 2020). Οι συνθήκες εργασίας μεταβάλλουν βαθμιαία για σημαντική μερίδα ανθρώπων, κυρίως εξαιτίας της επέκτασης και της εμβάθυνσης των καταστάσεων που επικρατούσαν την περίοδο πριν από την εμφάνιση της κρίσης του COVID-19 (Αφουξενίδης & Χτούρης, 2020). Έχουν υλοποιηθεί αυστηρά μέτρα υγιεινής στους εργασιακούς χώρους ενώ η τηλεργασία και η εφαρμογή της τεχνολογίας έχουν αναπτυχθεί. Πολλοί υπάλληλοι υπέφεραν από ανεργία καθώς μεγάλο μέρος αυτών έχασε τη δουλειά του. Αντίθετα, άνθρωποι που βρίσκονταν σε κρίσιμα επαγγέλματα για τη διατήρηση της δημόσιας υγείας και την προμήθεια κύριων στοιχείων διαβίωσης (γιατροί, νοσηλεύτες, ταχυμεταφορείς, εργαζόμενοι σε καταστήματα τροφίμων κ.λπ.) έχουν υπερφορτωθεί με εργασία. Αυτές οι αλλαγές στις διαφορετικές καταστάσεις διαβίωσης (Αλεξανδρίδης, 2020)

μαζί με τις μεταβολές στην οικογενειακή ρουτίνα (Ζήση & Χτούρης, 2020), την κινητικότητα και τις κοινωνικές δραστηριότητες αποδεικνύουν μια νέα πρωτοφανή συνθήκη για τους ανθρώπους (Κυριακόπουλος, 2020).

Ωστόσο, οι μεταβολές στις καταστάσεις που εμφανίζονται στον χώρο εργασίας δεν επηρεάζουν όλον τον πληθυσμό με τον ίδιο τρόπο. Ενώ η δύσκολη κατάσταση που εμφανίστηκε από τον COVID-19 αυξάνεται και ριζώνει, η βασική αιτία για τις επιπτώσεις στην εργασία εδραιώνεται εντονότερα προς τον τομέα της εστίασης σχεδόν αποκλειστικά σε μακροοικονομικά επιχειρήματα και ανησυχίες. Η έκβαση αυτής της κατάστασης είναι η οικονομική πτώση, η ανάπτυξη της ανεργίας και η εφαρμογή εναλλακτικών μορφών εργασίας (Spurk & Straub, 2020). Όμως, χαρακτηριστικά όπως το φυλετικό στοιχείο, χαρακτηριστικά όπως η ηλικία και η οικογενειακή και εργασιακή κατάσταση των ατόμων, καθώς και οι συνθήκες που κυριαρχούν στην εργασία - μεταξύ άλλων παραγόντων - έχουν σχέση με εναλλακτικές αντιλήψεις, εμπειρίες και εφαρμογές του ενεργού πληθυσμού κατά τον αποκλεισμό (Μιχαλακέα, 2020), στοιχείο που δεν είναι φανερό στον κυρίαρχο ακαδημαϊκό, κοινωνικό και πολιτικό λόγο.

#### **1.4.2 Τηλεργασία στην Ελλάδα**

Η πρώτη εμφάνιση του COVID-19 στην χώρα μας βρέθηκε στις 28 Φεβρουαρίου 2020 και τα πρώτα μέτρα κατά του κορωνοϊού πάρθηκαν στις αρχές Μαρτίου 2020. Βαθμιαία, κατά την περίοδο του Μαρτίου 2020 και καθώς ο αριθμός των κρουσμάτων μεγαλώνει, τα μέτρα για την πρόληψη από τον υγειονομικό κίνδυνο αυξάνονται. Τα σχολικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα ανέστειλαν τη λειτουργία τους. Όλες οι συναλλαγές στην καθημερινότητα, οι οικονομικές, οι κοινωνικές και πολιτιστικές (με εξαίρεση τα παντοπωλεία, οι τράπεζες και τα φαρμακεία). Η τηλεργασία κυριάρχησε σε δημόσιο και ιδιωτικό επίπεδο και επιβλήθηκε απόλυτη απαγόρευση στην πρόσβαση δημοσίων χώρων αναψυχής, όπως πάρκα και παραλίες. Από τις 23 Μαρτίου 2020 επιβλήθηκαν αυστηροί περιορισμοί κυκλοφορίας, με ελάχιστες εξαιρέσεις (Γούτσος, 2020).

Αρκετά έντονη ήταν η συζήτηση για τις αρνητικές συνέπειες του COVID-19 και τα μέτρα καταστολής του στις ελληνικές περιοχές κατά την πρώτη φάση του κορωνοϊού. Έχουν τονιστεί τα αρνητικά αποτελέσματα του περιορισμού της καθημερινότητας εντός του ιδιωτικού οικιακού χώρου και στις ανισότητες που έχουν προβάλει σχετικά με αυτό (Χαραμής, 2020). Εκτός από τις συνέπειες στον ιδιωτικό τομέα, ο ρόλος, η λειτουργία και ο έλεγχος η του δημόσιου χώρου έχει δεχτεί σοβαρές αλλαγές (Τζανάκης-Παπαδάκης, 2020). Ο

δημόσιος χώρος μεταβάλλεται σε ένα πεδίο που παρουσιάζει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον, την περίοδο της πανδημίας, και δεν αποτελεί απλά χώρο περιορισμών και αποκλεισμών, αλλά και σημείο εφαρμογής πειραματικών δραστηριοτήτων(Λεοντίδου, 2020).

Η κρίση COVID-19 έδειξε έντονα ότι πριν από οτιδήποτε άλλο διακυβεύεται είναι η προστασία των ανθρώπινων σωμάτων, τα οποία είναι πιθανότατα στα πρόθυρα να γίνουν εύθραυστα και ευάλωτα εάν δεν ακολουθηθεί η κοινωνική απόσταση. Σε αυτό το πλαίσιο, η τηλεργασία αναδύεται ως το επεισόδιο της τρέχουσας κρίσης στην υγεία, καθώς παραγγέλνει φορείς σε τηλε-θέσεις δίνοντας την εντύπωση ότι η κοινωνία συνεχίζει να λειτουργεί και ότι δημιουργείται μια νέα ψηφιακή αλληλεγγύη (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Ωστόσο, η τηλεργασία αποτελεί ένα άλλο είδος κοινωνικής αποξένωσης, το οποίο τις περισσότερες φορές δημιουργεί φόβο, άγχος και ευπάθεια στο βαθμό που κανείς δεν μπορεί να ξέρει πραγματικά ποια είναι η επαγγελματική σταδιοδρομία που αξίζει να συνεχιστεί και ποιος δεν είναι. Η αναγκαία εφαρμογή της τηλεργασίας εξαιτίας του COVID-19 σε όλους τους κλάδους εργασίας, σε δημόσιο αλλά και ιδιωτικό επίπεδο συναντά ραγδαία εξέλιξη στις εργασιακές δραστηριότητες των ατόμων από διάφορες απόψεις, η δυσκολία για την χώρα μας αλλά και για την κοινωνία γενικότερα, είναι εάν αυτή η μορφή εργασίας μπορεί να αποτελέσει μεγάλη επαγγελματική απομόνωση και λιγότερη οργανωτική δέσμευση και πώς αλλάζουν τα επίπεδα επισφάλειας των εργαζομένων (De Vries, Tummers & Bekkers, (2019). Μια τελευταία πρόκληση σχετίζεται με τη γήρανση του εργατικού πληθυσμού. Στο επίπεδο που ο χώρος εργασίας δεν είναι δυνατόν να δεχτεί τους μεγαλύτερους ηλικιακά υπαλλήλους στην τηλεργασία, θα ήταν καλό να επιταχθεί η οικονομική δυσφορία σε ένα συγκεκριμένο μέρος νεότερων υπαλλήλων για τη ολοκλήρωση της συνταξιοδότησης και της υγειονομικής περίθαλψης ενός μεγάλου πληθυσμιακά συνόλου μεγάλο σε ηλικία που πλέον δεν εργάζεται. ( Richard & Steuerle 2004). Αυτή η κατάσταση θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι σημαίνει και την έλλειψη εργασίας και δεξιοτήτων σε πολλούς οργανισμούς και τομείς της βιομηχανίας.

Η υγειονομική κατάσταση αυτή παρουσιάζεται με αρνητικές συνέπειες στο θέμα της οργάνωσης μιας κοινωνίας, που σχετίζεται στενά με τις νέες ικανότητες, τις οποίες χρειάζονται απαραίτητα οι εταιρείες από τους υπαλλήλους, όπως η δυνατότητα εργασίας χωρίς επίβλεψη, η ικανότητα συνεργασίας, η ικανότητα επικοινωνίας και η ικανότητα διαχείρισης πληροφοριών (Kniffin, Narayanan, Anseel, Antonakis, Ashford, Bakker και συν., 2021).

Η περίοδος της πανδημίας δεν αποτελεί μόνο μια κατάσταση άμεσης ανάγκης αλλά μια σημαντική ευκαιρία για την ολοκληρωτική και ριζική αναδιαμόρφωση της οργάνωσης της εργασίας για να επαναπροσδιοριστούν τα εργασιακά δικαιώματα από την πλευρά της εύρεσης της αγοράς εργασίας. Για να αποτρέψουμε την αναστάτωση της κοινωνίας και την πιο ευαίσθητη πλευρά, οφείλουμε να κατανοήσουμε τις επιταγές και τις εμπειρίες της μεθόδου με την οποία οι υπάλληλοι έρχονται αντιμέτωποι με την φύση της τηλεργασίας και τη διαχείριση της επισφάλειας τους γενικά (Pulido-Martos, Cortés-Denia & Lopez-Zafra, 2021).

Συμπερασματικά, τα προβλήματα που παρουσιάζει η κατάσταση της πανδημίας σήμερα σχετίζονται με το πως τα άτομα θα συμπεριφερθούν απέναντι στον μετασχηματισμό της εργασίας σε τηλεργασία, καθώς επίσης και το πως η αλλαγή θα καθορίσει την ταυτότητα της κοινωνίας των υπαλλήλων και τον τρόπο με τον οποίο η αντίληψη του εαυτού, η έννοια του σεβασμού και η αναγνώριση θα ασκήσουν επίδραση στους παράγοντες καθοριστικά στην κοινωνική αλληλεγγύη της ελληνικής κοινωνίας.



## 2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

### 2.1 Ιστορική αναδρομή στην τηλεργασία στον χώρο της εκπαίδευσης

Το 2020 έφερε εξαιρετικές αλλαγές και άνευ προηγουμένου προκλήσεις όχι μόνο στην παγκόσμια οικονομία, αλλά και στον ανθρώπινο πολιτισμό. Ο Μάρτιος του 2020 θα παραμείνει ένα σημείο καμπής στην ιστορία της ανθρωπότητας καθώς πολυάριθμα και σοβαρά lockdown σε εθνικό επίπεδο έχουν τεθεί σε ισχύ σε παγκόσμιο επίπεδο από την εμφάνιση της υγειονομικής κρίσης. Ένας τεράστιος αριθμός οργανισμών παγκοσμίως (π.χ. πολυεθνικές και διεθνικές εταιρείες, μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δημόσιοι φορείς) άρχισαν να στέλνουν τους υπαλλήλους τους στο σπίτι, και ως εκ τούτου δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για την επέκταση ενός ευρέως διαδεδομένου φαινομένου που ονομάζεται τηλεργασία (Catană, Toma & Barbu, 2021).

Η αυξανόμενη χρήση της ψηφιοποίησης και η διάχυση της ανατρεπτικής και ταχείας προόδου στις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών έχουν διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό την εφαρμογή της τηλεργασίας σε πολλούς τομείς, όπως η δημόσια διοίκηση, οι ασφάλειες, οι τράπεζες ή η εκπαίδευση, και συνέβαλε στην ευελιξία της αγοράς εργασίας (Brussevich, Dabla-Norris & Khalid, 2020). Στην ουσία, οδήγησαν στη γέννηση νέων τύπων οργανισμών και μεθόδων εργασίας και έφεραν επανάσταση στην ανάπτυξη των εργασιακών διαδικασιών (π.χ. εικονικές ομάδες συνεργασίας). Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας επιτρέπουν την εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων όχι μόνο πιο γρήγορα και με συνέπεια με μικρότερες προσπάθειες, αλλά και από απόσταση. Κατά συνέπεια, η τηλεργασία περιλαμβάνει εργασίες που αναλαμβάνονται με χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών και πραγματοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου χώρου εργασίας. Αξίζει να τονιστεί ότι η τηλεργασία ήταν ως επί το πλείστον το πλεονέκτημα των καλά αμειβόμενων εργαζομένων και παραδοσιακά βρίσκεται σε θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης (Milasi, González-Vázquez & Fernández-Macías, 2021).

Για δεκαετίες, η εργασία από το σπίτι, μια μορφή τηλεργασίας, έχει προωθηθεί ως μία από τις πολιτικές διαχείρισης που αποφέρουν οφέλη όπως εξοικονόμηση κόστους, ευελιξία εργασίας, δεξιότητες προγραμματισμού χρόνου (Morgan, 2004), μειωμένη εναλλαγή εργαζομένων (Ward & Shabha, 2001), λιγότερες απουσίες (Ward & Shabha, 2001), μειώσεις στις απαιτήσεις χώρου γραφείου, καλύτερη συνύπαρξη εργασίας και προσωπικής ζωής, υψηλότερη εργασιακή αυτονομία και ηθικό (Harpraz, 2002), ανάκτηση χρονικών και χωρικών

περιορισμών στα χρονοδιαγράμματα καθημερινών δραστηριοτήτων, δυνατότητα εναρμόνισης των διαφορετικών πτυχών της ζωής των ανθρώπων, που επιτρέπουν τη διαχείριση χώρου και χρόνου (Tietze & Musson, 2010). Για παράδειγμα, η εργασιακή ευελιξία επιτρέπει στους τηλεργαζομένους να αντιμετωπίζουν διάφορες προσωπικές ή/και οικογενειακές ανάγκες, όπως υγειονομική περίθαλψη, φροντίδα ηλικιωμένων ή παιδιών. Ωστόσο, άλλοι συγγραφείς αποκαλύπτουν τον αρνητικό αντίκτυπο της τηλεργασίας ως εξής: υπερφόρτωση με εργασία (Gálvez, Tirado & Martínez, 2020), προβλήματα συνδεσιμότητας, σωματική αδράνεια, ψυχολογικό στρες από τεχνολογική εξάρτηση (Suh & Lee, 2017), πιθανή έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των διευθυντών και των υφισταμένων τους (Felstead, Jewson & Walters, 2003), χαμηλό επίπεδο αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων και των συναδέλφων τους (Aguilera, Lethiais, Rallet & Proulhac, 2016), προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία που εισβάλλουν στην προσωπική ζωή (Sullivan, 2012), κοινωνική απομόνωση και διάφορες επιπλοκές στην υγεία (Madsen, 2006).

Καθώς η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει δραματικά και εξακολουθεί να επηρεάζει το παγκόσμιο σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η τηλεεκπαίδευση έχει γίνει μια από τις πιο δημοφιλείς απαντήσεις σε αυτή την επιδημία καθώς οι εκπαιδευτικές υπηρεσίες και η επιστημονική έρευνα μπορούν εύλογα να πραγματοποιηθούν στο σπίτι ή στο διαδίκτυο (Hensvik, Le Barbanchon & Rathelot, 2020). Ωστόσο, οι εκπαιδευτικές υπηρεσίες παραμένουν ανοιχτές τόσο στην εργασία στο σπίτι όσο και σε δραστηριότητες πρόσωπο με πρόσωπο, καθώς η εργασιακή ευελιξία αυξάνει τη δέσμευση και την ευχαρίστηση από την εργασία και βελτιώνει την ευημερία των εργαζομένων (Ray & Pana-Cryan, 2021).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, η ηλεκτρονική μάθηση έχει μετατραπεί σε εναλλακτική λύση στα παραδοσιακά συστήματα εκπαίδευσης πρόσωπο με πρόσωπο για τα άτομα που θέλουν να σπουδάσουν, αλλά πρέπει να ζουν σε απόσταση από το πανεπιστήμιο ή χρειάζονται περισσότερη ευελιξία για διαφορετικούς λόγους (Kaplan & Haenlein, 2016). Επιπλέον, μελέτες έχουν δείξει ότι η τηλεεκπαίδευση στον ακαδημαϊκό χώρο έχει αναπτυχθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες και δεν αποκλείει τις δραστηριότητες πρόσωπο με πρόσωπο που θα μπορούσαν να συνδυαστούν με τον παραδοσιακό τρόπο διδασκαλίας, διαμορφώνοντας έτσι τη μικτή μάθηση (Singh & Thurman, 2019). Στη Ρουμανία, η κρίση που δημιουργήθηκε από την πανδημία του COVID-19 έκανε την τηλεεκπαίδευση όχι μόνο επιλογή, αλλά και αναγκαιότητα για τη συνέχιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας στα ΑΕΙ (Deca, Gologan & Santa, 2021). Ως αποτέλεσμα, η διαδικτυακή παροχή εκπαίδευσης συνεχίζει να αναπτύσσεται

γρήγορα και να επεκτείνεται ευρέως, κερδίζοντας υποστήριξη σε όλους τους εκπαιδευτικούς τομείς (Ortagus, 2017).

Το κλείσιμο των σχολείων δημιούργησε σημαντικά προβλήματα στους δασκάλους που όφειλαν να επανεφεύρουν ένα διαφορετικό τρόπο εργασίας με μέσο την τηλεργασία, εξοικειώνοντας άμεσα με την αναγκαία τεχνολογία για ηλεκτρονικά μαθήματα και αλλάζοντας τον τρόπο εκπαίδευσης και μάθησης ενσωματώνοντάς το στις απαιτήσεις της νέας κατάστασης λόγω του κορωνοϊού (Pokhrel & Chhetri, 2021), σε συνδυασμό με την έκθεση των προσωπικών τους χώρων (σπίτι) και την προσωπική επικοινωνία για την προσοχή των μαθητών και των γονέων/κηδεμόνων σε εκτεταμένα χρονικά πλαίσια (Kamal & Illiyar, 2021). Αυτό το πεδίο τηλεργασίας για τους εκπαιδευτικούς είχε ως αποτέλεσμα διάφορες συνέπειες σε καταστάσεις υγείας, όπως κατάθλιψη, άγχος, στρες και σύνδρομο επαγγελματικής εξάντλησης λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας κατά την πορεία της πανδημίας (Vargas Rubilar & Oros, 2021).

Σύμφωνα με τις απόψεις των Kniffin και συν. (2021a), οι εκπαιδευτικοί ήταν μεταξύ εκείνων των εργαζομένων που εργάστηκαν αναγκαστικά από το σπίτι εξαιτίας ξαφνικής αναστολής της προσωπικής παρουσίας για την αναστολή της εξάπλωσης της πανδημίας. Ομοίως, οι Kniffin και συν. (2021b) τεκμηρίωσαν ότι η εργασία από το σπίτι σε lockdown ή καραντίνα είναι ξεχωριστή από την εργασία από το σπίτι πριν από την πανδημία. Πριν από την πανδημία, η εργασία από το σπίτι ήταν ο συνδυασμός των προτιμήσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των συνδεδεμένων μερών. Αλλά η υποχρεωτική εργασία από το σπίτι είναι ξεχωριστή και πρωτότυπη εργασία από το σπίτι.

Χωρίς αμφιβολία, οι εκπαιδευτικοί αποτελούν ένα από τα βασικά επαγγέλματα που επηρεάζονται πιο πολύ από αυτή τη νέα πραγματικότητα. Το κλείσιμο σχολείων, κολεγίων και πανεπιστημίων έχει αναγκάσει μια ριζική αλλαγή στο μοντέλο διδασκαλίας, μεταβαίνοντας στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση λόγω της προσωρινής αναστολής της διδασκαλίας πρόσωπο με πρόσωπο (Unger & Meiran, 2020). Πρακτικά από τη μια μέρα στην άλλη, δάσκαλοι, μαθητές και οι οικογένειές τους αναγκάστηκαν να κάνουν μια προσπάθεια προσαρμογής άγνωστη μέχρι τότε. Στην περίπτωση των δασκάλων, έπρεπε να αλλάξουν ριζικά τον τρόπο που κάνουν τη δουλειά τους, να προχωρήσουν στην τηλεργασία χωρίς να γνωρίζουν την αύξηση των απαιτήσεων εργασίας ή να σταματήσουν να σκέφτονται εάν είχαν

τους απαραίτητους πόρους για να αντιμετωπίσουν τη δραστική αλλαγή που συνεπάγεται η υποχρεωτική διδασκαλία από το σπίτι (Roitsch, Moore & Horn, 2021).

Σε ατομικό επίπεδο, δεν είχαν όλοι τους ίδιους πόρους ή δεν ήταν εξίσου εκπαιδευμένοι για να αντιμετωπίσουν την πρόκληση. Μερικοί δάσκαλοι είχαν προηγούμενη εμπειρία στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, άλλοι όμως όχι. Μερικοί από αυτούς χειρίστηκαν καλά τις νέες τεχνολογίες (πιθανώς νεότεροι δάσκαλοι), ενώ άλλοι είχαν μεγαλύτερη δυσκολία να το κάνουν (σίγουρα μεγαλύτεροι δάσκαλοι). Σύμφωνα με τον King (2008), ένα επιτυχημένο πρόγραμμα τηλεργασίας θα πρέπει να καθορίζει τις ευθύνες του εργαζομένου και του εργοδότη, τη συμφωνία τηλεργασίας, τις ώρες εργασίας, τα έξοδα των εργαζομένων (επιστρεφόμενα και μη), τις διαδικασίες παρακολούθησης της συντήρησης και ανάκτησης του εξοπλισμού, έπιπλα και άλλα εργαλεία, απαιτήσεις εκπαίδευσης και χρονοδιάγραμμα, μεταξύ άλλων πτυχών. Ωστόσο, αυτή η περιγραφή έχει ελάχιστη ομοιότητα με αυτό που συνέβη κατά τις πρώτες εβδομάδες της πανδημίας. Ξαφνικά, οι δάσκαλοι αναγκάστηκαν να ασχοληθούν με την τηλεργασία, αν και στην πραγματικότητα ήταν περισσότερο σαν να δουλεύουν από το σπίτι, \ χωρίς να αναλύουν ή να αξιολογούν τις συνέπειες.

Αυτή η νέα πραγματικότητα που δημιουργείται από την εμφάνιση του κορωνοϊού θα έχει αναγκαστικά επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι δάσκαλοι (και πολλοί άλλοι υπάλληλοι) όφειλαν να αλλάζουν συνεχώς τη μέθοδο εργασίας με το πέρας των ημερών, εκτός από το να μοιράζονται το σπίτι με τον σύντροφο και τα παιδιά τους (αυτό δεν συμβαίνει συνήθως όταν η τηλεργασία είναι καλά προγραμματισμένη). Σε αυτό το πλαίσιο, οι απαιτήσεις εργασίας που σχετίζονται με την απροσδόκητη τηλεργασία έχουν δημιουργήσει πιέσεις που έχουν αναμφίβολα επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

## **2.2 Το σύστημα εκπαίδευσης στην Ελλάδα**

Η εκπαίδευση έχει καθοριστεί συνταγματικά από το κράτος και παρέχεται δωρεάν σε όλα τα επίπεδα του Συστήματος από την προσχολική έως την πανεπιστημιακή. Ταυτόχρονα υπάρχουν και μερικά ιδιωτικά σχολικά ιδρύματα, αλλά μόνο τα κρατικά πανεπιστημιακά ιδρύματα παρέχουν τριτοβάθμια εκπαίδευση και προσφέρουν αναγνωρισμένα πτυχία. Το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας θεωρείται πολύ συγκεντρωτικό, σε επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης. Αναφορικά με τις σχολικές αρχές και πρακτικές, είναι θεσπισμένο ένα πρόγραμμα σπουδών σε εθνικό επίπεδο, ενιαία σχολικά ωράρια και αναγνωρισμένα

εγχειρίδια που αποτελούν υποχρεωτικό μέσο διδασκαλίας και στον ιδιωτικό τομέα (Σκουρής & Κουτούπα-Ρεγκάκου, 2009).

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι υποχρεωτικό για όλες τις ηλικίες μεταξύ 4 και 15 ετών. Η εκπαίδευση διακρίνεται σε Προσχολική Εκπαίδευση για μαθητές έως 6 ετών. Στην δημοτική Εκπαίδευση για μαθητές ηλικίας 6 έως 12 ετών, στο γυμνάσιο και λύκειο ηλικίας 12 έως 18 ετών, και στον χώρο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για όσους θέλουν να ακολουθήσουν μαθήματα στο πανεπιστήμιο και, τέλος, Δια Βίου Μάθηση, που αφορά σε μαθητές άνω των 18 ετών και συγκεκριμένα αφορά όλες τις ηλικίες. Στην χώρα μας υπάρχουν Παιδικοί Σταθμοί που δίνουν τη δυνατότητα της προσχολικής εκπαίδευσης σε παιδιά έως 4 ετών. Το τελευταίο επίπεδο της προσχολικής εκπαίδευσης εφαρμόζεται σε Νηπιαγωγεία, όπου οι μικροί μαθητές έρχονται σε επαφή με προπαρασκευαστικά μαθήματα για δύο χρόνια πριν εγγραφούν σε δημοτικά σχολεία (Χατζηχρήστου & Βασιλειάδης, 2011).

Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση υποδέχεται παιδιά ηλικίας 6 ετών. Κάποια από αυτά τα ιδρύματα ονομάζονται «Πειραματικά» ή «Πρότυπα» σχολεία, διότι εφαρμόζουν πειραματικές εφαρμογές στον χώρο της εκπαίδευσης και δέχονται επίβλεψη από τμήματα πανεπιστημίου που διαθέτουν κάποια ειδικευση στην παιδαγωγική και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση σχολεία τα οποία αφορούν μαθητές με σωματική ή πνευματική αναπηρία ή ειδικές ανάγκες. Και στις τρεις μορφές δημοτικών σχολείων, οι μαθητές έρχονται σε επαφή με βασικές δεξιότητες σε ποικίλα μαθήματα, όπως ανάγνωση και γραφή, μαθηματικά και αγγλικά (Γκαράς, 2014).

Αναφορικά με το νόμο, πολλοί μαθητές που τελειώνουν την φοίτησή τους την πρωτοβάθμια εκπαίδευση εγγράφονται στην επόμενη βαθμίδα, αυτή του γυμνασίου. Υπάρχουν διάφορα είδη Γυμνασίων στην Ελλάδα. Οι περισσότεροι μαθητές παρακολουθούν μαθήματα στη συγκεκριμένη βαθμίδα, που συνήθως βρίσκεται κοντά στην κατοικία τους. Ωστόσο, παρουσιάζονται άλλες σημαντικές λύσεις, όπως η ένταξη σε ένα Πειραματικό Γυμνάσιο μέσω ενός συγκεκριμένου συστήματος εισαγωγής ή η φοίτηση σε ένα Πρότυπο Γυμνάσιο, αφού λάβουν μέρος επιτυχώς σε εισαγωγικές εξετάσεις. Οι μαθητές που δείχνουν μια ιδιαίτερη τάση στη ζωγραφική, το δράμα, το χορό ή τη μουσική έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν ένα Γυμνάσιο που έχει ειδικευση στο είδος αυτό. Ακόμα, συναντώνται κι άλλα Γυμνάσια που ειδικεύονται σε μαθητές πολυπολιτισμικής προέλευσης, καθώς και σε μαθητές με ειδικές δυσκολίες. Στα Γυμνάσια υπάρχουν διάφορα αντικείμενα μάθησης, όπως Νέα και Αρχαία Ελληνική Γλώσσα, Μαθηματικά, Φυσική, Χημεία, Γεωγραφία, Ιστορία, Φυσική Αγωγή, Θρησκευτικά, Μουσική και Τέχνη, ενώ ταυτόχρονα τονίζεται η εκμάθηση

ξένων γλωσσών, ως μαθητές μαθαίνουν αγγλικά αλλά και άλλη ευρωπαϊκή γλώσσα ύστερα από επιλογή τους(οι μαθητές τείνουν να επιλέγουν μεταξύ γαλλικών και γερμανικών). Οι μαθητές εξετάζονται σε κάποια από αυτά τα μαθήματα στο τέλος της σχολικής χρονιάς(Κάτσικας & Θεριανός, 2007).

Αν και η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν αποτελεί υποχρέωση για τον εκπαιδευόμενο στην Ελλάδα, οι περισσότεροι μαθητές φοιτούν στο Λύκειο. Σε αυτό το σημείο, οι μαθητές έχουν την επιλογή να παρακολουθήσουν Γενικό Λύκειο, Πειραματικό Γενικό Λύκειο ή Πρότυπο Γενικό Λύκειο ή κάθε είδους Λύκειο με βασικό αντικείμενο τη μουσική ή τις τέχνες. Μαθητές από ξένες χώρες έχουν τη δυνατότητα να εγγραφούν σε ένα Πολυπολιτισμικό Λύκειο, ενώ ταυτόχρονα συναντά κανείς και Ειδικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης για μαθητές με ειδικές ανάγκες. Τα Ελληνικά Λύκεια συνδυάζουν μαθήματα Γενικής Παιδείας και μαθήματα Προχωρημένης Κατάταξης. Οι μαθητές που θέλουν να προχωρήσουν τη μόρφωσή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση εξετάζονται πανελλαδικά σε μια συγκεκριμένη κατηγορία μαθημάτων κατεύθυνσης που αφορούν μία από τις ακόλουθες κατηγορίες: Ανθρωπιστικές Επιστήμες, Φυσικές Επιστήμες, Οικονομικά και Σπουδές Πληροφορικής. Πρόκειται για μια δύσκολη και φανερά ανταγωνιστική διαδικασία εξετάσεων που οφείλουν να υποστούν οι μαθητές προκειμένου να αποκτήσουν την εκπαίδευση σε ένα υψηλό επίπεδο (Καμαριανός, Κυρίδης, Φωτόπουλος, Χαλκιώτης, 2019).

Μεγάλη μερίδα από τους επιτυχόντες ακολουθούν τετραετείς σπουδές σε πανεπιστημιακά ιδρύματα. Τα αντικείμενα μάθησης στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα λαμβάνουν ένα είδος διαλέξεων ή εργαστηρίων και τα πιο πολλά από αυτά διαρκούν ένα εξάμηνο, δηλαδή τουλάχιστον 13 εβδομάδες. Πολλά πανεπιστημιακά τμήματα στην Ελλάδα δίνουν τη δυνατότητα παρακολούθησης μεταπτυχιακών προγραμμάτων με διάρκεια ενός χρόνου ή δύο, ενώ παράλληλα υπάρχει και η δυνατότητα απόκτησης διδακτορικού διπλώματος. Οι φοιτητές έχουν τη δυνατότητα επίσης να εισάγονται στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο για σπουδές προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού επιπέδου, στο οποίο δίνουν δίδακτρα και γίνονται δεκτοί μετά από ένα ετήσιο σύστημα κλήρωσης(Μπουζάκης, 2006).

Τα κέντρα Δια Βίου Μάθησης είναι οι κύριοι πάροχοι της Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα και πολλές φορές ελέγχονται από τις υπηρεσίες του Δήμου. Αυτά τα κέντρα αφενός έχουν σε διάθεση ποικιλία μαθημάτων προς παρακολούθηση, με σκοπό την τυπική αλλά και την άτυπη εκπαίδευση. Αφετέρου, τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα που παρακολουθούν τα

μαθήματα να διαμορφώνουν το πρόγραμμα των μαθημάτων ανάλογα με τις καθημερινές υποχρεώσεις των ενηλίκων. Τέλος, τα Σχολεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων Δεύτερης Ευκαιρίας αφορούν άτομα που έχουν εγκαταλείψει την εκπαίδευση κάποια στιγμή στη ζωή τους, όμως θέλουν να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους στη συνέχεια της ζωής τους. (Ρεντίφης, 2019).

### **2.3 Η ελληνική εκπαίδευση κατά την πανδημία του Covid -19**

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είχε ήδη εμφανιστεί από το 1970. Κατά την πρώτη φάση της εφαρμογής απευθυνόταν κυρίως σε ενήλικες και σε άτομα πανεπιστημιακού επιπέδου. Τον τελευταίο καιρό, με την ανάπτυξη του διαδικτύου, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει διαμορφώσει νέα υπόσταση, καθώς νέες εφαρμογές έχουν βελτιώσει την εφαρμογή της σε πολλά αντικείμενα. Παρόλα αυτά, η εκπαίδευση ακολούθησε ένα φυσικό επίπεδο (αλληλεπίδραση πρόσωπο με πρόσωπο), ενώ η εξ αποστάσεως εκπαίδευση ήταν μάλλον συμπληρωματική (υβριδική ή μικτή μάθηση). Ωστόσο, στην πορεία της πανδημίας COVID-19, της πρώτης πανδημίας στην ψηφιακή εποχή, προέκυψε μια επείγουσα ανάγκη που οδήγησε σε μια καθολική και «βίαιη» μετάβαση στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, συχνά χωρίς να διασφαλιστούν οι απαραίτητες προϋποθέσεις (Κουγιουμουτζάκη, 2020).

Η τρέχουσα πανδημία COVID-19 έχει το χαρακτηριστικό να κλείνουν τα σχολεία σε παγκόσμιο επίπεδο, θέτοντας σε υποχρεωτική υποβολή έτσι τη χρήση της τεχνολογίας. Η εικονική μάθηση στη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης μπορεί να ανασχηματίσει και να επιφέρει σημαντικές καινοτομίες στη διδασκαλία, αλλά και να διευκολύνει την καλλιέργεια της αίσθησης της κοινότητας (Shin & Hickey, 2020). Παρόλο που δεν υπάρχει κάποιο αντικείμενο που μπορεί να αντικαταστήσει τη δια βίου μάθηση και πρακτικά, αρκετές καινούργιες λύσεις, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και ο τύπος της ανατρεπόμενης τάξης, των ερωτήσεων διαδικτυακής πρακτικής, της τηλεδιάσκεψης αντί να εφαρμόζονται δια ζώσης διαλέξεις, της διαδικαστικής προσομοίωσης και της διευκόλυνσης χρήσης βίντεο, είναι δυνατό να αποτελέσουν μέσο με το οποίο μετριάζεται η απώλεια της μάθησης κατά την πανδημία COVID-19 (Engzell, Frey, Verhagen, 2021).

Ενώ τα εθνικά lockdown καταστρέφουν τις οικονομίες σε όλο τον κόσμο, για την Ελλάδα, το υγειονομικό πρόβλημα του COVID-19 προκάλεσε μια ραγδαία και καθυστερημένη στροφή προς τις ψηφιακές πλατφόρμες, θέτοντας την κυβέρνηση της Ελλάδας σε ισχυρότερες βάσεις προκειμένου να αποτρέψει την κρίση και τις συνέπειές της (Μαυρομάτης, 2020). Στον εκπαιδευτικό κλάδο, μέσα σε λίγο καιρό, αν όχι ημέρες, ο κορονοϊός άλλαξε προσωρινά (;) το

εκπαιδευτικό σύστημα και τη λειτουργία της διδασκαλίας των Ελλήνων μαθητών και έφερε την τόσο σημαντική καινοτομία στα σχολεία. Οι σχολικές μονάδες άρχισαν αιφνίδια και να χρησιμοποιούν τα αναγκαία προς διάθεση ψηφιακά εργαλεία προκειμένου να δημιουργήσουν ένα υλικό για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση στους μαθητές (Σοφός, 2020). Έτσι, οι καθηγητές, αλλά και οι μαθητές, έρχονται αντιμέτωποι με νέες προκλήσεις με σκοπό να κάνουν τα πράγματα με διαφορετικό τρόπο και πιο ευέλικτα. Αυτές οι αλλαγές είναι σημάδια που υποδεικνύουν ότι η υγειονομική κρίση θα είχε πιθανότατα ένα σύμπραξης και της ψηφιοποίησης (Tam & El-Azar, 2020).

Το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας απάντησε σε αυτήν την άμεση ανάγκη της αναστολής λειτουργίας των σχολείων, καθώς εφάρμοσε με αποτελεσματικό τρόπο την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, δίνοντας την ευκαιρία στους μαθητές να συνεχίσουν την επικοινωνιακή επαφή με την διαδικασία της εκπαίδευσης. Το Υπουργείο χρησιμοποίησε ηλεκτρονικά εγχειρίδια και εργαλεία πρόσβασης χωρίς χρέωση όπως e-Learning, που ήταν όλα διαμορφωμένα για μαθητές της δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και για ελληνικά πανεπιστήμια (Κουτσογιάννης, 2020). Η εξ αποστάσεως διδασκαλία, που διατίθεται από το Υπουργείο, διαθέτει τη σύγχρονη μάθηση, καθώς επιτρέπει μια ευρεία πρόσβαση σε πληθώρα πληροφοριών και δίνει τη δυνατότητα σύνδεσης μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων. Η ασύγχρονη μάθηση πραγματοποιείται μέσω διαδικτυακών καναλιών χωρίς να αλληλεπιδρούν οι εκπαιδευτές σε πραγματικό χρόνο, καθώς και τα εκπαιδευτικά τηλεοπτικά προγράμματα. Η διαδικασία της εξ αποστάσεως διδασκαλίας καθορίζεται από τον διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς κάθε σχολικής μονάδας σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε τάξης (Σοφός, 2020).

Αναφορικά με την ασύγχρονη μάθηση, οι καθηγητές όλων των βαθμίδων έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τα ηλεκτρονικά εργαλεία που διατίθενται και τα μέσα που έχουν σχεδιαστεί από το Υπουργείο Παιδείας όπως τα Διαδραστικά Σχολικά Βιβλία (<http://ebooks.edu.gr>), το αποθετήριο Φωτόδεντρο (<http://photodentro.edu.gr/aggregator/>), η πλατφόρμα εκπαιδευτικού σεναρίου Αίσωπος (<http://aesop.iep.edu.gr/>), τα τηλεοπτικά προγράμματα εκπαιδευτικής φύσεως (<http://www.edutv.gr/>) και η δωρεάν Ψηφιακή Βιβλιοθήκη (<https://www.ebooks4greeks.gr/>). Στις πλατφόρμες έχουν επίσης ανέβει βίντεο ηλεκτρονικής μάθησης και οι μαθητές έχουν την δυνατότητα να παρακολουθούν τα μαθήματα μέσω ηλεκτρονικών πόρων όποια ώρα της ημέρας το επιθυμήσουν (Κουτσογιάννης, 2020).



Οι ηλεκτρικές πλατφόρμες e-class και e-me εφαρμόζονται για αντικείμενα ηλεκτρονικής μάθησης, ενώ οι μαθητές παρακολουθούν Ανοιχτά Μαθήματα που δημοσιεύονται στις πλατφόρμες από τους δασκάλους τους χωρίς να έχει προηγηθεί κάποια εγγραφή. Η αλλαγή σε αυτή την περίπτωση ήταν ο μετασχηματισμός από την παραδοσιακή στην διαδικτυακή εκπαίδευση, κάνοντας χρήση το ίντερνετ, τους υπολογιστές ή τις κινητές συσκευές. Το Υπουργείο Παιδείας διαθέτει το Webex (<https://www.webex.com/>), το λογισμικό Cisco, να εφαρμόζεται ως σύγχρονη πλατφόρμα και το e-me (<https://e-me.edu.gr>) ή το e-class (<https://eclass.sch.gr/>) ως μέσα διεξαγωγής της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Η έκδοση του Zoom (<https://www.zoom.us/>) και τα e-mail χρησιμοποιήθηκαν επίσης κατά κόρον από τους καθηγητές, ιδίως λόγω της δωρεάν διαθεσιμότητάς τους.(Σοφός & Χρόνη, 2021).

Είναι βέβαιο ότι όλη η μαθητική κοινότητα σε συνδυασμό με τους γονείς τους, καθώς και η εκπαιδευτική κοινότητα σε παγκόσμιο επίπεδο, βίωσαν την ισχυρή επίδραση της πανδημίας, καθώς τα σχολεία ανέστειλαν τη λειτουργία τους και επιβλήθηκαν νέοι μέθοδοι και μέτρα για την καραντίνα προκειμένου να αντιμετωπίσουν την πανδημία σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι χώρες πήραν καθοριστικά μέτρα για να μετριάσουν την ανάπτυξη μιας ολοκληρωτικής πανδημίας, στην οποία συμπεριλαμβάνεται και η αναστολή της φοίτησης σε σχολικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα (Tam & El-Azar, 2020). Ενώ οι κυβερνήσεις και οι ανώτατοι φορείς υγείας επιχειρούν να εφαρμόσουν το καλύτερο δυνατό για να μειώσουν και να καθυστερήσουν το ξέσπασμα, τα παγκόσμια εκπαιδευτικά συστήματα έρχονται σε μεταξύ τους συνεργασία για να απαντήσουν μαζικά και να επιχειρήσουν να διαθέτουν μια ποιοτική εκπαίδευση σε όλες αυτές τις κρίσιμες καταστάσεις. Μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, έγιναν ριζικές μεταβολές στα σχολεία, που αναγκαστικά ξεκίνησαν υποχρεωτικά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση για όλους το σύνολο των μαθητών(Goudeau, Sanrey, Stanczak, Manstead & Darnon, 2021).

## **2.4 Η εξ Αποστάσεως εκπαίδευση στο εξωτερικό και την Ελλάδα**

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μια διαδικασία που επικεντρώνεται σε μεθόδους διδασκαλίας και τεχνολογία με σκοπό να παρέχονται υπηρεσίες διδασκαλίας, συνήθως σε ατομικό επίπεδο, σε ένα σύνολο μαθητών που δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τη διαζώσης εκπαίδευση, αλλά εφαρμόζεται ένας τύπος διδασκαλίας σε ένα παραδοσιακό πλαίσιο, όπως αυτό της αίθουσας. Περιγράφεται ως ένας νέος τρόπος διδασκαλίας, κατά την οποία δίνεται η δυνατότητα να υλοποιείται η διαδικασία της διδασκαλίας όταν τα φυσικά πρόσωπα

αλλά και τα μέσα απομακρύνονται λόγω του χρόνου και της απόστασης. (Honeyman & Miller, 1993).

Ο Rowntree (1998) υποστηρίζει ότι η εξ αποστάσεως διδασκαλία είναι αυτή η διαδικασία που λαμβάνει χώρα στην περίπτωση που ο δάσκαλος και ο μαθητής χωρίζονται λόγω απόστασης, συνήθως με τη βοήθεια ειδικού διδακτικού υλικού. Οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται από τον δάσκαλο, στο χώρο και στο χρόνο, αλλά συνεχίζουν να δέχονται καθοδήγηση από αυτόν.

Τα κύρια στοιχεία της εξ αποστάσεως διαδικασίας, αναφορικά με τον Keegan (1980), είναι: (1) Η απόσταση που διαχωρίζει τον εκπαιδευτικό από τον εκπαιδευόμενο, ένα χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί τη διδασκαλία εξ αποστάσεως (2) Η εμπλοκή ενός εκπαιδευτικού φορέα στη διαδικασία της διδασκαλίας, γεγονός που κάνει να διαφέρει ο συγκεκριμένος τρόπος εκπαίδευσης από την αυτοεκπαίδευση και την αυτομάθηση (3) Η εφαρμογή της διδασκαλίας μέσω νέων τεχνολογιών (έντυπο υλικό, λογισμικό) (4) διασφαλίζοντας αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ δασκάλου και μαθητή (5) η δυνατότητα συχνής επικοινωνίας, για διδακτικούς όσο και για κοινωνικούς σκοπούς.

Αντίθετα με την τριπλή σχέση εκπαιδευτή, εκπαιδευόμενου και περιεχομένου που περιγράφει την κοινή εκπαίδευση, η εξ αποστάσεως σχηματίζεται από μια τετραγωνική σχέση με βασικούς παράγοντες τον εκπαιδευτή, τον εκπαιδευόμενο, το εκπαιδευτικό υλικό και το μέσο (Dick, Carey & Carey, 2009). Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μια συστηματική και οργανωμένη κατάρτιση, η οποία, έχει ως βασικό σκοπό την αποτελεσματικότητα και απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό από το πρώτο έως το τελευταίο βήμα (Λιοναράκης, Μανούσου, Ιωακειμίδου, Χαρτοφύλακα, Παπαδημητρίου & Καραγιάννη, 2020).

Αυτή η μορφή εκπαίδευσης διακρίνεται σε δύο κύριες κατηγορίες ως προς τη χρονική εφαρμογή: (1) Σύγχρονη: Εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενοι συνεργάζονται σε διαφορετικό χώρο αλλά ταυτόχρονα. Η σύγχρονη εκπαίδευση μπορεί να περιέχει διαδικτυακά σεμινάρια μέσω τηλεδιάσκεψης με ήχο και/ή βίντεο, συζητήσεις (ομαδικές, συνομιλίες) κ.λπ. (2) Ασύγχρονη: Ο εκπαιδευτής και οι εκπαιδευόμενοι συνεργάζονται σε διαφορετικούς χώρους και χρόνους. Η ασύγχρονη εκπαίδευση μπορεί να περιλαμβάνει επικοινωνία και διαθεσιμότητα εκπαιδευτικού υλικού μέσω πλατφορμών ηλεκτρονικής μάθησης, (ηλεκτρονικής) αλληλογραφίας, πινάκων ανακοινώσεων και ηχογραφημένων ή ηχογραφημένων μηνυμάτων (Σοφός, Κώστας & Παράσχου, 2015).

Ειδικά για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση υπάρχουν τρεις κύριες κατηγορίες: (1) αυτόνομη εξ αποστάσεως εκπαίδευση, που περιλαμβάνει οργανωμένα προγράμματα που έχουν

αναγνωριστεί σύμφωνα με το παραδοσιακό εκπαιδευτικό σύστημα (2) στη δεύτερη περίπτωση υπάρχει εξ αποστάσεως εκπαίδευση που συμπληρώνει την αρχική, η οποία λειτουργεί παράλληλα και συμπληρώνει το παραδοσιακό σύστημα και (3) συνδυασμένη ή μικτή εξ αποστάσεως εκπαίδευση (μικτή μάθηση) που εφαρμόζει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση με δια ζώσης επαφές για επικοινωνία μεταξύ μαθητών και δασκάλων (Βασάλα, 2005).

Η σύγχρονη εξ αποστάσεως εκπαίδευση αρχικά βασιζόταν σχετικά με την ανάπτυξη των ταχυδρομικών υπηρεσιών τον 19ο αιώνα και εφαρμόζεται από τη στιγμή που ο Isaac Pitman ήταν καθηγητής στενογραφίας στη Μεγάλη Βρετανία με τη βοήθεια αλληλογραφίας κατά του 1840 (Moore & Kearsley, 2005). Το Πανεπιστήμιο του Λονδίνου υποστηρίζει ότι είναι το ίδιο αποτελεί καινοτόμο για τα πτυχία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, καθώς ίδρυσε το Εξωτερικό του πρόγραμμα το 1858. Αυτό το πρόγραμμα φημίζεται για τα Διεθνή Προγράμματα του Πανεπιστημίου του Λονδίνου και διαθέτει μεταπτυχιακά, προπτυχιακά και διπλώματα που δημιουργούνται από κολέγια όπως το London School of Economics, το Royal Holloway και το Goldsmiths. Στις ΗΠΑ ο William Rainey Harper, ως πρώτος πρόεδρος του Πανεπιστημίου του Σικάγο ανέπτυξε την έννοια της εκτεταμένης εκπαίδευσης και το 1892 ενθάρρυνε επίσης την έννοια των μαθημάτων αλληλογραφίας με σκοπό να προωθηθεί η εκπαίδευση με τον τρόπο αυτό. Αυτή η τακτική ήταν μια μέθοδος που προτάθηκε από το Πανεπιστήμιο Columbia (Palvia, Aeron, Gupta, Mahapatra, Parida, Rosner & Sindhi, 2018).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το ΕΑΠ είναι πρωτοπόρος στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση στην Ελλάδα. Από την στιγμή της εμφάνισής του μέχρι και σήμερα, το 1997, διαθέτει ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε επίπεδο ενηλίκων για προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές. Προσφέρει τις τεχνικές του χρησιμοποιώντας εργαλεία ΤΠΕ και μεθόδους με τις οποίες μπορούν να διαχειριστούν τη διαδικασία μάθησης. Αυτές οι τεχνικές παρέχουν αξιόλογους πόρους και δεδομένα που συγκεντρώνονται μέσω των ηλεκτρονικών δραστηριοτήτων τόσο των δασκάλων όσο και των μαθητών. Αντίθετα, τα συμβατικά πανεπιστήμια εστιάζουν συνήθως σε ζωντανές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο και διδασκαλία σε αίθουσες διδασκαλίας. Τα τελευταία 2-3 χρόνια τα πανεπιστημιακά ιδρύματα έχουν μεταβάλει τον τρόπο λειτουργίας τους. Ο νόμος του 2017, αναφέρει ότι τα πανεπιστημιακά ιδρύματα δίνουν τη δυνατότητα να προσφέρουν τα μεταπτυχιακά τους προγράμματα χρησιμοποιώντας εξ αποστάσεως εκπαίδευση αλλά και δια ζώσης, όπου το 35% των ωρών διδασκαλίας μπορεί να εφαρμόζονται κατά τον πρώτο τρόπο (Αλαχιώτης, Καλαβρουζιώτης, Λιοναράκης, Ορφανουδάκης, & Σταυρόπουλος 2019).

Ο όρος εξ αποστάσεως εκπαίδευση αναφέρεται σε προσεγγίσεις που βασίζονται στη δυνατότητα της πρόσβασης στον χώρο της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, απαλλάσσοντας τους μαθητές από τους περιορισμούς του χρόνου και του τόπου. Διαθέτει ευέλικτες ευκαιρίες μάθησης σε ατομικούς και ομαδικούς μαθητές. Αυτό είναι το πιο γρήγορο τμήμα σε ανάπτυξη στον χώρο της εκπαίδευσης. Το αποτέλεσμα της εξ αποστάσεως διδασκαλίας σε όλο τον τομέα της εκπαίδευσης έχει τονιστεί από την πρόοδο της τεχνολογίας που έχει θέσει τις βάσεις στο ίντερνετ, ιδιαίτερα σε ένα παγκόσμιο ιστό. Είναι ένας τύπος μάθησης που περιέχει εφαρμογή τεχνολογίας πληροφοριών, υπολογιστών και επικοινωνιών σε περισσότερες από μία τοποθεσίες (Webster & Hackley, 1997).

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μια δύναμη που συμβάλλει στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της οικονομίας. Αποτελεί άμεσα το βασικό μέρος της κύριας ροής των συστημάτων της εκπαίδευσης για τις ανεπτυγμένες αλλά και τις αναπτυσσόμενες χώρες. Η παγκοσμιοποίηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης διαθέτει πολλές δυνατότητες στις χώρες για την υλοποίηση των στόχων τους σε όλο το εκπαιδευτικό σύστημα. Οι ολοένα και περισσότερες ανάγκες για συνεχή πρόοδο και επανεκπαίδευση ικανοτήτων και οι εξελίξεις της τεχνολογίας έχουν ως αποτέλεσμα να υπάρχει μια μεγάλη αύξηση ενδιαφέροντος για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (Casarotti, Filliponi, Pieti & Sartori, 2002).

Η βιβλιογραφία και οι μελέτες που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση διευρύνθηκαν σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Μελέτες ερεύνησαν διάφορες πτυχές της εξ αποστάσεως μάθησης από τις τεχνολογίες, τις μεθόδους και την παιδαγωγική της έως τις αντιλήψεις, τις ιδέες και τις στάσεις των μαθητών και των ακαδημαϊκών απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Οι Rudaleva, Kabasheva & Kovaleva (2016) έκαναν μια μελέτη περίπτωσης σχετικά με την αποτελεσματικότητα της ηλεκτρονικής μάθησης με βάση την αξιολόγηση των μαθητών. Οι Çinar και Torenli (2010) εστίασαν στον επανασχεδιασμό των διαδικτυακών μαθημάτων προκειμένου να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των εγγεγραμμένων φοιτητών. Οι Isik, Karakis & Güler (2010) εξέτασαν τη στάση των μεταπτυχιακών φοιτητών του Πανεπιστημίου Gazi για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση μέσω του ίντερνετ και αποκάλυψαν γενική θετική στάση απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Επίσης, οι Σιούλης & Γαρδικιώτης (2016) μελέτησαν τις πεποιθήσεις των φοιτητών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.) για την μελέτη των γραπτών τους εργασιών. Τέλος, οι Κορρές & Σοφός (2021) έκαναν έρευνα σχετικά με τις στάσεις και ιδέες εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. για την εξ αποστάσεως διδασκαλία εν μέσω της πανδημίας του κορωνοϊού.

## 2.5 Η Επείγουσα εξΑΕ στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας του Covid-19

Σε παγκόσμιο επίπεδο, την πρώτη περίοδο του 2020 σηματοδότησε μια καμπή στην εκπαίδευση. Η υγειονομική κρίση με τον Covid-19 οδήγησε στην άνευ προηγουμένου κατάσταση της ανάγκης μετάβασης στη διαδικτυακή διδασκαλία. Οι πρωτοφανείς καταστάσεις που κυριάρχησαν στην πορεία της πανδημίας Covid-19 άσκησαν επιρροή και στον τομέα της εκπαίδευσης. Οι ελληνικές σχολικές βαθμίδες ανέστειλαν την πρόσωπο με πρόσωπο λειτουργία στις 11 Μαρτίου 2020 και ως μόνη επιλογή φάνηκε η «επείγουσα εξ αποστάσεως εκπαίδευση» με στόχο να καταπολεμηθεί η δύσκολη κατάσταση με μεθόδους «*Επείγουσας Απομακρυσμένης Διδασκαλίας*» - “*Emergency Remote Teaching*” (Hodges, Moore, Lockee, Trust & Bond, 2020).

Αυτή η έκτακτη εξ αποστάσεως διδασκαλία -ERT Hodges και συν., (2020), έχει ανατρέψει - και συνεχίζει να φέρνει τα πάνω κάτω- τη διδασκαλία και τη μάθηση, με σημαντικό αντίκτυπο στους μαθητές σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης (Azevedo και συν., 2020). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τα περισσότερα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανέπτυξαν μια στρατηγική της ERT, που χαρακτηρίζεται ως κλάδος της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (Bozkurt και συν., 2020). Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης έκτακτης ανάγκης είναι ότι είναι μια προγραμματίσιμη πρακτική, χωρίς άλλη επιλογή από τη χρήση οποιουδήποτε είδους εκτός σύνδεσης ή/και διαδικτυακών πόρων που μπορεί να υπάρχουν (Hodges και συν., 2020). Η πανδημία έχει ταραξεί το τοπίο της εκπαίδευσης παγκοσμίως, με τις απαντήσεις στην πανδημία από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης να εμπίπτουν γενικά σε τρεις κατηγορίες: διατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη με κοινωνική απόσταση, δημιουργία υβριδικών μοντέλων (μικτή μάθηση, περιορισμός μαθητών) ή μετάβαση σε διαδικτυακή διδασκαλία (Hodges και συν., 2020). Κυρίως απροετοίμαστοι, οι καθηγητές έπρεπε να κάνουν τις απαραίτητες αλλαγές και προσαρμογές σε μια νύχτα. Φυσικά, αυτή η κατάσταση δεν ήταν αποκλειστικά στην Ελλάδα (Zagkos και συν., 2022). Οι Crawford και συν., (2020) μελέτησαν την επιρροή του COVID-19 στον τομέα της εκπαίδευσης σε 20 διαφορετικές χώρες και επισήμαναν ότι η μετάβαση στη διαδικτυακή διδασκαλία έχει συμβεί μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις -κυρίως σε ευρωπαϊκές χώρες-.

Για να διατηρηθεί η σχέση με τους μαθητές και η σταθερή επικοινωνία των παιδιών με τη διδακτική διαδικασία, υιοθετήθηκαν μορφές σύγχρονης και ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Οι καθηγητές ήταν σε θέση αμέσως, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, για να

εφαρμόσουν τις μεθόδους διδασκαλίας εξ αποστάσεως. Όπως ο Hodges και συν., (2020) λένε, «η μεταφορά στη διαδικτυακή διδασκαλία μπορεί να επιτρέψει την ευελιξία της διδασκαλίας και της μάθησης οπουδήποτε και οποτεδήποτε, αλλά η ταχύτητα που έγινε αυτή η μετάβαση ήταν αμέτρητη».

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τη μεταφορά από τη δια ζώσης διδασκαλία στη μικτή, διαδικτυακή ή ανατρεπόμενη μάθηση στην τάξη μελετά αυτές τις αλλαγές με την προϋπόθεση ότι οι διδακτικές αλλαγές σχεδιάζονται προσεκτικά από τους εκπαιδευτές. Είναι μια διαδικασία που απαιτεί και πόρους -ανθρώπινους, πνευματικούς, τεχνικούς- και χρόνο: εκτιμάται ότι η προσαρμογή ενός τυπικού μαθήματος στη διαδικτυακή διδασκαλία (συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού, της προετοιμασίας και της ανάπτυξης) διαρκεί από έξι έως εννέα μήνες (Hodges και συν., 2020). Ωστόσο, η έρευνα σχετικά με το πώς να γίνουν αυτές οι ξαφνικές μεταβάσεις γρήγορα και οι πιθανές επιπτώσεις των αποφάσεων που λαμβάνονται από ιδρύματα και εκπαιδευτές σχετικά με τη χρήση διαφορετικών εκπαιδευτικών μεθόδων ή υποστηρικτικών τεχνολογιών, σημαίνει (ή τουλάχιστον εννοείται πριν από τον COVID-19) την εξόρμηση σε αχαρτογράφητη περιοχή.

Όταν συμβαίνουν ξαφνικές μεταβάσεις ως απάντηση σε μια κρίση, τα συντονισμένα μέτρα θα έπαιρναν πολύ χρόνο για να τεθούν σε εφαρμογή, ειδικά όταν η ακαμψία της γραφειοκρατίας περιορίζει την ικανότητα αλλαγής με τη θέσπιση άκαμπτων κανόνων (Haveman, 1992). Επομένως, η απόφαση σχετικά με τη στρατηγική προσαρμογής που θα ληφθεί επαφίεται στα άτομα. Σε αυτήν την περίπτωση, οι εκπαιδευτές που πρέπει να επιλέξουν γρήγορα μεταξύ πολλών ψηφιακών εργαλείων με διαφορετικές δυνατότητες για να υποστηρίξουν τη διδασκαλία ενώ εξισορροπούν τον φόρτο εργασίας τους. Ως προειδοποίηση, έχει υποστηριχθεί από ειδικούς ότι η μέθοδος διδασκαλίας που προσφέρεται ως αποτέλεσμα της μετάβασης στους ψηφιακούς χώρους που δημιουργείται από τον COVID-19 δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «διαδικτυακή μάθηση», και έτσι έχει υιοθετηθεί η προαναφερθείσα έννοια «εξ αποστάσεως διδασκαλία έκτακτης ανάγκης» (Rapanta και συν., 2020)

Κατά τον Hodges και συν., (2020) η Επείγουσα Απομακρυσμένη Διδασκαλία έχει ως βασικό σκοπό «να παρέχει προσωρινή πρόσβαση σε καθοδήγηση και υποστήριξη κατάρτισης προκειμένου να είναι γρήγορη και αξιόπιστη σε περίπτωση άμεσης ανάγκης ή κρίσης όπως αυτή του Covid-19». Σύμφωνα με τους ίδιους διαθέτει την ολοκληρωμένη χρήση λύσεων εξ αποστάσεως διδασκαλίας για την εκπαίδευση που διαφορετικά θα παρείχαν για επιστροφή στη ζωή αμέσως μόλις καταστείλει μια κρίση ή έκτακτη ανάγκη» (Hodges και συν., 2020). Οι Hodges και συν., (2020) υποδεικνύουν ότι η κύρια διαφορά μεταξύ της διαδικτυακής

μάθησης και της εξ αποστάσεως διδασκαλίας έκτακτης ανάγκης έγκειται στο ότι η διαδικτυακή μάθηση προκύπτει από προσεκτικό εκπαιδευτικό σχεδιασμό και προγραμματισμό, που απαιτεί επένδυση σε ένα ολόκληρο οικοσύστημα υποστηρίξεων μαθητών που χρειάζεται χρόνο για να δημιουργηθεί, ενώ η εξ αποστάσεως διδασκαλία έκτακτης ανάγκης αποτελεί ως μια ανταπόκριση στην κρίση και αυτό σημαίνει έναν προσωρινό μετασχηματισμό της παράδοσης διδασκαλίας σε έναν εναλλακτικό τρόπο παράδοσης με τη βοήθεια συγκεκριμένων λύσεων για διδασκαλία που διαφορετικά θα πραγματοποιούταν δια ζώσης, μεικτά ή με υβριδικά μαθήματα. Ο βασικός όρος λοιπόν είναι «προσωρινός», καθώς η εξ αποστάσεως διδασκαλία έκτακτης ανάγκης προϋποθέτει ότι η διδασκαλία θα επιστρέψει στην αρχική μορφή μόλις τελειώσει η κρίση.

Σε μια φυσιολογική συνθήκη, η εκπαίδευση μέσω διαδικτύου ευδοκμεί την ευελιξία στη μάθηση και διδασκαλία σε οποιοδήποτε χρόνο και τόπο. Ωστόσο, η πανδημία COVID-19 δημιούργησε μια επιτακτική μεταφορά από την παραδοσιακή στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες (Hodges και συν., 2020). Η έκτακτη εξ αποστάσεως διδασκαλία παρουσιάστηκε ως μέσο ανταπόκρισης στο πρόβλημα της πανδημίας. Δεν αποτέλεσε μια καλά οργανωμένη διαδικτυακή μάθηση διότι ήταν ένα πρωτοφανές γεγονός για δασκάλους, μαθητές και γονείς. Η διαδικτυακή μάθηση για να οργανωθεί με σωστό τρόπο αποτελεί μια πολύπλοκη διαδικασία στην οποία χρειάζεται προσεκτική εκπαιδευτική οργάνωση και ανάπτυξη προκειμένου να δημιουργηθεί ένα σωστό μαθησιακό περιβάλλον (Palloff & Pratt, 2007). Η απομακρυσμένη διδασκαλία άμεσης ανάγκης αποτελεί μια όχι μόνιμη λύση στη διδασκαλία σε ένα άμεσο πρόβλημα. Σύμφωνα με τους Hodges και συν., (2020) «ο βασικός σκοπός σε αυτές τις συνθήκες δεν είναι να δημιουργηθεί από την αρχή ένα νέο σύστημα, αλλά μάλλον να υπάρξει μια προσωρινή βοήθεια στη διδασκαλία και την υποστήριξη της διδασκαλίας με τρόπο που να ρυθμίζεται άμεσα και να είναι απόλυτα διαθέσιμη κατά τη διάρκεια άμεσης ανάγκης ή κινδύνου. Άρα, τα αντικείμενα μάθησης που προωθούνται σε αυτές τις συνθήκες πρέπει να θεωρούνται ως βραχυπρόθεσμες λύσεις.

Ο μετασχηματισμός της διαδικτυακής μάθησης στην έκτακτη εξ αποστάσεως διδασκαλία έχει προκαλέσει μια νέα πραγματικότητα, όσον αφορά το κοινωνικό και τεχνολογικό επίπεδο. Καθώς το σχολικό περιβάλλον και της τάξης αποτελούν αξιόλογα σημεία για τα παιδιά με σκοπό να αποκτήσουν εμπειρίες στην κοινωνία, οι προσωπικοί χώροι των εκπαιδευόμενων έχουν αποτελέσει το νέο εκπαιδευτικό περιβάλλον χωρίς να υπάρχουν επιδράσεις μεταξύ των καθηγητών και των μαθητών.(Bubb & Jones, 2020). Η απομόνωση των μελών της κοινωνίας καθώς και η έλλειψη διάδρασης έχουν θεωρηθεί ως ένα σημαντικό μειονέκτημα της εξ

αποστάσεως διδασκαλίας έκτακτης ανάγκης, αφού η τεχνολογία έγινε η μόνη δίοδος αλληλεπίδρασης των παιδιών με δασκάλους και συνομηλίκους (Dong, Cao & Li, 2020). Οι Wang, Zhang, Zhao, Zhang & Jiang, (2020) υποστηρίζουν ότι όλες οι σχολικές βαθμίδες λειτουργούν έναν κρίσιμο ρόλο, όχι για την απόκτηση εκπαιδευτικού υλικού των παιδιών, αλλά και για την προσφορά μιας ευκαιρίας στους εκπαιδευόμενους να συνεργαστούν με τους δασκάλους και να αποκτήσουν ψυχολογική υποστήριξη.

Εκτός από τα προβλήματα που εμφανίζονται σε κοινωνικό επίπεδο, γονείς και παιδιά δέχτηκαν επίδραση και στον τομέα της τεχνολογίας. Οι μαθητές με το τυπικό οικογενειακό τους υπόβαθρο που ενώ είναι συνηθισμένοι στην δια ζώσης εκπαίδευση, που δεν έχουν τον αναγκαίο τεχνολογικό εξοπλισμό, τη γνώση και τις δεξιότητες, αντιμετώπιζαν μεγάλη δυσκολία στο να διδακτούν μαθήματα που πραγματοποιούνταν στην απομακρυσμένη εκπαίδευση (Ribeiro, Cunha, Silva, Carvalho & Vital, 2021). Σε πρότυπα περιβάλλοντα μάθησης, ο ρόλος των γονέων παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της μάθησης (Garbe, Ogurlu, Logan & Cook, 2020).

Μια από τις δυσκολίες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γονέων στη διαδικασία της διδασκαλίας σε ένα εικονικό περιβάλλον μάθησης περιλαμβάνουν την έλλειψη πρόσβασης στην τεχνολογία (Armstrong-Mensah, Ramsey-White, Yankey, & Self-Brown, 2020), τη χαμηλή αυτο-αποτελεσματικότητα απέναντι στην τεχνολογία (Povey, Campbell, Willis, Haynes, Western, Bennett, Antrobus & Pedde, 2016) και την έλλειψη ενδιαφέροντος για χρήση τεχνολογίας (Winter, Costello, O' Brien & Hickey, 2021). Γνωρίζοντας ότι είναι δύσκολη η φυσική παρουσία των μαθητών καθώς και ο διαθέσιμος χρόνος είναι λίγος, η συμβολή των γονέων στη διαδικασία της μάθησης αποτελεί μεγάλη σημασία για το μαθησιακή αποτέλεσμα των μαθητών (Liu, Black, Algina, Cavanaugh & Dawson, 2010).

Στην πορεία της έκτακτης εξ αποστάσεως διδασκαλίας, οι γονείς μπορούν να αποτελέσουν ένα από τους πιο σημαντικούς φορείς της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, διότι αποτελούν τους μόνους που συνοδεύουν δια ζώσης τα παιδιά τους. Από την στιγμή που οι προσωπικοί χώροι των παιδιών μετασχηματίστηκαν στο νέο περιβάλλον μάθησης κατά την περίοδο του κορωνοϊού, οι γονείς ασκούν επίδραση στη διαδικασία της μάθησης, διαθέτοντας τεχνολογίες, ένα ιδανικό περιβάλλον μάθησης και βοηθώντας τα παιδιά τους. Αυτή η νέα συνθήκη μάθησης ανάγκασε τους γονείς να φέρουν ένα μεγάλο φορτίο. (Bhamani, Makhdoom, Bharuchi, Ali, Kaleem & Ahmed, 2020)



Όταν τελειώσει η πανδημία του COVID-19, εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι δεν θα πρέπει να ξεχάσουν τα θετικά που αποκόμισαν στη διάρκεια της έκτακτης εξ αποστάσεως διδασκαλίας. Ανάλογες περιστάσεις μπορεί να παρουσιαστούν στο μέλλον και μετά το κλείσιμο των σχολείων αναμένεται να εφαρμοστεί η έκτακτη εξ αποστάσεως διδασκαλία. Επομένως, μεγάλη σημασία αποτελεί τώρα να αναλογιστούμε τις εμπειρίες μας προκειμένου να είμαστε πιο σωστά προετοιμασμένοι σε πιθανές ανάγκες του μέλλοντος για την επίτευξη της έκτακτης εξ αποστάσεως διδασκαλίας (Hodges και συν., 2020).

### **3. ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ (BURN OUT)**

#### **3.1 Ιστορική αναδρομή και Ορισμός**

Μια από τις πιο βασικές ψυχολογικές επιπτώσεις που βιώνουν όλο και περισσότερο οι άνθρωποι σήμερα είναι η επαγγελματική εξουθένωση, δηλαδή η έκβαση του χρόνιου στρες που έχει σχέση με την εργασία (Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006). Στα μέσα της δεκαετίας του 1970 οι ερευνητές άρχισαν να ερευνούν τα συναισθήματα εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, δύο ανεξάρτητοι ερευνητές, ο Herbert Freudenberger, ψυχίατρος, και η Christina Maslach, κοινωνική ψυχολόγος, ήταν οι πρώτοι ερευνητές που άρχισαν να εξετάζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, ο Freudenberger (1974) ήταν ο πρώτος που περιέγραψε την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα βασικά στοιχεία του ορισμού του για την επαγγελματική εξουθένωση περιέγραψαν αυτές τις εμπειρίες ως αποτυχία, καταστροφή ή εξαντλητική κόπωση ασκώντας υπερβολικές απαιτήσεις σε ενέργεια, δύναμη ή πόρους, και μπορούν ακόμα να φανούν στους σύγχρονους ορισμούς της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Freudenberger (1974) δεν μίλησε απλά για το σύνδρομο επαγγελματικής εξάντλησης αλλά ανέφερε συγκεκριμένα μέτρα πρόληψης της κατάστασης. Ενώ θεωρούσε ότι η επαγγελματική εξάντληση σχετίζεται αρκετά με ορισμένες συνθήκες εργασίας και οργάνωσης, παρουσίασε ως λύση την παρέμβαση σε επίπεδο οργάνωσης κι όχι σε ατομικό επίπεδο. Οι συστάσεις του συγκεντρώνουν μικρότερες διδακτικές ώρες, συστηματική εναλλαγή θέσεων εργασίας και συστηματικό έλεγχο και εκπαίδευση του προσωπικού.

Το αρχικό έργο του Freudenberger ακολουθήθηκε από πολλές ψυχολογικές και ιατρικές μελέτες, ξεκινώντας με την έρευνα της Christina Maslach και των συναδέλφων της προς το τέλος του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1981; Pines & Maslach, 1978). Η Maslach ήταν μία από τις πρωτοπόρους στην έρευνα της επαγγελματικής εξουθένωσης και συνεχίζει να είναι μία από τις πιο εξέχουσες μελετήτριες σε αυτό το επίπεδο. Αντιθέτως η ποιοτική, σχεδόν αυτοεθνογραφική περιγραφή του Freudenberger, η κοινωνικός ψυχολόγος Maslach εστίασε στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με βάση τη θεωρία των τριών διαστάσεων Maslach, οι παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι ακόλουθοι: α) Συναισθηματική εξάντληση. Πρόκειται ένα είδος κούρασης που υποδηλώνει τα συναισθήματα που προκαλούν τη μείωση των

ατομικών ενθουσιασμών και την έναρξη μιας νέας δουλειάς ειδικά αν η κούραση παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης είναι αναγνωρίσιμη μέσα από σωματικά, νοητικά και συναισθηματικά σημάδια. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η συναισθηματική εξάντληση είναι ανώτερη από τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και του συναισθήματος της μη αποτελεσματικότητας (Kang, Twigg & Hertzman, 2010), β) Αποπροσωποποίηση. Σχετίζεται με περισσότερο ή λιγότερο αρνητικές απαντήσεις των ατόμων σε διαφορετικές συνθήκες εργασίας που προκαλούν τη δημιουργία αρνητικής άποψης, το αίσθημα του απαράδεκτου και στο τέλος τη δημιουργία χάσματος μεταξύ των ατόμων και της δουλειάς τους (Chiang, Birtch & Kwong Kwan, 2010) γ) Αναποτελεσματικότητα. Η τρίτη πτυχή της μείωσης του συναισθήματος προσωπικής ολοκλήρωση σχετίζεται με την έλλειψη ικανότητας και επιτυχίας των ατόμων που σχετίζονται με την εργασία (Schaufeli & Salanova, 2007).

Με βάση τις τρεις εκφάνσεις της επαγγελματικής εξάντλησης, δηλαδή την εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και την αναποτελεσματικότητα, διατύπωσε το Maslach Burnout Inventory (MBI), το οποίο συνεχίζει να αποτελεί το πιο ευρέως χρήσιμο ερωτηματολόγιο προκειμένου να καταμετρηθεί ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης σήμερα (Maslach & Jackson, 1981). Το έργο της Maslach και των συναδέλφων της και, κυρίως, το MBI, σηματοδότησε ένα σημείο αναφοράς στον χώρο της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς αποτέλεσε μεγάλη σημασία ώστε να μπορεί να εξεταστεί ο βαθμός της ψυχικής κατάστασης σε ένα εύρος πληθυσμού.

Στο άρθρο τους, οι Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) κάνουν διάκριση μεταξύ μιας καινοτομίας και μιας πρακτικής έρευνας της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η πρώτη φάση στα μέσα της δεκαετίας του 1970 είχε ως σκοπό να περιγράψει και να ονομάσει αυτό το νέο «σύνδρομο». Τότε, η έρευνα έθεσε τις βάσεις κυρίως σε ανιχνεύσεις και συνεντεύξεις στον κλάδο των ανθρωπίνων υπηρεσιών και της υγειονομικής περίθαλψης. Ύστερα από την ανάπτυξη του Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) στην αρχή του 1980, η βάση της έρευνας της επαγγελματικής εξουθένωσης διαφοροποιήθηκε και το σύνδρομο αποτυπώθηκε σε περισσότερα επαγγέλματα - για παράδειγμα, σε δασκάλους (Belcastro, Gold & Hays, 1983). Το MBI φάνηκε να παρέχει μια κοινή κατανόηση της έννοιας, ισχυρίστηκε ότι ήταν ένα κρίσιμο στοιχείο και μπόρεσε να καταμετρήσει την επαγγελματική εξουθένωση χωρίς την ανάγκη αμφισβήτησης ή προβληματισμού σχετικά με τις βασικές υποθέσεις που σχετίζονται με αυτήν την ψυχική κατάσταση και τις κοινωνικές της επιπτώσεις. Τα τελευταία 10 χρόνια, η επαγγελματική εξάντληση έχει αποτελέσει σημείο διαρκώς αναπτυσσόμενου

ενδιαφέροντος για τους επιστήμονες, τους επαγγελματίες και το εργατικό δυναμικό. Οι κλινικοί ψυχολόγοι, ειδικότερα, προσπάθησαν να εφαρμόσουν την επαγγελματική εξουθένωση ως διάγνωση και επιχείρησαν όχι απλά να κρίνουν τον βαθμό και το βαθμό της εκάστοτε δυσφορίας αλλά και να διακρίνουν μεταξύ των περιπτώσεων που δυσφορούν, ποια μελη χρηζουν θεραπειας και ποια όχι (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Κατά τους Maslach και Leiter (2016) η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα παρατεταμένων διαπροσωπικών στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία. Η έρευνα των Ruotsalainen, Verbeek, Mariné & Serra (2014) απέδειξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με μειωμένη απόδοση στο χώρο εργασίας, που συχνά οδηγεί σε απουσία και πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας.

Έχει υποστηριχθεί ότι τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορούν κυρίως εξωτερικούς παράγοντες, όπως επαχθή εργασιακά κριτήρια ή οργανωτικές ή κοινωνικές επιρροές. Η έρευνα των Bühler & Land (2003) κατέδειξε παράγοντες όπως οι ατομικές αντιδράσεις και η προσωπικότητα ως πιθανή αιτιολογία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ερευνητές έθεσαν το ερώτημα «γιατί υπό τις ίδιες περιστάσεις εργασίας ένα άτομο βιώνει επαγγελματική εξουθένωση, ενώ κάποιος άλλος δεν δείχνει καθόλου συμπτώματα;» Με άλλα λόγια, ενώ υπάρχουν εργαζόμενοι που αναφέρουν ότι βιώνουν περιστατικά δυσφορίας και εξάντλησης, υπάρχουν άλλοι που δεν το κάνουν, αν και όλοι εργάζονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Μια πιθανή αιτία που διακρίνει την αντίδραση των εργαζομένων σε ένα αγχωτικό εργασιακό περιβάλλον είναι τα στοιχεία του χαρακτήρα. Η προσωπικότητα μπορεί να αποτελεί ένα μηχανισμό αντιμετώπισης που επιτρέπει στα άτομα να αποκτούν/διατηρούν πόρους και να προστατεύονται από την αποκλίνουσα συμπεριφορά (Ghorpade, Lackritz & Singh, 2007) ή μπορεί να κάνει κάποιον πιο επιρρεπή και ευάλωτο σε στρεσογόνους παράγοντες.

Οι μελέτες των Brewer & Shapard (2004) και των Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lönnqvist (2008) έδειξαν ότι παρατηρείται βασική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ηλικίας. Επίσης, τα αποτελέσματα των μελετών που έγιναν από τους Purvanova & Muros (2010) και των Beauregard, Marchand, Bilodeau, Durand, Demers & Haines (2018) έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Όχι μόνο η διαχείριση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων, αλλά και η εμπειρία ασυμβίβαστων κανόνων και απαιτήσεων σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση

(Heras & Osca, 2021). Συγκεκριμένα, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, όταν η συμμετοχή στον εργασιακό ρόλο παρεμποδίζεται λόγω της συμμετοχής στον οικογενειακό ρόλο, δημιουργεί προβλήματα διαχείρισης πολλαπλών ρόλων, π.χ. εργαζομένου, συζύγου και γονέα (Robinson, Magee, & Caruti, 2016). Οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας απαιτούν από τους εργαζόμενους να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο, περισσότερη προσπάθεια και περισσότερα συναισθήματα στην εργασία, αφήνοντάς τους λιγότερους πόρους για να αφιερώσουν στις οικογένειές τους (Lambert, Qureshi, Keena, Frank & Hogan, 2019). Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι έχει διαπιστωθεί επανειλημμένα ότι οι απαιτήσεις εργασίας και σπιτιού μπορεί να οδηγήσουν σε εξάντληση επειδή αυξάνουν την εμπειρία της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας και σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας, αντίστοιχα (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005).

### **3.2 Συμπτώματα**

Οι Maslach, Jackson & Leiter (1996) περιέγραψαν την επαγγελματική εξουθένωση ως έναν τρόπο εξάντλησης, στην οποία τα άτομα που βασανίζονται από αυτήν γίνονται αυταρχικά ως προς την αξία του επαγγέλματός τους και αμφισβητούν την ικανότητά τους να αποδώσουν. Σύμφωνα με τους ίδιους, η επαγγελματική εξουθένωση διαμορφώνεται από τρεις εκφάνσεις, δηλαδή την εξάντληση, την σκληρότητα και την έλλειψη επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Αναλυτικότερα, η εξάντληση αφορά αισθήματα άγχους και συγκεκριμένα χρόνια κούραση που προκύπτει από πολλές υποχρεώσεις στον χώρο εργασίας. Η δεύτερη περίπτωση, η αποπροσωποποίηση ή ο κυνισμός, σημαίνει σε μια απαθή ή αποστασιοποιημένη κατάσταση ενάντια όχι μόνο στην εργασία του αλλά και στους συναδέλφους, που καταλήγει σε έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία και σχηματίζεται και μια άποψη ότι η δουλειά του ατόμου έχει χάσει πια το νόημά της. Τέλος, η συχνή αναποτελεσματικότητα στον εργασιακό χώρο εκδηλώνεται σε μειωμένα συναισθήματα επιτυχίας και επιτυχούς ολοκλήρωσης εργασιών.

Παρά τη σχετικά μακρά ιστορία της έρευνας της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι αναπτυξιακές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης παραμένουν αμφιλεγόμενες. Δεν είναι σαφές με ποια σειρά εξελίσσονται τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης: εξάντληση, κυνισμός και μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα και πώς σχετίζονται μεταξύ τους (Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011).

Αν και τα τρία συμπτώματα έχουν γίνει σε μεγάλο βαθμό αποδεκτά για να περιγράψουν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, έχει συζητηθεί η ανεξαρτησία τους έναντι της

εξάρτησής τους μεταξύ τους (Bang & Reio, 2017). Μελέτες με επίκεντρο τις μεταβλητές έχουν δείξει ότι η εξάντληση και ο κυνισμός συνδέονται στενότερα μεταξύ τους παρά με μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα (Kim & Ji, 2009). Αυτή η ασθενέστερη συσχέτιση της μειωμένης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας με τα άλλα δύο συμπτώματα έχει δημιουργήσει ακόμη και αμφιβολίες εάν η μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα είναι πράγματι ένα αποφασιστικό σύμπτωμα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Rozman, Grinkevich & Tominc, 2019). Για το λόγο αυτό, η εξάντληση και ο κυνισμός θεωρούνται συχνά ως βασικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Schaufeli & Salanova (2007) έχουν προτείνει ότι οι διαφορές στη διατύπωση των στοιχείων στην κλίμακα μπορεί να εξηγήσουν αυτές τις σχέσεις, δηλαδή, η εξάντληση και ο κυνισμός διατυπώνονται αρνητικά και η επαγγελματική αποτελεσματικότητα μειώνεται θετικά στο Maslach Burnout Inventory.

Ωστόσο, είναι εύλογο ότι οι διαφορετικοί συσχετισμοί μεταξύ των τριών συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να αντικατοπτρίζουν τη διαφορετική φάση ανάπτυξης και τη σειρά των συμπτωμάτων εξουθένωσης (Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005). Θεωρητικά, τρία εξέχοντα μοντέλα περιγράφουν τη διαδικασία των συμπτωμάτων εξουθένωσης, και συγκεκριμένα: το μοντέλο των Leiter και Maslach (Leiter, 1993; Leiter & Maslach, 1988), το μοντέλο του Golembiewski και των συνεργατών του Munzenrieder & Stevenson (Golembiewski, Munzenrieder & Stevenson, 1986) και το συνδυασμένο μοντέλο των Lee και Ashforth (1993). Το μοντέλο των Leiter και Maslach (Leiter, 1993; Leiter & Maslach, 1988) δηλώνει ότι η παρατεταμένη εξάντληση είναι το πρώτο και κύριο σύμπτωμα εξουθένωσης, το οποίο αναπτύσσεται λόγω των υψηλών απαιτήσεων εργασίας. Η εξάντληση υποστηρίζεται ότι μειώνει τη συμμετοχή μέσω της μειωμένης ικανότητας διατήρησης της προσοχής ή της συναισθηματικής σύνδεσης, οδηγώντας έτσι σε αυξημένο κυνισμό. Όταν τα συναισθήματα του κυνισμού επιμένουν, οι εργαζόμενοι είναι απίθανο να αισθάνονται ότι έχουν καταφέρει κάτι όταν ολοκληρώνουν εργασίες και μπορεί να αναπτυχθούν συναισθήματα μειωμένης προσωπικής αποτελεσματικότητας. Έτσι, το μοντέλο της διαδικασίας δηλώνει ότι η παρατεταμένη εξάντληση συμβάλλει στον κυνισμό που, με τη σειρά του, βλάπτει την επαγγελματική αποτελεσματικότητα.

Το μοντέλο του Golembiewski και των συνεργατών του Munzenrieder & Stevenson (1986) παρουσιάζει τα συμπτώματα εξουθένωσης με την αντίθετη σειρά. Κατά συνέπεια, η ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης ακολουθεί διάφορες ακολουθίες φάσεων, αλλά το κύριο σημείο εκκίνησης της διαδικασίας εξουθένωσης είναι ο κυνισμός. Τα συναισθήματα

κυνισμού βλέπουν την απόδοση και την ταύτιση με τους ανθρώπους και τις διαδικασίες στην εργασία, επηρεάζοντας έτσι την αντίληψη του ατόμου για την επίτευξη. Σε αυτό το μοντέλο, η ανάπτυξη της εξάντλησης θεωρείται η τελική φάση ως απάντηση στον αυξημένο κυνισμό και τη μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Έτσι, σε αυτό το μοντέλο η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι ακολουθεί την αιτιώδη σειρά του κυνισμού, της μειωμένης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας και της εξάντλησης.

Τέλος, οι Lee & Ashforth (1993) πρότειναν έναν συνδυασμό των δύο μοντέλων με βάση την διερευνητική τους ανάλυση. Θεωρούν ότι ο κυνισμός αναπτύσσεται από την εξάντληση. Ωστόσο, θεώρησαν επιπλέον ότι η μειωμένη προσωπική αποτελεσματικότητα αναπτύσσεται ανεξάρτητα από τον κυνισμό. Στην πραγματικότητα, οι Lee και Ashforth (1993) αναφέρουν ότι η μειωμένη προσωπική αίσθηση ολοκλήρωσης προκαλείται άμεσα από την εξάντληση. Το μοντέλο λοιπόν περιλαμβάνει δύο θεωρητικές υποθέσεις σχετικά με την αιτιώδη σειρά των συμπτωμάτων εξουθένωσης: την επιρροή της εξάντλησης τόσο στον κυνισμό όσο και στη μειωμένη προσωπική αποτελεσματικότητα.

### **3.3 Αντιμετώπιση και θεραπεία**

Οι αρνητικές συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν οδηγήσει στην ανάγκη για προγράμματα παρέμβασης όχι απλά για τη καλύτερευση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, αλλά και για την πρόληψη της απώλειας εργαζομένων ως απότοκο της εναλλαγής εργασίας, της εγκατάλειψης και της χαμηλής απόδοσης (Salvagioni, Melanda Mesas, González, Gabani, Andrade, 2017). Υπάρχουν δύο κύριοι τύποι στρατηγικών αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης που επικεντρώνονται στο άτομο και στον φορέα εργασίας. Οι στρατηγικές παρεμβάσεων σε ατομικό επίπεδο στοχεύουν στο να μεγεθύνουν την ατομική ικανότητα να αντιμετωπίσει το άτομο τον στρεσογόνο παράγοντα στο χώρο εργασίας (Ahola, Torppinen-Tanner & Seppänen, 2017). Οι στρατηγικές παρέμβασης σε επίπεδο φορέα εργασίας επικεντρώνονται στην υπέρβαση ή τη μείωση της οργανωτικής αναντιστοιχίας και του στρεσογόνου παράγοντα (Maricut, Sava & Butta, 2014).

Γενικά, οι μέθοδοι αντιμετώπισης σε ατομικό επίπεδο σχεδιάζονται συνήθως για να μειώσουν τα σημάδια επαγγελματικής εξουθένωσης που έχουν ήδη αρχίσει να εμφανίζονται μέσα στον εργαζόμενο. Οι Maslach & Goldberg (1998), ανέφεραν διαφορετικές ατομικές συστάσεις για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης που περιελάμβαναν: Αλλαγή προτύπων εργασίας (π.χ. λιγότερη εργασία, πιο τακτικά διαλείμματα), ανάπτυξη δεξιοτήτων αντιμετώπισης (π.χ. διαχείριση χρόνου) και εξασφάλιση κοινωνικών πόρων (από

συναδέλφους, προϊσταμένους και οικογένεια), που στοχεύει στη σχέση του εργαζομένου με την εργασία. Άλλες συστάσεις επικεντρώνονται στο να γίνει το άτομο πιο ανθεκτικό στους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες: (π.χ. χρήση στρατηγικών αναψυχής, ενθάρρυνση της καλής υγείας).

Οι Le Blanc & Schaufeli (2008), αναφέρουν επίσης τις συχνά χρησιμοποιούμενες μεμονωμένες στρατηγικές για τη μείωση του αρνητικού αντίκτυπου της επαγγελματικής εξουθένωσης: τεχνικές χαλάρωσης, γνωστικές-συμπεριφορικές τεχνικές (CBT) και προώθηση υγιεινών τρόπων ζωής. Σύμφωνα με τους Maslach & Goldberg (1998) και τους Le Blanc & Schaufeli (2008), ο συνδυασμός στρατηγικών ατομικό, μα και σε εργασιακό επίπεδο είναι πιθανό να είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για τη μείωση ή την υπέρβαση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μια μέθοδος που μπορούν να χρησιμοποιούν τα άτομα καθημερινά για να μειώσουν τα επίπεδα εξουθένωσής τους είναι η ανάκαμψη από την εργασία (Els, Mostert & Beer, 2015). Η ανάκαμψη συμβαίνει μετά από καταπόνηση όταν οι στρεσογόνες καταστάσεις δεν είναι πλέον παρούσες και γίνεται εμφανής στη διαδικασία όπου ο τρόπος λειτουργίας ενός ατόμου επιστρέφει στο προκαταρκτικό στάδιο όπου η εξουθένωση μειώνεται και αποκαθίσταται μια κατάσταση φυσιολογικής και ψυχολογικής ετοιμότητας απόδοσης (Sonnentag & Fritz, 2007). Οι εργαζόμενοι που διατρέχουν κίνδυνο εξουθένωσης μπορεί να είναι πρόθυμοι να εργαστούν ακόμη και όταν είναι στο σπίτι για να αποφύγουν τις καθυστερήσεις που μπορεί να συνοδεύουν τα αισθήματα εξάντλησής τους.

Η απομάκρυνση από την εργασία (δηλ. το να σταματήσει ο εργαζόμενος να σκέφτεται τη δουλειά και να απεμπλακεί νοητικά από αυτή) (Sonnentag & Fritz, 2007), η χαλάρωση (δηλ. η ενασχόληση με δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας που δεν απαιτούν σχεδόν καθόλου προσπάθεια και επομένως δεν δημιουργούν απαιτήσεις) (Sonnentag & Natter, 2004) και οι κοινωνικές δραστηριότητες (δηλαδή ο χρόνος που περνούν τα άτομα με άλλα άτομα όταν έχουν τελειώσει την εργασία τους) (Sonnentag, 2001) φαίνεται ότι είναι ωφέλιμες στη μείωση των καθημερινών εμπειριών εξουθένωσης, καθώς και στον κίνδυνο εξουθένωσης με την πάροδο του χρόνου.

Ένας ακόμα τρόπος διαχείρισης της εργασιακής εξουθένωσης είναι η εργασιακή προσαρμογή (Job Crafting). Το Job crafting αντιπροσωπεύει ενέργειες που κάνουν οι εργαζόμενοι για να αλλάξουν τα καθήκοντα (δηλαδή τον τύπο ή τον αριθμό των δραστηριοτήτων), τις σχέσεις (δηλαδή με ποιον αλληλεπιδρά κάποιος στην εργασία) και τα γνωστικά όρια εργασιών της



δουλειάς τους (δηλαδή πώς βλέπει κανείς τη δουλειά) (Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2015). Το Job crafting σημαίνει στην ουσία τις μεταβολές που εφαρμόζουν οι εργαζόμενοι για να υπάρξει μια ισορροπία μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων (δηλ. πτυχές εργασίας που απαιτούν προσπάθεια και επομένως συνδέονται με ψυχοφυσιολογικό κόστος) και τους πόρους εργασίας (δηλ. πτυχές εργασίας που είναι χρήσιμες για την πραγματοποίηση του σκοπού εργασίας και μπορούν να εξαλείψουν το κόστος των απαιτήσεων) με τις προσωπικές τους ικανότητες και ανάγκες (Singh & Singh, 2018).

Εκτός από την εργασία, την εργασιακή προσαρμογή, άλλες συγκεκριμένες στρατηγικές που στοχεύουν στην αλλαγή πτυχών της εργασίας έχουν συνδεθεί με την επαγγελματική εξουθένωση. Μία από τις πιο κοινές στρατηγικές είναι η δημιουργία υποστηρικτικών και φιλικών επαγγελματικών σχέσεων με τους συναδέλφους, γεγονός που τονίζει τον σημαντικό ρόλο της ομαδικής εργασίας και της συλλογικότητας στο χώρο εργασίας (Fernet, Gagné & Austin, 2010).

## 4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### 4.1 Η μέθοδος της έρευνας

#### 4.1.1 Σκοπός

Ο σκοπός της ερευνητικής αυτής προσπάθειας αφορά τη κατανόηση του πώς επηρέασε σε ψυχοσωματικό επίπεδο, η εξ αποστάσεως εργασία τους εκπαιδευτικούς στο καιρό της υγειονομικής κρίσης του Covid-19 και κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Εξαιτίας της πανδημίας του Covid-19 προέκυψαν συνθήκες τέτοιες όπου άλλαξαν τα δεδομένα και προέκυψαν νέες ανάγκες. Μια από τις ανάγκες είναι ότι η μορφή εργασίας άλλαξε με αποτέλεσμα να επηρεάζεται ο εργαζόμενος. Εξαιτίας αυτής της ανάγκης μέσω της έρευνας θα προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε πώς άλλαξε η εργασία και σε πόσο βαθμό καθώς και πώς επηρέασε τον εκπαιδευτικό είτε αναπληρωτή είτε μόνιμο.

Η σπουδαιότητα της έρευνας αφορά ότι **δεν έχει το θέμα ερευνηθεί επαρκώς**. Είναι ένα καινούργιο φαινόμενο η πανδημία του Covid-19, το οποίο επηρέασε σε κοινωνικό, οικονομικό, θεσμικό, εργασιακό, οικογενειακό και προσωπικό επίπεδο τον άνθρωπο σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην έχει συμβεί στο παρελθόν κάποια ανάλογη έρευνα, επομένως η εν λόγω έρευνα αποτελεί υψηλής σπουδαιότητας εργαλείο αφού ερευνά ένα θέμα που δεν έχει ερευνηθεί επαρκώς.

#### 4.1.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Για να επιτευχθεί ο σκοπός της εργασίας διαμορφώθηκαν και παρουσιάζονται στο εξής τα παρακάτω ερωτήματα της έρευνας:

#### ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

1. Πώς επηρεάστηκε η παραγωγικότητα των εργαζόμενων από την εξ αποστάσεως εργασία;
2. Σε τι βαθμό αισθάνθηκαν αποκομμένοι οι εκπαιδευτικοί από τους μαθητές τους λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας;
3. Ποιοι τομείς της δημόσιας και της εργασιακής ζωής αποτέλεσαν παράγοντες άγχους για το μέλλον κατά την διάρκεια της πανδημίας;

4. Ποιος ήταν ο βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας;
5. Ποια είναι τα Συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς τον καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης;
6. Ποιες ήταν οι αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης;

#### **4.1.3 Το Δείγμα της Έρευνας**

Είναι κοινά αποδεκτό ότι σε κάθε έρευνα που πραγματοποιείται επειδή δεν είναι εφικτό να πάρουμε στοιχεία από όλο το πληθυσμό συνήθως επιλέγουμε ένα δείγμα.(ΚΥΡΙΑΖΗ, 1998). Το θεωρητικό και το εμπειρικό μέρος της έρευνας συνδέθηκε με την ποιοτική προσέγγιση όπου οι εμπειρίες αποτελούν την προϋπόθεση για να ερευνηθεί περισσότερο η θεωρία, με βασικό χαρακτηριστικό την ύπαρξη περισσότερο χαλαρών και ρευστών εννοιολογικών πλαισίων. Επέλεξα τη ποσοτική προσέγγιση γιατί η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση έχει συνήθως μια σταθερή και δύσκολη δομή, που δεν έχει περιθώρια μεταβολών στη διάρκεια της διαδικασίας της έρευνας. Αντίθετα με τις ποιοτικές μεθόδους στις οποίες η μορφή της έρευνας μπορεί να προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες που εμφανίζονται κάθε φορά.(Μουσταΐρας, 2004)

Στη παρούσα εργασία επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί μια έρευνα επισκόπησης, η οποία αποτελεί μια μέθοδος κοινωνικής έρευνας. Η έρευνα αναζήτησης περιέχει συγχρονικό σχέδιο, πάνω στο οποίο συγκεντρώνονται στοιχεία, κυρίως με τη χρήση ερωτηματολογίων ή δομημένων συνεντεύξεων, που αφορούν συγκεκριμένες περιπτώσεις ενός γενικού πληθυσμού σε συγκεκριμένο χρόνο, με σκοπό να συγκεντρωθούν ποσοτικά ή ποσοτικοποιημένα δεδομένα που αφορούν συγκεκριμένες μεταβλητές (πάνω από δύο), και αυτές στη συνέχεια ελέγχονται με σκοπό να βρεθούν κάποιες συσχετίσεις.(BRYMAN, χ.χ.). Είναι μια διαδοσμένη μορφή εμπειρικής έρευνας με χαρακτήρα τόσο περιγραφικό όσο επεξηγηματικό. (Μουσταΐρας, 2004)

Το δείγμα αφορά δείγμα συμφέροντος , δηλαδή ένα δείγμα ευκολίας. Το δείγμα συμφέροντος είναι ένας τύπος που αφορά μια διαδικασία κατά την οποία γίνεται δειγματοληψία από ένα σύνολο ανθρώπων που μπορούν εύκολα να επικοινωνήσουν μεταξύ τους και να προσεγγιστούν. (SCHINDLER, χ.χ.)

Για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας προκειμένου να συγκεντρωθεί ένας ικανός αριθμός δειγμάτων, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 27 ερωτήσεων, το οποίο συμπληρώθηκε από 195 άτομα 50 άνδρες και 145 γυναίκες.

Το ερωτηματολόγιο είναι το κατεξοχήν εργαλείο επισκόπησης (Κατσίλλης,1997) οπότε και στην εργασία χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Για την δημιουργία των ερωτήσεων αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο της έρευνας με τίτλο Βαρόμετρο για τις περιστάσεις εργασιακού χώρου κατά την περίοδο της νόσου Covid-19. Από αυτό το αρχείο αξιοποιήθηκαν οι ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία που αφορούν την ηλικία, το φύλο, τη διαμονή αλλά και ερωτήσεις όπως: «Για πόσο χρονικό διάστημα εργαστήκατε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020; Είχατε εργαστεί στο παρελθόν με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εργασίας; Πόσο συχνά εργαστήκατε από τον προσωπικό σας χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας; Τι είναι αυτό που σας δυσκόλευε πιο πολύ δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι; Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφειλόταν η θετική αλλαγή στην παραγωγικότητα σας; Θεωρείτε ότι η καραντίνα σας επηρέασε στο τρόπο σκέψης σας ή στη κοινωνικοποίησή σας. Τι είναι αυτό που σας δυσκόλευε περισσότερο δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι;» Οι ερωτήσεις προσαρμόστηκαν στα συμπεράσματα που θέλαμε να βγάλουμε σχετικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο πραγματοποιήθηκε από την KPMG το χρονικό διάστημα από 30 Μαρτίου έως 5 Απριλίου το 2020.

Επόμενο ερωτηματολόγιο είναι το αυτό της έρευνας με τίτλο *ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ Ενδιαφέροντα ευρήματα από πρόσφατη μελέτη που σχετίζονται με την εργασία και αλλαγές στο τρόπο ζωής τηλεεργαζομένων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid 19*, που πραγματοποιήθηκε το 2021 από το Τμήμα Προληπτικής και Κοινωνικής Ιατρικής, Ιατρική Σχολή, Πανεπιστήμιο Srinakharinwirot, Μπανγκόκ, Ταϊλάνδη και το Τμήμα Επαγγελματικών και Περιβαλλοντικών Ασθενειών, Τμήμα Ελέγχου Νοσημάτων, Υπουργείο Δημόσιας Υγείας, Nonthaburi, Ταϊλάνδη

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S209379112100010X>),

το οποίο βασίστηκε στους Chatchai E και Chantana P. Από αυτό χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις όπως: Ποιες αντιδράσεις παρατηρήσατε στον εαυτό σας κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση; Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης.

Στη συνέχεια άλλο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν της έρευνας με τίτλο *Η εμφάνιση επαγγελματικής εξάντλησης (σύνδρομο Burnout) σε ένα σύνολο ανθρώπων που εργάζονται ως νοσηλευτές: η περίπτωση του Γ.Ν.Α. ΚΑΤ.*, που πραγματοποιήθηκε το 2015 στο πλαίσιο μεταπτυχιακής εργασίας του Φοιτητή Παπαλεξάνδρου Ευστάθιου. Από αυτό το αρχείο έγινε χρήση ερωτημάτων όπως: Ποιές από τις εξής αντιδράσεις σχετικά με τον εαυτό σας παρατηρήσατε να συμβαίνουν στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση; Ποιες από τις παρακάτω αντιδράσεις παρατηρήστε στον εαυτό σας κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση;

Τέλος έγινε χρήση ερωτηματολογίου της γερμανικής έρευνας *Burnout und Ressourcenverluste. Eine Pilotstudie bei Lehrkräften des Berufskollegs Kathrin Marwinski & Petra Buchwald April 2010*. Από αυτό αντλήσαμε στοιχεία που σχετίζονταν με την επαγγελματική εξουθένωση, πορίσματα σχετικά με τα ψυχικά προβλήματα που προκλήθηκαν από περιόδους καραντίνας, καθώς επίσης συσχέτισαμε τα αποτελέσματα για την επαγγελματική εξάντληση των καθηγητών με το φύλο και την ηλικία. Από τις έρευνες και τα ερωτηματολόγια τους, επιλέχθηκαν οι ερωτήσεις που θα χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνά της παρούσης διπλωματικής και έρχονται πιο κοντά στην Ελληνική πραγματικότητα. Οι τύποι των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν είναι όλες κλειστού τύπου και όλο το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, γραμμικής κλίμακας από το 1 έως το 5 (1= δεν γνωρίζω, 5= πολύ καλά), πλέγμα πολλαπλών επιλογών με κλίμακα από το 1 έως το 5, καθώς και πλαίσια ελέγχου.

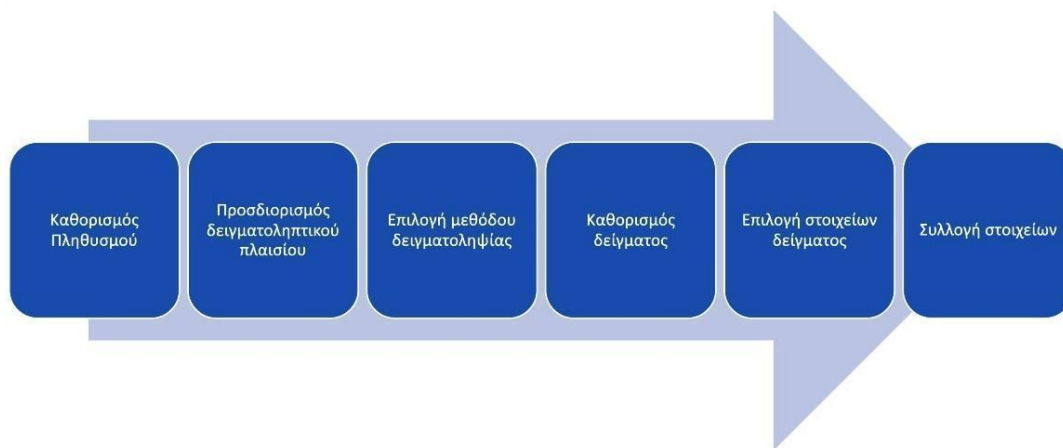
Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο στήθηκε μέσω της εφαρμογής Google Drive. Τα βήματα που ακολουθήθηκαν για την δημιουργία αυτού είναι:

- i. Δημιουργία προσωπικού λογαριασμού στο Google Drive
- ii. Επιλογή : NEO
- iii. Επιλογή : φόρμες Google

Η σειρά που δημιουργήθηκαν οι ερωτήσεις είναι πρώτα οι δημογραφικές (φύλο, ηλικία) και στη συνέχεια οι ερωτήσεις που αφορούν την παρούσα έρευνα.

Τέλος, η διακίνηση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και πιο συγκεκριμένα , με την κοινοποίηση μέσω την εφαρμογής facebook, viber και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ο χρόνος διακίνησης του ερωτηματολογίου ώστε να συλλεχθούν οι απαντήσεις ήταν από της 05/ 01/2022 έως και της 05/ 03/2022.

Η συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια παρουσιάζει τα έξι (6) στάδια, που ακολουθήθηκαν από τη διαδικασία δειγματοληψίας:



**Καθορισμός πληθυσμού:** Στην παρούσα έρευνα οι συμμετέχοντες είναι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε Πανελλαδικό επίπεδο.

**Προσδιορισμός Δειγματοληπτικού πλαισίου:** Εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων με απλή τυχαία δειγματοληψία.

**Επιλογή μεθόδου δειγματοληψίας:** Ερωτηματολόγιο που έχει δημιουργηθεί σε Google Forms και έχει διαμοιραστεί σε social, forums και e-mail.

**Καθορισμός δείγματος:** Δείγμα ευκολίας.

**Συλλογή στοιχείων:** Ποσοτική έρευνα. Από 1000 εκπαιδευτικούς περίπου – μόνο τόσοι είναι εγγεγραμμένοι σε σελίδα αναπληρωτών του Facebook-, απάντησαν 195 καθηγητές εκ των οποίων οι 50 ήταν άνδρες και οι 145 ήταν γυναίκες. Ο πιθανός λόγος που δεν συμμετείχαν περισσότεροι ήταν διότι υπήρχε ένας καταγισμός ερωτηματολογίων από μεταπτυχιακούς φοιτητές την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα της παρούσας διπλωματικής.

#### **4.1.4 Μέσο Συλλογής Δεδομένων**

Χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα η δειγματοληπτική μέθοδος με βασικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε σε Google form.

#### **4.1.5 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων**

Στην συγκεκριμένη εργασία, το μέσο στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε είναι το SPSS IBM Statistics 22.0. Το SPSS είναι ένας συνδυασμός με αναλύσεις στατιστικών στοιχείων που προσφέρει ικανότητες μεταξύ στο Excel και στο Eviews. Το SPSS (Superior Performance Software System) είναι το πιο γνωστό πρόγραμμα για την ανάλυση στατιστικών δεδομένων. Χρησιμοποιείται κυρίως από φοιτητές στατιστικής για ερευνητικές μελέτες, αλλά και από επιχειρήσεις και ιδρύματα για τους ίδιους λόγους. Η δυσκολία έγκειται στο κατέβασμα αρχικά του προγράμματος και εν συνεχεία στην χρήση του, διότι προϋποθέτει βασικές γνώσεις στατιστικής και προγραμματισμού, συνεπώς δεν απευθύνεται στο ευρύ κοινό.

#### **4.1.6 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας**

Στην έρευνα υπάρχει ένα ερωτηματολόγιο βασισμένο στο Google form. Το link του ερωτηματολογίου είναι :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8zG6ZxX3SZHyDTmodoLiJZSDPefjjkTVWfhZB2OEK7RAR5Q/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8zG6ZxX3SZHyDTmodoLiJZSDPefjjkTVWfhZB2OEK7RAR5Q/viewform?usp=sf_link)

Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις που έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί στις έρευνες που προαναφέρθηκαν στην υποενότητα 4.1.3. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται αποκλειστικά από εκπαιδευτικούς είτε ανήκουν στη Πρωτοβάθμια είτε στη Δευτεροβάθμια είτε στη Τριτοβάθμια.

Υπάρχουν 27 ερωτήσεις από τις οποίες οι τέσσερις πρώτες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου σχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, οι ερωτήσεις πέντε έως επτά αφορούν την εργασία (ιδιότητα, βαθμίδα, έτη εργασίας), οι ερωτήσεις οκτώ έως δεκατρία αφορούν την ανταπόκριση, τις ώρες εργασίας, την χρήση υπολογιστή κατά τη περίοδο της Πανδημίας . Στην ερώτηση 13 η ίδια διαδικασία που ακολουθείτε είναι ότι ο ερωτηθέντας καλείται να απαντήσει για την παραγωγικότητά του. Εάν απαντήσει αρνητικά θα οδηγηθεί σε τέσσερις ερωτήσεις και σε μια τρεις απαντήσει θετικά, οι ερωτήσεις αυτές δεν είναι αριθμημένες αλλά προστίθενται στο γενικό σύνολο ερωτήσεων. Και οι δύο κατηγορίες περιέχουν δύο κοινές ερωτήσεις που αφορούν τα γενικά στοιχεία του χαρακτήρα του και πόσο τον επηρέασε η καραντίνα. Στην ενότητα επικοινωνία με την ομάδα ακολουθείτε μια ερώτηση για τη διατήρηση της επαφής ή μη με τους μαθητές. Η ενότητα με τίτλο Ανησυχίες, Προβληματισμοί και Προβλήματα υγείας αποτελείται από έξι ερωτήσεις. Από την ερώτηση δεκαπέντε έως και την δεκαεπτά εξετάζουμε τις ανησυχίες του ερωτηθέντα σε σχέση με την

πανδημία και το μέλλον, στην δεκαοκτώ ερώτηση χρησιμοποίησα τη μέθοδο Likert από καθόλου έως πάρα πολύ και περιλαμβάνει είκοσι έξι στοιχεία. Από την ερώτηση δεκαοκτώ έως και την ερώτηση είκοσι εξετάζουμε καθαρά τη συμπτωματολογία και την αντίδραση του εκπαιδευτικού σε σχέση με την εμφάνιση του burn out. Έχει χρησιμοποιηθεί η κλίμακα Maslach. Η κλίμακα Maslach, ή όπως είναι ευρέως γνωστό το MBI, διαμορφώθηκε το 1981 από τις Christina Maslach και Susan Jackson, με σκοπό να εφαρμοστεί ως ένα μέσο ποιοτικού ελέγχου του συνδρόμου. Αυτή η κλίμακα υπολογίζει τις τρεις βασικές τιμές που έχουν σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση,- την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση, και την προσωπική επίτευξη,(Pines & Maslach,1978).

Στο παρακάτω πίνακα είναι τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν στην έρευνα σε αντιστοιχία με τα ερευνητικά ερωτήματα.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ
Πως επηρεάστηκε η παραγωγικότητα των εργαζόμενων από την εξ αποστάσεως εργασία;	13
Σε τι βαθμό αισθάνθηκαν αποκομμένοι οι εκπαιδευτικοί από τους μαθητές τους λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας;	14
Ποιοι τομείς της δημόσιας και της εργασιακής ζωής αποτέλεσαν παράγοντες άγχους για το μέλλον κατά την διάρκεια της πανδημίας;	16, 17
Ποιος ήταν ο βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας;	15
Ποια είναι τα Συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς τον καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης;	18
Ποιες ήταν οι αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης;	19, 20



## 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ

Στην ενότητα που ακολουθεί αποτυπώνεται η στατιστική καταγραφή στοιχείων με βάση του στατιστικού προγράμματος SPSS22.0. Θα παραθέσουμε τα τις ερωτήσεις με τα αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα και παράλληλα θα αναφέρουμε τα αποτελέσματα που αντιστοιχούν στην κάθε ερώτημα.

Ηλικία του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο

**Πίνακας 5.1 - Ηλικία**

	N	%
21-30	13	6,7
31-40	65	33,3
41-50	76	39,0
51-60	37	19,0
Άνω των 60	4	2,1
Total	195	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.1 το 39,0% του συνόλου είναι ηλικίας από 41 – 50 ετών, το 33,3% του δείγματος είναι ηλικίας από 31 – 40 ετών, το 19,0% του δείγματος είναι ηλικίας από 51 – 60 ετών, το 6,7% του δείγματος είναι ηλικίας 21 – 30 ετών και το υπόλοιπο 2,1% του δείγματος είναι ηλικίας άνω των 60 ετών.

Το φύλο του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο

**Πίνακας 5.2 - Φύλο**

	N	%
Άντρας	50	25,6

	Γυναίκα	145	74,4
	Total	195	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.2 παρουσιάζεται το ποσοστό ανδρών και γυναικών στο σύνολο του δείγμα είναι 25,6% και 74,4% αντίστοιχα.

Το μορφωτικό επίπεδο του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο

### Πίνακας 5.3 - Μορφωτικό επίπεδο

		N	%
	Απόφοιτος Κολεγίου	1	,5
	Απόφοιτος Πανεπιστημίου	46	23,6
	Απόφοιτος ΤΕΙ	27	13,8
	Κάτοχος διδακτορικού	5	2,6
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	116	59,5
	Total	195	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.3 το 59,5% του συνόλου είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, το 23,6% του δείγματος είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου, το 13,8% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, το 2,6% του δείγματος είναι κάτοχοι διδακτορικού και το υπόλοιπο 0,5% του δείγματος είναι απόφοιτοι κολεγίου.

Η κατάσταση διαμονής του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο

### Πίνακας 5.4 - Κατάσταση διαμονής

		N	%
	Μένω μόνος/η	51	26,2

Συγκατοικώ (με γονείς, αδέρφια, φίλο/η, σύντροφος,παιδιά)	144	73,8
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.4 παρουσιάζει το 73,8% του δείγματος που περιγράφει ότι συγκατοικεί με άλλα άτομα ενώ το 26,2% του δείγματος αναφέρει ότι μένει μόνο του.

Η εργασία ως εκπαιδευτικός του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο

#### Πίνακας 5.5 - Εργασία ως Εκπαιδευτικός

	N	%
Αναπληρωτής	57	29,2
Δόκιμος	9	4,6
Μόνιμος	112	57,4
Ωρομίσθιος	17	8,7
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.5 αναφέρει ότι το 57,4% του συνόλου δουλεύει σε μόνιμης απασχόληση, το 29,2% του συνόλου είναι αναπληρωτές, το 8,7% του δείγματος είναι ωρομίσθιοι και το υπόλοιπο 4,6% του δείγματος είναι δόκιμοι εκπαιδευτικοί.

Ποιά είναι η βαθμίδα εργασίας;

**Πίνακας 5.6 - Βαθμίδα Εργασίας**

	N	%
Πρωτοβάθμια	37	19,0
Δευτεροβάθμια	149	76,4
Τριτοβάθμια	9	4,6
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.6 δείχνει ότι το 76,4% του συνόλου εργάζεται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 19,0% του δείγματος απασχολείται στην πρωτοβάθμια και το υπόλοιπο 4,6% του δείγματος απασχολείται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Πόσα έτη εργαστήκατε;

**Πίνακας 5.7 - Έτη εργασίας**

	N	%
από δέκα έτη και άνω	93	47,7
έως 10 έτη	13	6,7
έως 8 έτη	26	13,3
έως 5 έτη	34	17,4
έως 2 έτη	23	11,8
πρώτο έτος	6	3,1

	Total	195	100,0
--	-------	-----	-------

Ο πίνακας 5.7 παρουσιάζει ότι το 47,7% του συνόλου εργάζεται πάνω από 10 έτη, το 17,4% του δείγματος εργάζεται λιγότερο από 5 έτη, το 13,3% του συνόλου εργάζεται λιγότερο από 8 έτη, το 11,8% του δείγματος εργάζεται λιγότερο από 2 έτη, το 6,7% του δείγματος εργάζεται λιγότερο από 10 έτη και το υπόλοιπο 3,1% του δείγματος έχει 1 έτος εργασιακή εμπειρία.

Για πόσο χρονικό διάστημα εργαστήκατε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020;

**Πίνακας 5.8 - Χρονικό διάστημα που εργάστηκαν μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020**

		N	%
	1 εβδομάδα	12	6,2
	2 εβδομάδες	3	1,5
	3 εβδομάδες	1	,5
	1 μήνας	17	8,7
	2 μήνες και άνω	162	83,1
	Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.8 αναφέρει ότι το 83,1% του συνόλου δηλώνει πως εργάστηκε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020 πάνω από 2 μήνες, το 8,7% του δείγματος αναφέρει ότι εργάστηκε 1 μήνα, το 6,2% του δείγματος αναφέρει ότι εργάστηκε 1 εβδομάδα, το 1,5% του δείγματος αναφέρει ότι εργάστηκε 2 εβδομάδες και το υπόλοιπο 0,5% του δείγματος αναφέρει ότι εργάστηκε 3 εβδομάδες.

Είχατε εργαστεί στο παρελθόν με τη μέθοδο της απομακρυσμένης εργασίας;

**Πίνακας 5.9 - Εργασιακή εμπειρία στο παρελθόν με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εργασίας**

	N	%
Ναι αποτελεί συνήθη μορφή εργασίας στο σχολικό περιβάλλον μου.	3	1,5
Ναι για μικρό χρονικό διάστημα ως 6 μήνες για λόγους υγείας (εγκυμοσύνη, ατύχημα κλπ)	4	2,1
Όχι	188	96,4
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.9 δείχνει ότι παρατηρείται το 96,4% του συνόλου να μην έχει εργασιακή εμπειρία στο παρελθόν με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εργασίας, το 2,1% του δείγματος είχε για μικρό χρονικό διάστημα έως 6 μηνών για λόγους υγείας και το 1,5% του δείγματος αναφέρει ότι αποτελεί συνήθη μορφή εργασίας στο σχολικό περιβάλλον που εργάζονται.

Πόσο συχνά εργαστήκατε από τον προσωπικό σας χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας; \*

**Πίνακας 5.10 - Συχνότητα εργασίας από τον προσωπικό χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας**

	N	%
Έως 1 ημέρα /εβδομάδα	8	4,1
Καθημερινά	162	83,1
Τουλάχιστον 10 μέρες/μήνα	5	2,6
Τουλάχιστον 15 μέρες/μήνα	17	8,7
Τουλάχιστον 5 μέρες/ μήνα	3	1,5
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.10 δηλώνει ότι το 83,1% του συνόλου αναφέρει ότι εργαζόταν καθημερινά από τον προσωπικό του χώρο κατά την διάρκεια της πανδημίας, το 8,7% του δείγματος αναφέρει ότι εργαζόταν τουλάχιστο 15 μέρες τον μήνα, το 4,1% του δείγματος αναφέρει ότι εργαζόταν τουλάχιστον 1 ημέρα την εβδομάδα, το 2,6% του δείγματος αναφέρει ότι εργαζόταν 10 ημέρες τον μήνα και το υπόλοιπο 1,5% του δείγματος αναφέρει ότι εργαζόταν τουλάχιστον 5 μέρες τον μήνα.

Πόσες ώρες εργαστήκατε από τον υπολογιστή σας κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

**Πίνακας 5.11 - Ώρες εργασίας από τον υπολογιστή κατα τη διάρκεια της πανδημίας**

	N	%
0-2	2	1,0
2-4	14	7,2
4-6	55	28,2
6-8	52	26,7
8 και άνω	72	36,9
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.11 δείχνει ότι το 36,9% του συνόλου δηλώνει ότι εργαζόταν από τον υπολογιστή του κατά την διάρκεια της πανδημίας πάνω από 8 ώρες, το 28,2% του δείγματος αναφέρει ότι εργαζόταν από 4 – 6 ώρες, το 26,7% του δείγματος αναφέρει από 6 – 8 ώρες, το 7,2% του δείγματος αναφέρει από 2 – 4 ώρες και το 1,0% του δείγματος αναφέρει από 0 – 2 ώρες.

Παρακαλώ επιλέξτε τις πιο βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήσατε κατά το διάστημα της πανδημίας του Covid-19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ

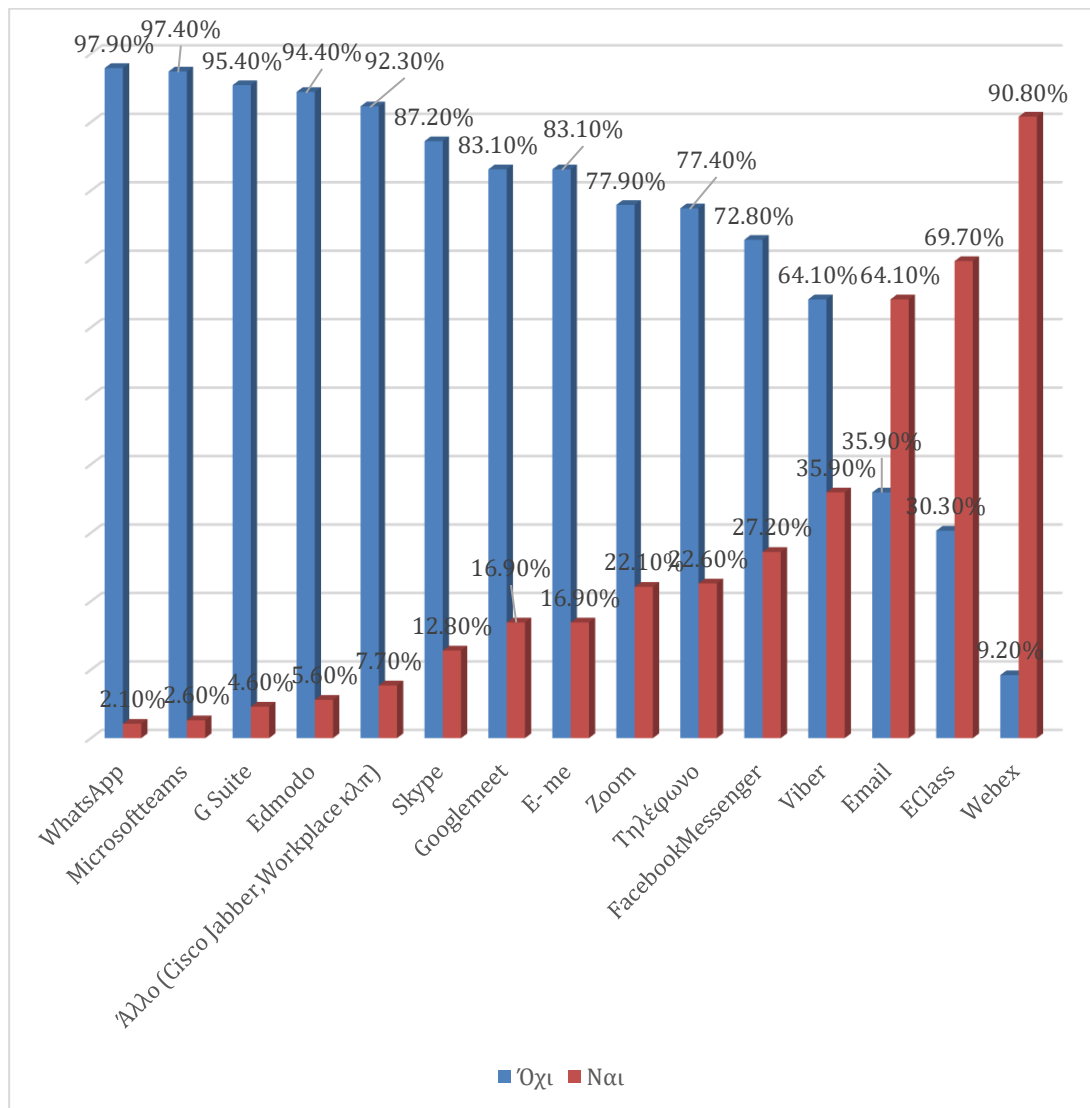
**Πίνακας 5.12 - Βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
WhatsApp	191	97,9%	4	2,1%
Microsoftteams	190	97,4%	5	2,6%
G Suite	186	95,4%	9	4,6%
Edmodo	184	94,4%	11	5,6%
Άλλο (Cisco Jabber, Workplace κλπ)	180	92,3%	15	7,7%
Skype	170	87,2%	25	12,8%
Googlemeet	162	83,1%	33	16,9%
E- me	162	83,1%	33	16,9%
Zoom	152	77,9%	43	22,1%
Τηλέφωνο	151	77,4%	44	22,6%
FacebookMessenger	142	72,8%	53	27,2%
Viber	125	64,1%	70	35,9%
Email	70	35,9%	125	64,1%
EClass	59	30,3%	136	69,7%
Webex	18	9,2%	177	90,8%

Ο πίνακας 5.12 δείχνει ότι το 90,8% του συνόλου αξιοποίησε κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid – 19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ την εφαρμογή Webex, το 69,7% του δείγματος αξιοποίησε το E – Class, το 64,1% του δείγματος αξιοποίησε το Email, το 35,9% του δείγματος αξιοποίησε το Viber, το 27,2% του δείγματος αξιοποίησε το Facebook



Messenger, το 22,6% του δείγματος αξιοποίησε το τηλέφωνο, το 22,1% του δείγματος αξιοποίησε το Zoom, το 16,9% του δείγματος αξιοποίησε το E – me & το Google meet, το 12,8% του δείγματος αξιοποίησε το Skype, το 7,7% το δείγματος αξιοποίησε το Cisco, Jabber, Workplace κ.α, το 5,6% του δείγματος αξιοποίησε το Edmodo, το 4,6% του δείγματος αξιοποίησε το G Suite, το 2,6% του δείγματος αξιοποίησε το Microsoftteams και το 2,1% του δείγματος αξιοποίησε το WhatsApp.



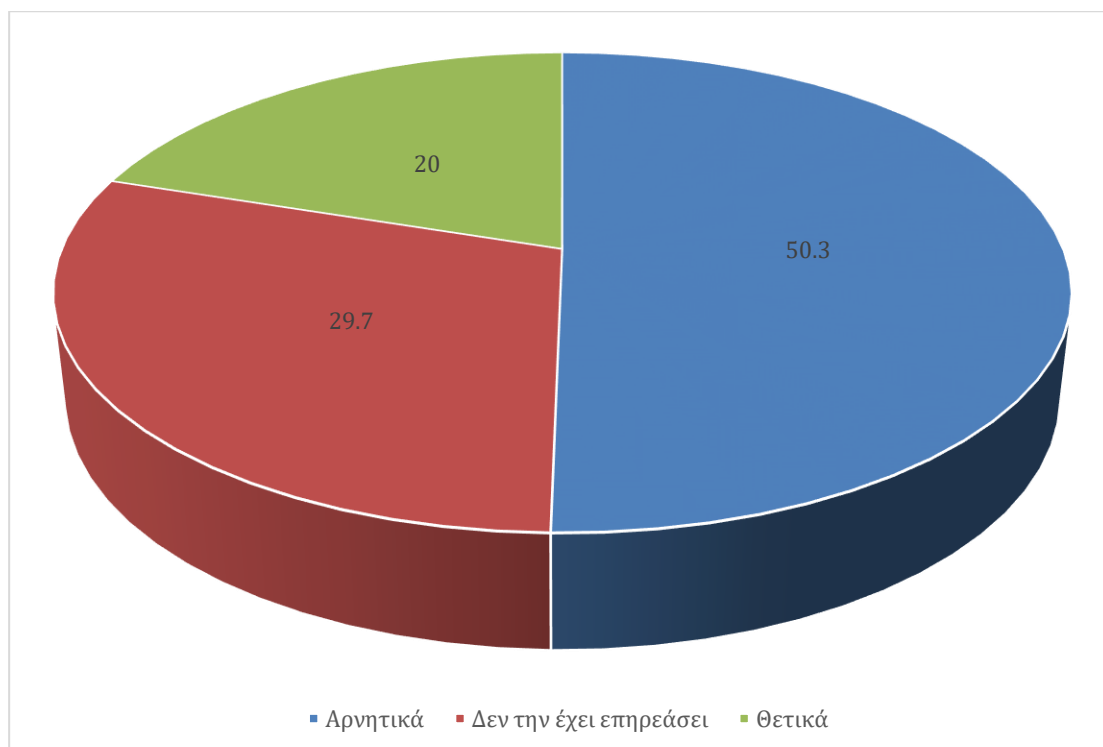
**Γράφημα 5.1 - Βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ**

Πως πιστεύετε ότι οι συνθήκες εργασίας εξ αποστάσεως έχουν επηρεάσει την παραγωγικότητά σας;

**Πίνακας 5.13 - Αξιολόγηση της παραγωγικότητας υπό το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας**

	N	%
Αρνητικά	98	50,3
Δεν την έχει επηρεάσει	58	29,7
Θετικά	39	20,0
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.13 δείχνει ότι το 50,3% του συνόλου αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την παραγωγικότητά τους, το 29,7% του δείγματος αναφέρει ότι δεν την επηρέασε ούτε αρνητικά αλλά ούτε και θετικά και το 20,0% του δείγματος αναφέρει ότι την επηρέασε θετικά.



**Γράφημα 5.2 - Αξιολόγηση της παραγωγικότητας υπό το καθεστώς της εξ αποστάσεως εργασίας**

Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφειλόταν η αρνητική αλλαγή στην παραγωγικότητα σας;

**Πίνακας 5.14 - Λόγοι αρνητικής παραγωγικότητας**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
Έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους	82	83,70 %	16	16,30 %
Απουσία συγκέντρωσης διότι εργάζονται και άλλα άτομα στο σπίτι	74	75,50 %	24	24,50 %
Έλλειψη εκπαίδευσης σε πληροφοριακά συστήματα	71	72,40 %	27	27,60 %
Αύξηση ωραρίου εργασίας	68	69,40 %	30	30,60 %
Απουσία συγκέντρωσης λόγω απουσίας ιδιωτικού χώρου εργασίας εντός του σπιτιού	67	68,40 %	31	31,60 %
Έλλειψη στήριξης από ειδικό για το τρόπο οργάνωσης της ΕξΑΕ	64	65,30 %	34	34,70 %
Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών στο σπίτι	62	63,30 %	36	36,70 %
Έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους	52	53,10 %	46	46,90 %
Έλλειψη τεχνολογικής υποδομής (π.χ. μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης, υπολογιστής παλιάς τεχνολογίας)	51	52,00 %	47	48,00 %
Αύξηση φόρτου εργασίας	38	38,80 %	60	61,20 %

Προβλήματα στη σύνδεση στο διαδίκτυο λόγω υπερφόρτωσης δικτύου	24	24,50 %	74	75,50 %
--	----	------------	----	------------

Για το 50,3% του δείγματος που αναφέρει ότι η απομακρυσμένη εργασία επηρέασε όχι θετικά την παραγωγικότητα τους το 75,5% ανέφερε ως λόγο τα προβλήματα στη σύνδεση στο διαδίκτυο λόγω υπερφόρτωσης δικτύου, το 61,2% ανέφερε την αύξηση του φόρτου εργασίας, το 48,0% ανέφερε την έλλειψη της τεχνολογικής υποδομής (π.χ. μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης, υπολογιστής παλιάς τεχνολογίας), το 46,9% ανέφερε την έλλειψη αποτελεσματικότητας των διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους, το 36,7% ανέφερε την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών στο σπίτι, το 34,7% ανέφερε την έλλειψη στήριξης από ειδικό για το τρόπο οργάνωσης της ΕξΑΕ, το 31,6% ανέφερε την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω απουσίας ιδιωτικού χώρου εργασίας εντός του σπιτιού, το 30,6% ανέφερε την αύξηση του ωραρίου εργασίας, το 27,6% ανέφερε την έλλειψη εκπαίδευσης σε πληροφοριακά συστήματα, το 24,5% ανέφερε την έλλειψη συγκέντρωσης διότι εργάζονται και άλλα άτομα στο σπίτι και το 16,3% ανέφερε την έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους.

Τι είναι αυτό που σας δυσκόλευε πιο πολύ καθώς εργαζόσασταν εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι;

**Πίνακας 5.15 - Δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι**

	N	%
Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου	44	44,9
Δε με δυσκολεύει κάτι	5	5,1
Η απομόνωση	13	13,3
Η παραμονή στους ίδιους χώρους	13	13,3
Η συμβίωση/συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη	9	9,2

Λιγότερη συγκέντρωση /μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής	14	14,3
Total	98	100,0

Για το 50,3% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε όχι θετικά την παραγωγικότητα τους το 44,9% ανέφερε ως κύρια δυσκολία που αντιμετώπισε στην εξ αποστάσεως εργασία δυσκολία αντιμετώπισης των συνθηκών μεταξύ εργασία και προσωπικού χρόνου, το 14,3% ανέφερε την λιγότερη συγκέντρωση /μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής, το 13,3% ανέφερε την παραμονή στους ίδιους χώρους, το 13,3% ανέφερε την απομόνωση, το 9,2% ανέφερε την συμβίωση / συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη και το υπόλοιπο 5,1% ανέφερε ότι δεν δυσκόλεψε κάτι.

Παρακαλώ απαντήστε γενικά για τον εαυτό σας.

**Πίνακας 5.16 - Αυτοαξιολόγηση των ατόμων που δήλωσαν αρνητική παραγωγικότητα**

	Καθόλου		Μέτρια		Πολύ	
	N	%	N	%	N	%
Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος	0	0,0%	40	40,8%	58	59,2%
Έχω αισιόδοξη τάση	0	0,0%	43	43,9%	55	56,1%
Είμαι κοινωνικός-η	1	1,0%	45	45,9%	52	53,1%
[Μου αρέσει να είμαι με κόσμο	2	2,0%	46	46,9%	50	51,0%

Για το 50,3% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την παραγωγικότητα τους το 100% αυτοαξιολόγησε τον εαυτό του τουλάχιστον ως μέτρια θετικό άνθρωπο που έχει αισιόδοξη τάση. Ακόμα, το 99,0% ανέφερε ότι είναι κοινωνικοί και το 98,0% ανέφερε ότι τους αρέσει να είναι με κόσμο.

Θεωρείτε ότι η καραντίνα σας επηρέασε στο τρόπο σκέψης σας ή στη κοινωνικοποίησή σας;

**Πίνακας 5.17 - Επηρεασμός του τρόπου σκέψης ή της κοινωνικοποίησης λόγω της καραντίνας για τα άτομα που δήλωσαν αρνητική παραγωγικότητα**

	N	%
Διαφωνώ	18	18,4
Συμφωνώ	80	81,6
Total	98	100,0

Για το 50,3% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την παραγωγικότητα τους το 81,6% ανέφερε ότι η καραντίνα επηρέασε τον τρόπο σκέψης ή της κοινωνικοποίησης τους ενώ το 18,4% ήταν αρνητικό.

Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφειλόταν η θετική αλλαγή στην παραγωγικότητα σας;

**Πίνακας 5.18 - Λόγοι θετικής παραγωγικότητας**

	N	%
Λιγότερος χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις	16	41,0
Περισσότερη επαφή με τους συγκατοίκους/οικογένεια μου	3	7,7
Περισσότερη συγκέντρωση	8	20,5
Ποιοτικότερος χρόνος εργασίας	12	30,8
Total	39	100,0

Για το 20,0% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε θετικά την παραγωγικότητα τους το 41,0% ανέφερε ως τον κυριότερο λόγο το λιγότερο χαμένο χρόνο σε

μετακινήσεις, το 30,8% ανέφερε ποιοτικότερο χρόνο εργασίας, το 20,5% ανέφερε περισσότερη συγκέντρωση και το 7,7% ανέφερε περισσότερη επαφή με τους συγκατοίκους / οικογένεια.

Παρακαλώ απαντήστε γενικά για τον εαυτό σας

**Πίνακας 5.19 - Αυτοαξιολόγηση των ατόμων που δήλωσαν θετική παραγωγικότητα**

	Καθόλου		Μέτρια		Πολύ	
	N	%	N	%	N	%
Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος	0	0,0%	10	25,6%	29	74,4%
Έχω αισιόδοξη τάση	2	5,1%	10	25,6%	27	69,2%
Είμαι κοινωνικός-η	0	0,0%	19	48,7%	20	51,3%
Μου αρέσει να είμαι με κόσμο	0	0,0%	21	53,8%	18	46,2%

Για το 20,0% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε θετικά την παραγωγικότητα τους το 100% αυτοαξιολόγησε τον εαυτό του τουλάχιστον ως μέτρια θετικό άνθρωπο που είναι κοινωνικοί και τους αρέσει ο κόσμος. Ακόμα, το 94,9% ανέφερε ότι έχουν αισιόδοξη τάση.

Θεωρείτε ότι η καραντίνα σας επηρέασε στο τρόπο σκέψης σας ή στη κοινωνικοποίησή σας;

**Πίνακας 5.20 - Επηρεασμός του τρόπου σκέψης ή της κοινωνικοποίησης λόγω της καραντίνας για τα άτομα που δήλωσαν θετική παραγωγικότητα**

	N	%
Διαφωνώ	12	30,8
Συμφωνώ	27	69,2

	Total	39	100,0
--	-------	----	-------

Για το 20,0% του δείγματος που αναφέρει ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε θετικά την παραγωγικότητα τους το 69,2% ανέφερε ότι η καραντίνα επηρέασε τον τρόπο σκέψης ή της κοινωνικοποίησης τους ενώ το 30,8% ήταν αρνητικό.



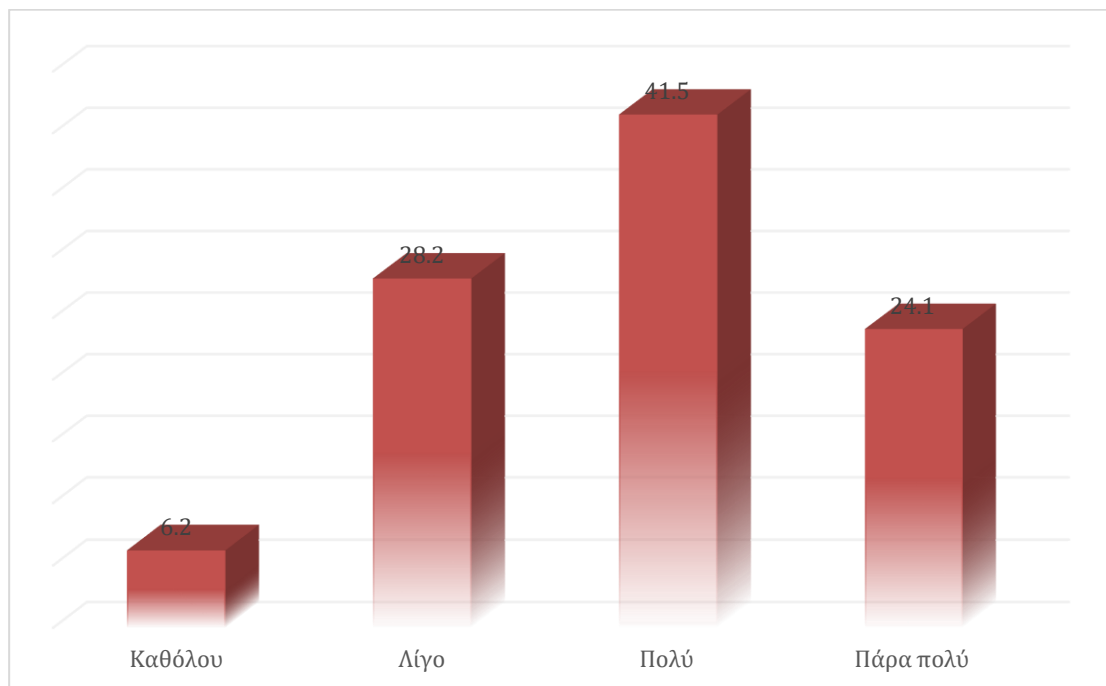
## ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ

21. Αισθανόσασταν αποκομμένοι από τους μαθητές σας λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας;

**Πίνακας 5.21 - Αίσθημα αποκοπής από τους μαθητές λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας**

	N	%
Καθόλου	12	6,2
Λίγο	55	28,2
Πολύ	81	41,5
Πάρα πολύ	47	24,1
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.21 δείχνει ότι το 65,6% του συνόλου αναφέρει ότι αισθάνθηκαν τουλάχιστον πολύ αποκομμένοι από τους μαθητές τους λόγω της αποστάσεως εργασίας, το 28,2% του δείγματος αναφέρει λίγο και το 6,2% του δείγματος αναφέρει καθόλου.



**Γράφημα 5.3 - Αίσθημα αποκοπής από τους μαθητές λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας**

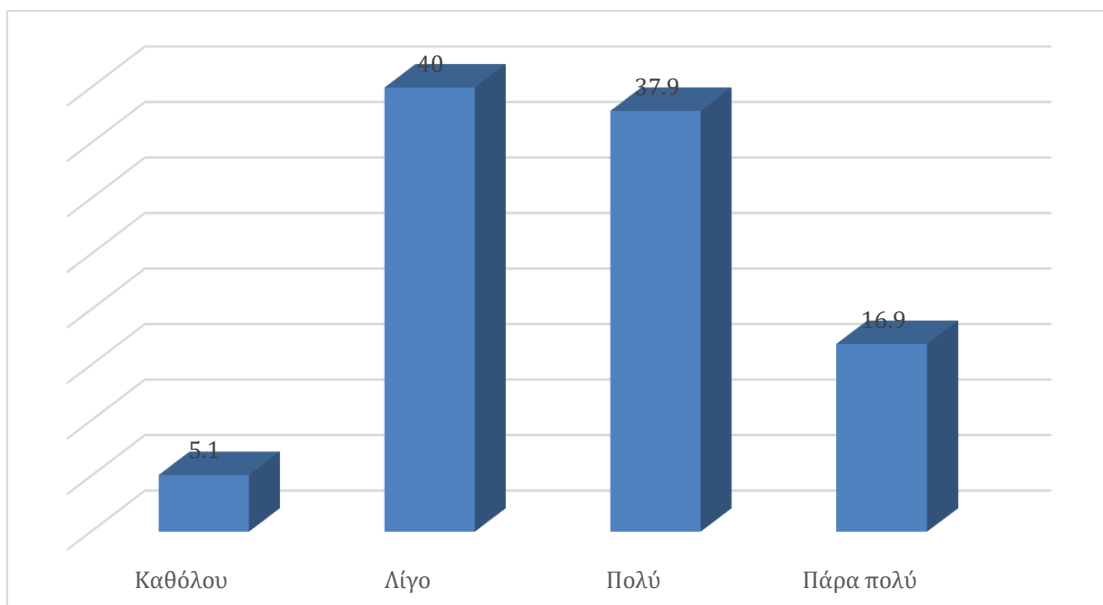
## ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ-ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ

22. Πόσο ανησυχήσατε για το μέλλον σας από την αρχή της πανδημίας ;

**Πίνακας 5.22 - Βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας**

	N	%
Καθόλου	10	5,1
Λίγο	78	40,0
Πολύ	74	37,9
Πάρα πολύ	33	16,9
Total	195	100,0

Ο πίνακας 5.22 δείχνει ότι το 54,8% του συνόλου αναφέρει ότι αισθάνθηκαν τουλάχιστον πολύ ανήσυχοι για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας, το 40,0% του δείγματος αναφέρει λίγο και το 5,1% του δείγματος αναφέρει καθόλου.



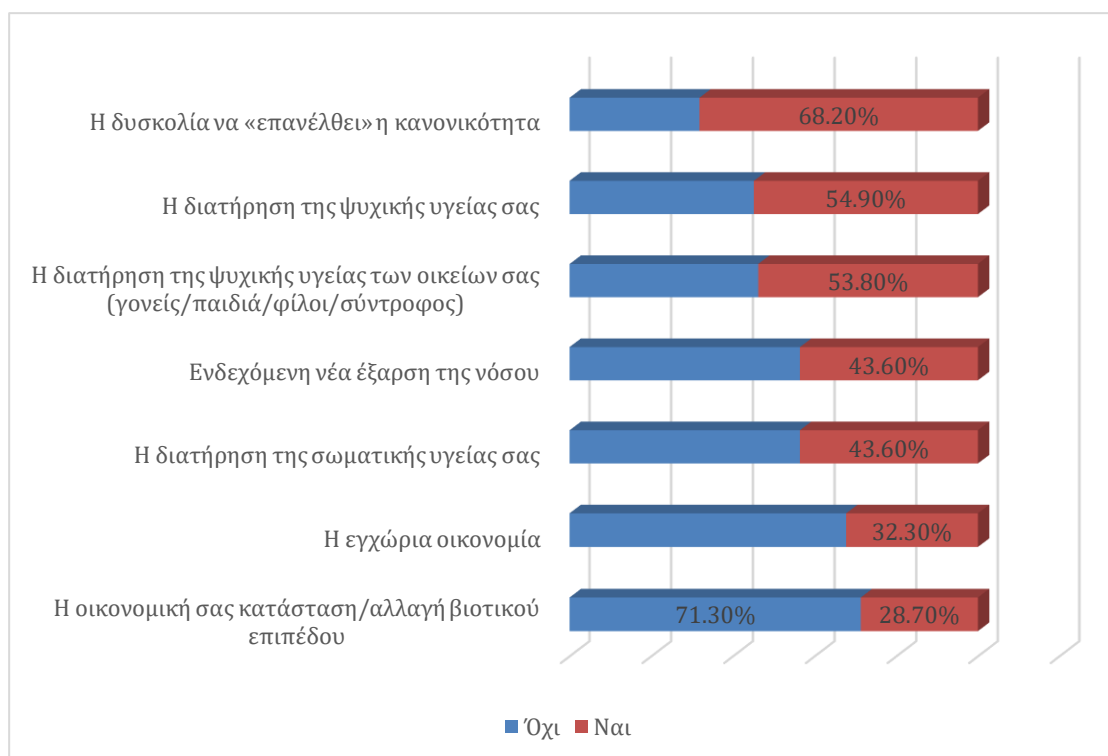
**Γράφημα 5.4 - Βαθμός ανησυχίας για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας**

Τι σας ανησυχούσε πιο πολύ για το μέλλον σας σε σχέση με την εργασία σας κατά την πανδημία;

**Πίνακας 5.23 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
Η οικονομική σας κατάσταση/αλλαγή βιοτικού επιπέδου	139	71,3%	56	28,7%
Η εγχώρια οικονομία	132	67,7%	63	32,3%
Η διατήρηση της σωματικής υγείας σας	110	56,4%	85	43,6%
Ενδεχόμενη νέα έξαρση της νόσου	110	56,4%	85	43,6%
Η διατήρηση της ψυχικής υγείας των οικείων σας (γονείς/παιδιά/φίλοι/σύντροφος)	90	46,2%	105	53,8%
Η διατήρηση της ψυχικής υγείας σας	88	45,1%	107	54,9%
Η δυσκολία να «επανέλθει» η κανονικότητα	62	31,8%	133	68,2%

Ο πίνακας 5.23 δείχνει ότι το 68,2% του συνόλου αναφέρει ότι ο κυριότερος παράγοντας προβληματισμού για την εξέλιξη της κατάστασης σχετικά με την πανδημία ήταν η δυσκολία να «επανέλθει» η κανονικότητα, το 54,9% του δείγματος αναφέρει την διατήρηση της ψυχικής υγείας, το 53,8% του δείγματος αναφέρει την διατήρηση της ψυχικής υγείας των οικείων τους (γονείς/παιδιά/φίλοι/σύντροφος), το 43,6% του δείγματος αναφέρει την ενδεχόμενη νέα έξαρση της νόσου και την διατήρηση της σωματικής υγείας, το 32,3% του δείγματος αναφέρει την εγχώρια οικονομία και το 28,7% του δείγματος αναφέρει την οικονομική τους κατάσταση / αλλαγή βιοτικού επιπέδου.



**Γράφημα 5.5 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την πανδημία**

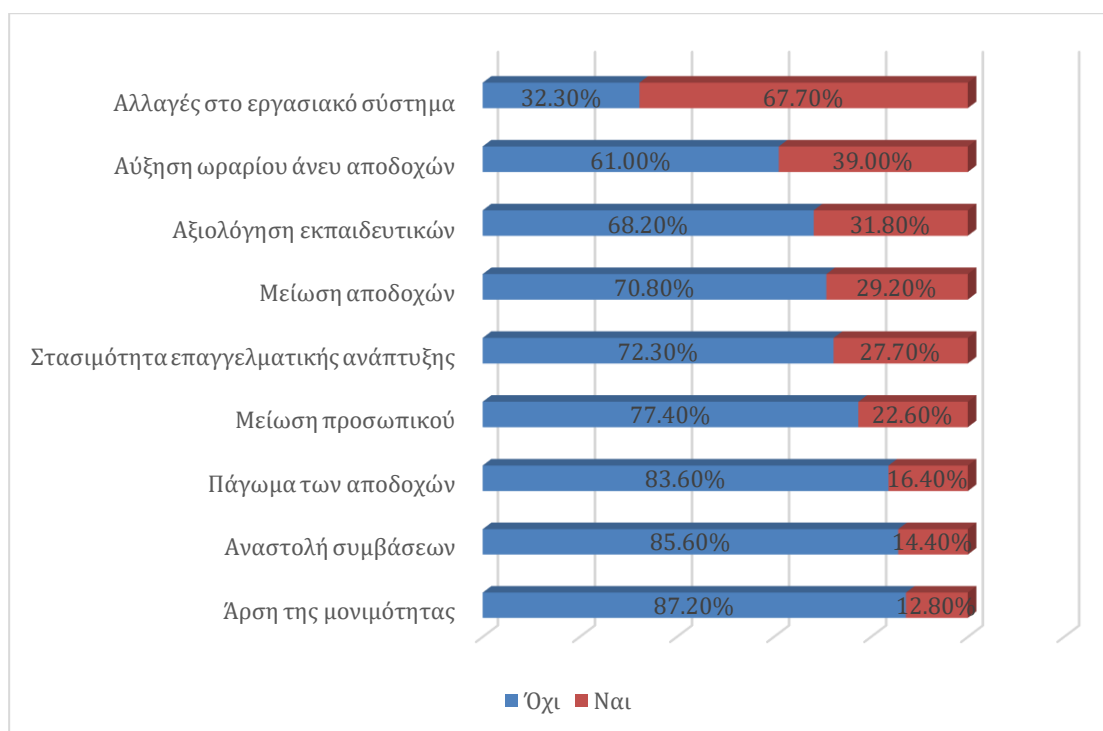
Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης .

**Πίνακας 5.24 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
Άρση της μονιμότητας	170	87,2%	25	12,8%
Αναστολή συμβάσεων	167	85,6%	28	14,4%
Πάγωμα των αποδοχών	163	83,6%	32	16,4%
Μείωση προσωπικού	151	77,4%	44	22,6%
Στασιμότητα επαγγελματικής ανάπτυξης	141	72,3%	54	27,7%
Μείωση αποδοχών	138	70,8%	57	29,2%
Αξιολόγηση εκπαιδευτικών	133	68,2%	62	31,8%

Αύξηση ωραρίου άνευ αποδοχών	119	61,0%	76	39,0%
Αλλαγές στο εργασιακό σύστημα	63	32,3%	132	67,7%

Ο πίνακας 5.24 δείχνει ότι το 67,7% του συνόλου αναφέρει ότι ο κυριότερος παράγοντας προβληματισμού για το μέλλον σχετικά με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας ήταν οι αλλαγές στο εργασιακό σύστημα, το 39,0% του δείγματος αναφέρει την αύξηση του ωραρίου άνευ αποδοχών, το 31,8% του δείγματος αναφέρει την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, το 29,2% του δείγματος αναφέρει την μείωση των αποδοχών, το 27,7% του δείγματος αναφέρει την στασιμότητα της επαγγελματικής ανάπτυξης, το 22,6% του δείγματος αναφέρει την μείωση του προσωπικού, το 16,4% του δείγματος αναφέρει το πάγωμα των αποδοχών, το 14,4% του δείγματος αναφέρει την αναστολή των συμβάσεων και το 12,8% του δείγματος αναφέρει την άρση της μονιμότητας.



**Γράφημα 5.6 - Παράγοντες προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας**

Ποιες από τις παρακάτω αντιδράσεις παρατηρήσατε στον εαυτό σας κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση;

**Πίνακας 5.25 - Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε τον καιρό της Πανδημίας του Covid 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης**

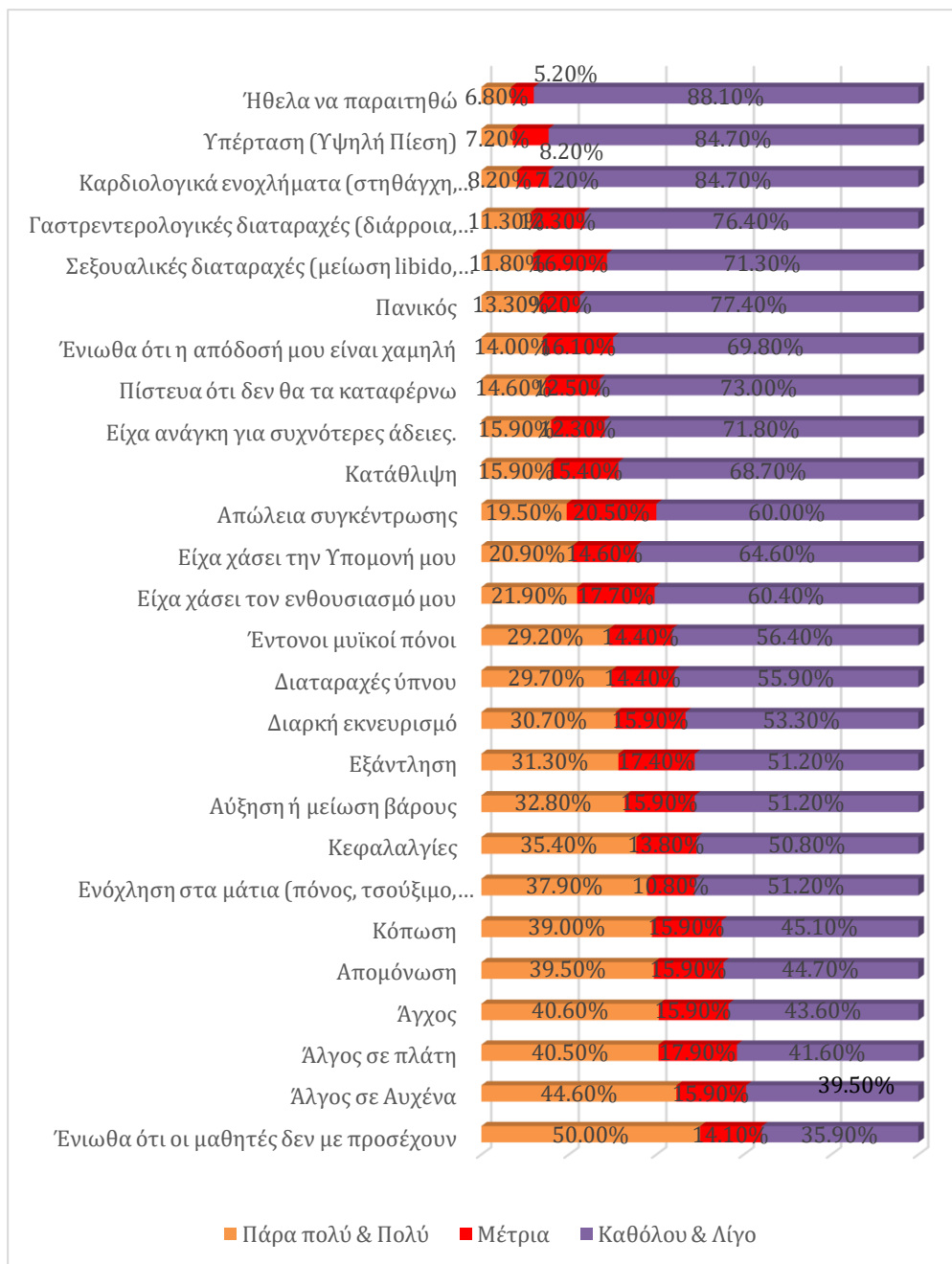
	Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ένιωθα ότι οι μαθητές δεν με προσέχουν	24	12,5 %	4	23,4 %	2	14,1 %	3	17,7 %	6	32,3 %
Άλγος σε Αυχένα	32	16,4 %	4	23,1 %	3	15,9 %	4	24,1 %	4	20,5 %
Άλγος σε πλάτη	37	19,0 %	4	22,6 %	3	17,9 %	4	24,1 %	3	16,4 %
Άγχος	32	16,4 %	5	27,2 %	3	15,9 %	3	18,5 %	4	22,1 %
Απομόνωση	36	18,5 %	5	26,2 %	3	15,9 %	3	16,4 %	4	23,1 %
Κόπωση	50	25,6 %	3	19,5 %	3	15,9 %	3	20,0 %	3	19,0 %
Ενόχληση στα μάτια (πόνος, τσουξίμο, φαγούρα)	50	25,6 %	5	25,6 %	2	10,8 %	4	24,1 %	2	13,8 %
Κεφαλαλγίες	46	23,6 %	5	27,2 %	2	13,8 %	4	20,5 %	2	14,9 %
Αύξηση ή μείωση βάρους	50	25,6 %	5	25,6 %	3	15,9 %	3	15,9 %	3	16,9 %
Εξάντληση	42	21,5 %	5	29,7 %	3	17,4 %	2	12,8 %	3	18,5 %

Διαρκή εκνευρισμό	50	25,6 %	5 4	27,7 %	3 1	15,9 %	2 7	13,8 %	3 3	16,9 %
Διαταραχές ύπνου	60	30,8 %	4 9	25,1 %	2 8	14,4 %	3 5	17,9 %	2 3	11,8 %
Έντονοι μυϊκοί πόνοι	62	31,8 %	4 8	24,6 %	2 8	14,4 %	3 5	17,9 %	2 2	11,3 %
Είχα χάσει τον ενθουσιασμό μου	57	29,7 %	5 9	30,7 %	3 4	17,7 %	2 0	10,4 %	2 2	11,5 %
Είχα χάσει την Υπομονή μου	67	34,9 %	5 7	29,7 %	2 8	14,6 %	2 2	11,5 %	1 8	9,4%
Απώλεια συγκέντρωσης	66	33,8 %	5 1	26,2 %	4 0	20,5 %	1 5	7,7%	2 3	11,8 %
Κατάθλιψη	85	43,6 %	4 9	25,1 %	3 0	15,4 %	1 8	9,2%	1 3	6,7%
Είχα ανάγκη για συχνότερες άδειες.	99	50,8 %	4 1	21,0 %	2 4	12,3 %	1 1	5,6%	2 0	10,3 %
Πίστευα ότι δεν θα τα καταφέρνω	104	54,2 %	3 6	18,8 %	2 4	12,5 %	1 7	8,9%	1 1	5,7%
Ένιωθα ότι η απόδοσή μου είναι χαμηλή	83	43,2 %	5 1	26,6 %	3 1	16,1 %	1 6	8,3%	1 1	5,7%
Πανικός	110	56,4 %	4 1	21,0 %	1 8	9,2%	1 6	8,2%	1 0	5,1%
Σεξουαλικές διαταραχές (μείωση libido, δυσλειτουργίες)	98	50,3 %	4 1	21,0 %	3 3	16,9 %	1 7	8,7%	6 6	3,1%
Γαστρεντερολογικές διαταραχές (διάρροια, στομαχικές διαταραχές,	109	55,9 %	4 0	20,5 %	2 4	12,3 %	1 5	7,7%	7 7	3,6%

δυσκοιλιότητα)										
Καρδιολογικά ενοχλήματα (στηθάγχη, μούδιασμα σε άκρα)	12 9	66,2 %	3 6	18,5 %	1 4	7,2%	9	4,6%	7	3,6%
Υπέρταση (Υψηλή Πίεση)	13 7	70,3 %	2 8	14,4 %	1 6	8,2%	7	3,6%	7	3,6%
Ήθελα να παραιτηθώ	15 2	79,2 %	1 7	8,9%	1 0	5,2%	5	2,6%	8	4,2%

Στον πίνακα 5.25 παρατηρείται ότι το 50% του συνόλου να αναφέρει τουλάχιστον πολυ ως πρόβλημα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφάνισαν το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης ότι οι μαθητές δεν τους προσέχουν, το 44,6% του δείγματος αναφέρει το άλγος στον αυχένα, το 40,5% του δείγματος αναφέρει το άλγος στην πλάτη, το 40,6% του δείγματος αναφέρει το άγχος, το 39,5% του δείγματος αναφέρει την απομόνωση, το 39,0% του δείγματος αναφέρει την κόπωση, το 37,9% του συνόλου αναφέρει την ενόχληση στα μάτια, το 35,4% του δείγματος αναφέρει τις κεφαλαλγίες, το 32,8% του δείγματος αναφέρει την αύξηση ή μείωση του βάρους, το 31,3% του συνόλου αναφέρει την εξάντληση, το 30,7% του συνόλου αναφέρει τον διαρκή εκνευρισμό, το 29,7% του δείγματος αναφέρει τις διαταραχές του ύπνου, το 29,2% του δείγματος αναφέρει τους έντονους μυϊκούς πόνους, το 21,9% του δείγματος αναφέρει την έλλειψη ενθουσιασμού, το 20,9% του δείγματος αναφέρει την έλλειψη υπομονής, το 19,5% του δείγματος αναφέρει την απώλεια συγκέντρωσης, το 15,9% του συνόλου αναφέρει την κατάθλιψη, το 15,9% αναφέρει την ανάγκη για περισσότερες άδειες, το 14,6% του δείγματος αναφέρει την έλλειψη πίστη ότι δεν θα τα κατάφερναν, το 14,0% του δείγματος αναφέρει το αίσθημα ότι η απόδοση τους ήταν χαμηλή, το 13,3% του δείγματος αναφέρει τον πανικό, το 11,8% του συνόλου αναφέρει τις σεξουαλικές διαταραχές, το 11,3% του δείγματος αναφέρει τις γαστρεντερολογικές διαταραχές (διάρροια, στομαχικές διαταραχές, δυσκοιλιότητα), το 8,2% του δείγματος αναφέρει τα καρδιολογικά ενοχλήματα, το 7,2% του συνόλου αναφέρει την υπέρταση και το 6,8% του συνόλου αναφέρει την πρόθεση παραίτησης.





**Γράφημα 5.7 - Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης.**

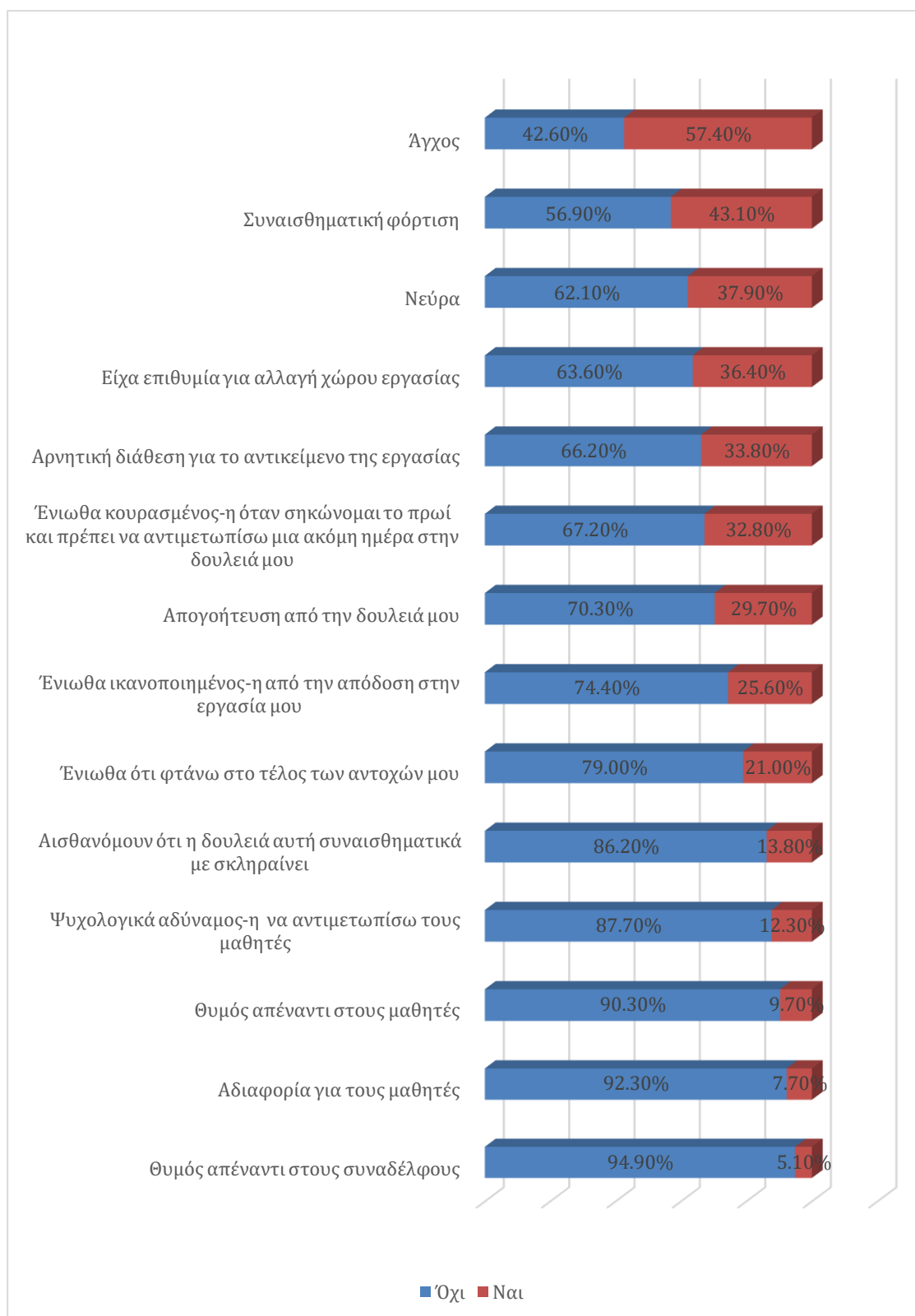
Ποιες από τις παρακάτω αντιδράσεις σε σχέση με τον εαυτό σας παρατηρήσατε να συμβαίνουν στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση;

**Πίνακας 5.26 - Ατομικές αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
Θυμός απέναντι στους συναδέλφους	185	94,9%	10	5,1%
Αδιαφορία για τους μαθητές	180	92,3%	15	7,7%
Θυμός απέναντι στους μαθητές	176	90,3%	19	9,7%
Ψυχολογικά αδύναμος-η να αντιμετωπίσω τους μαθητές	171	87,7%	24	12,3 %
Αισθανόμουν ότι η δουλειά αυτή συναισθηματικά με σκληραίνει	168	86,2%	27	13,8 %
Ένιωθα ότι φτάνω στο τέλος των αντοχών μου	154	79,0%	41	21,0 %
Ένιωθα ικανοποιημένος-η από την απόδοση στην εργασία μου	145	74,4%	50	25,6 %
Απογοήτευση από την δουλειά μου	137	70,3%	58	29,7 %
Ένιωθα κουρασμένος-η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια ακόμη ημέρα στην δουλειά μου	131	67,2%	64	32,8 %
Αρνητική διάθεση για το αντικείμενο της εργασίας	129	66,2%	66	33,8 %
Είχα επιθυμία για αλλαγή χώρου εργασίας	124	63,6%	71	36,4 %
Νεύρα	121	62,1%	74	37,9 %

				%
Συναισθηματική φόρτιση	111	56,9%	84	43,1 %
Άγχος	83	42,6%	112	57,4 %

Ο πίνακας 5. 26 δείχνει ότι το 57,4% του συνόλου αναφέρει ως αντίδραση κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης το άγχος, το 43,1% του δείγματος αναφέρει την συναισθηματική φόρτιση, το 37,9% του δείγματος αναφέρει τα νεύρα, το 36,4% του δείγματος αναφέρει την επιθυμία για αλλαγή χώρου εργασίας, το 33,8% του δείγματος αναφέρει την αρνητική διάθεση για το αντικείμενο της εργασίας, το 32,8% του δείγματος αναφέρει την κούραση όταν ξυπνάνε και έχουν να αντιμετωπίσουν μια ακόμη ημέρα στην δουλειά τους, το 29,7% του δείγματος αναφέρει την απογοήτευση από την δουλειά τους, το 25,6% του δείγματος αναφέρει την ικανοποίηση από την απόδοση στην εργασία τους, το 21,0% του δείγματος αναφέρει το αίσθημα ότι φτάνουν στο τέλος των αντοχών τους, το 13,8% του δείγματος αναφέρει ότι αισθάνονται να σκληραίνουν συναισθηματικά λόγω της δουλειάς τους, το 12,3% του δείγματος αναφέρει ότι αισθάνονται ψυχολογικά αδύναμοι να αντιμετωπίσουν τους μαθητές, το 9,7% του δείγματος αισθάνονται θυμό απέναντι στους μαθητές τους, το 7,7% του δείγματος αισθάνονται αδιαφορία για τους μαθητές και το 5,1% του δείγματος αισθάνονται θυμό απέναντι στους συναδέλφους τους.



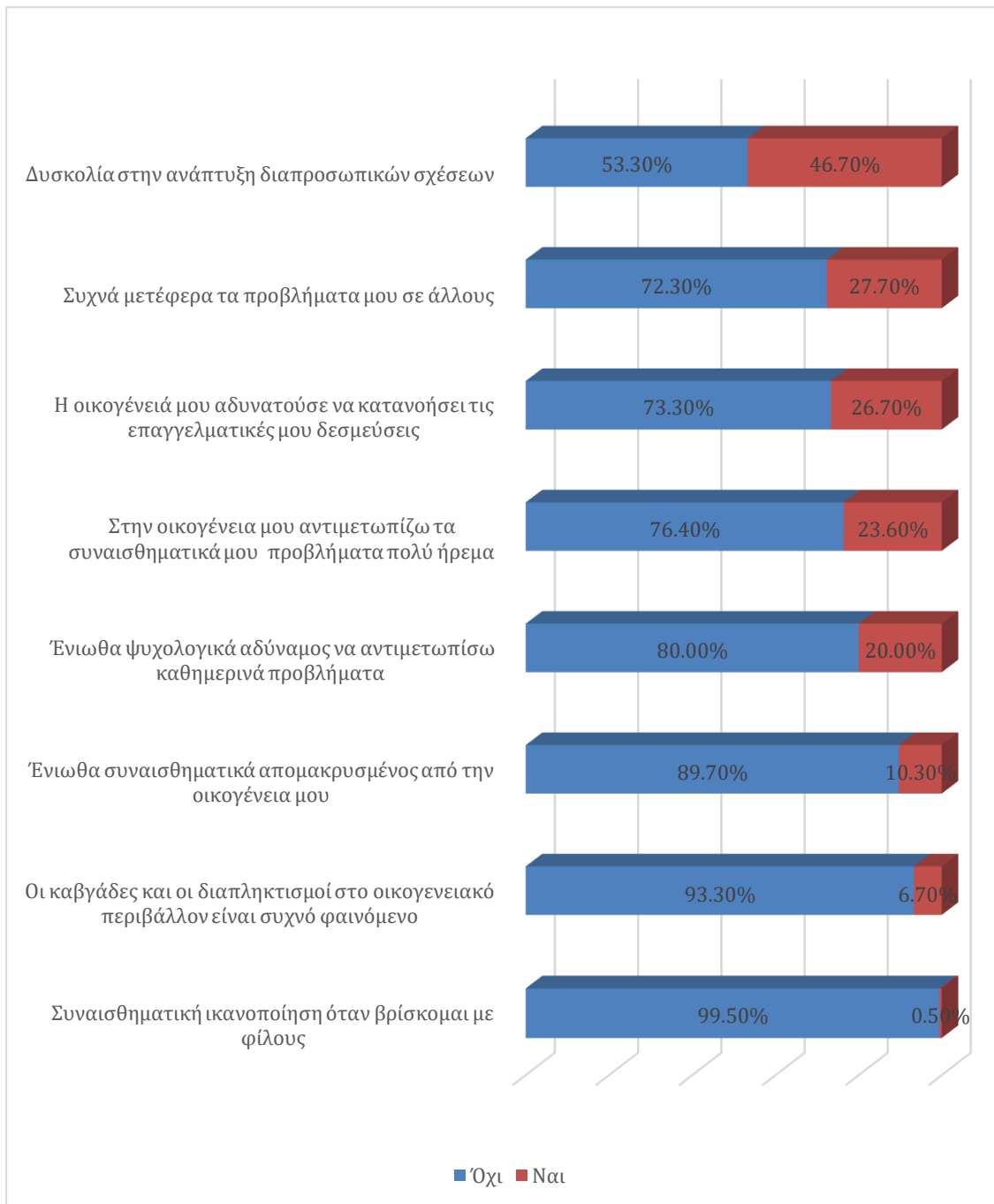
**Γράφημα 5.8 - Ατομικές αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης**

**Πίνακας 5.27 - Ατομικές αντιδράσεις σε σχέση με την οικογενειακή και κοινωνική ζωή κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης**

	Όχι		Ναι	
	N	%	N	%
Συναισθηματική ικανοποίηση όταν βρίσκομαι με φίλους	194	99,5%	1	,5%
Οι καβγάδες και οι διαπληκτισμοί στο οικογενειακό περιβάλλον είναι συχνό φαινόμενο	182	93,3%	13	6,7%
Ένιωθα συναισθηματικά απομακρυσμένος από την οικογένεια μου	175	89,7%	20	10,3%
Ένιωθα ψυχολογικά αδύναμος να αντιμετωπίσω καθημερινά προβλήματα	156	80,0%	39	20,0%
Στην οικογένεια μου αντιμετωπίζω τα συναισθηματικά μου προβλήματα πολύ ήρεμα	149	76,4%	46	23,6%
Η οικογένειά μου αδυνατούσε να κατανοήσει τις επαγγελματικές μου δεσμεύσεις	143	73,3%	52	26,7%
Συχνά μετέφερα τα προβλήματα μου σε άλλους	141	72,3%	54	27,7%
Δυσκολία στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων	104	53,3%	91	46,7%
Δυσκολία στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων	85	43,6%	110	56,4%

Ο πίνακας 5.27 δείχνει ότι παρατηρείται το 56,4% του συνόλου να αναφέρει ως αντίδραση σε σχέση με την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης την δυσκολία στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, το 46,7% του δείγματος αναφέρει την δυσκολία στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, το 27,7% του δείγματος

αναφέρει την συχνότητα μεταφοράς των προβλημάτων τους σε άλλους, το 26,7% του δείγματος αναφέρει ότι η οικογένεια τους αδυνατούσε να κατανοήσει τις επαγγελματικές του δεσμεύσεις, το 23,6% του δείγματος αναφέρει ότι στην οικογένεια τους αντιμετωπίζουν τα θέματα συναισθηματικής φύσεως πολύ ήρεμα, το 20,0% του δείγματος αναφέρει ότι ένιωθαν ψυχολογικά αδύναμοι να αντιμετωπίσουν καθημερινά προβλήματα, το 10,3% του δείγματος αναφέρει ότι αισθάνονταν συναισθηματικά απομακρυσμένοι από την οικογένεια τους, το 6,7% του δείγματος αναφέρει ότι οι εντάσεις και οι διαπληκτισμοί στην οικογένεια είναι συχνές και το 0,5% του δείγματος αναφέρει την συναισθηματική ικανοποίηση όταν βρίσκονται με φίλους.



**Γράφημα 5.9 - Ατομικές αντιδράσεις σε σχέση με την οικογενειακή και κοινωνική ζωή κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης**

## 6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ως αποτέλεσμα της τρέχουσας πανδημίας COVID-19, οι κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο έκλεισαν όλα τα σχολικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα σε ένα εγχείρημα να αντιμετωπίσουν την εξάπλωση του κορωνοϊού. Από τον Μάιο του 2020, το κλείσιμο των σχολείων επηρέασε σχεδόν το 70% του παγκόσμιου μαθητικού πληθυσμού ή περίπου 1,2 δισεκατομμύρια μαθητές (UNESCO, 2020). Ανάλογα με το πού ζουν οι μαθητές στον κόσμο, η εκπαίδευση παραμένει διά ζώσης ή έχει μετακινηθεί είτε σε σύγχρονη είτε σε ασύγχρονη απομακρυσμένη εκπαίδευση ή σε συνδυασμό και των δύο. Η παράδοση του περιεχομένου μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω ζωντανών μαθημάτων, ροής εκπαιδευτικού περιεχομένου μέσω συσκευών, περιεχομένου που διευκολύνεται από τους γονείς και ανταλλαγής γνώσεων ή ίσως, ανάλογα με την πρόσβαση στους πόρους, χωρίς καθόλου μάθηση. Σε συνδυασμό με την οικονομική ύφεση, ο αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19 έχει δημιουργήσει ανισότητα, περιθωριοποίηση, εξουθένωση, αποδέσμευση και άγχος σε όλο το εκπαιδευτικό επάγγελμα.

Οι εκπαιδευτικοί έχουν ασκήσει μεγάλη επίδραση στη ζωή των μαθητών, αλλά για αυτούς, το επάγγελμα τους είναι επίσης ένα από τα πιο στρεσογόνα στα οποία μπορεί κανείς να εργαστεί (De Nobile, 2017; Gonzalez et al., 2008). Η ευημερία των καθηγητών συμβάλλει στην παραγωγικότητα, και κυρίως, έχει θετική επίδραση στα επίπεδα της ευημερίας των μαθητών και των ακαδημαϊκών επιδόσεων (Spilt et al., 2011). Η έρευνα αποδεικνύει ακόμα ότι η καλύτερη επίδοση των μαθητών έχει θετική επίδραση στην ευημερία του σχολείου και η βελτίωση της ευημερίας των εκπαιδευτικών συμβάλλει θετικά και στα αποτελέσματα των μαθητών. Όμως, οι καθηγητές συχνά αξιολογούν την ευημερία τους ως χαμηλότερη σε σχέση με άλλα επαγγέλματα (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012) και τα ποσοστά εξουθένωσης των επαγγελματιών είναι ένα διαρκές ζήτημα. Στην πραγματικότητα, το άγχος και η συνολική ευημερία αποτελούν συχνά τις βασικές αιτίες που αναφέρουν οι καθηγητές προκειμένου να παραμείνουν ή να εγκαταλείψουν το επάγγελμα (Naghieh et al., 2015). Σε μια προσπάθεια να αντιμετωπίσουν το άγχος με το οποίο έρχονται συχνά αντιμέτωποι οι εκπαιδευτικοί, τα σχολεία έχουν διαμορφώσει πρωτοβουλίες ευημερίας για την υποστήριξη τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών (Acton & Glasgow, 2015).

Παρεμβάσεις ευημερίας θα πρέπει να υπάρχουν στην αρχή της σταδιοδρομίας (Le Cornu, 2009; Spilt et al., 2011) όσο και στη συνέχεια της επαγγελματικής πορείας των εκπαιδευτικών (Soini et al., 2010). Προσεγγίσεις επαγγελματικής ανάπτυξης διά ζώσης καθώς και



διαδικτυακές προσεγγίσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας και της αυτονομίας, η καθοδήγηση σε κοινότητες μάθησης και η ανάπτυξη συναισθηματικής ρύθμισης μπορούν επίσης να υποστηρίξουν τα επίπεδα ευημερίας των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, πολλές υπάρχουσες προσεγγίσεις ευημερίας έχουν διαμορφωθεί για διάφορους οργανισμούς εκτός σχολείων. Στην πραγματικότητα, πολλές απόψεις αγνοούν την πολύπλοκη σχολική κουλτούρα και δεν καταφέρνουν να προσδώσουν μηχανισμούς ανταπόκρισης που υποστηρίζουν τις μοναδικές ανάγκες των εκπαιδευτικών σήμερα. Πράγματι, δεν έχει αξία η ατομική υπόσταση της ευημερίας αλλά και η πρόσβαση της κοινωνίας σε αυτή και η συμμετοχή σε μια κοινή εμπειρία που είναι ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των μαθητών. Οι Day & Qing (2009) θεωρούν ότι το στρες χειροτερεύει από το γεγονός ότι πολλοί εκπαιδευτικοί εργάζονται σε στρεσογόνα κι όχι ευχάριστα περιβάλλοντα. Είναι σίγουρο ακόμα το ότι δυνητικά εκτίθενται στον COVID-19 προσθέτει περαιτέρω άγχος στον καθημερινό ρόλο των εκπαιδευτικών. Πολλοί εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να μεταφέρουν τις τάξεις τους σε πλήρως διαδικτυακές μορφές χωρίς καμία ειδοποίηση, με την υπόσχεση ότι αυτός ο τύπος εκπαίδευσης άμεσης ανάγκης δεν θα έχει μεγάλη διάρκεια. Όμως τέτοιες αντιδραστικές δραστηριότητες που βασίζονται στο παρόν, και όχι στο μέλλον, δεν ευνοούν την ψυχική υγεία ή ευεξία.

Η πανδημία του κορωνοϊού έχει οδηγήσει σε μια ταχεία κίνηση προς την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και στο παρόν πλαίσιο, έχει μεγάλη σημασία να αναγνωριστεί η τεράστια πίεση με την οποία έρχονται αντιμέτωποι οι καθηγητές. Το άγχος επιβαρύνει ένα ήδη δύσκολο επάγγελμα, καθώς πληθαίνει το αίσθημα της αβεβαιότητας. Η ευημερία των εκπαιδευτικών είναι σημαντική, γιατί αυτοί που αντιμετωπίζουν στρεσογόνες καταστάσεις δεν είναι τόσο αποτελεσματικοί στην υποστήριξη της ευημερίας των μαθητών. Αν και ο εκπαιδευτικός μάχεται ήδη με πολλές δυσκολίες και πιέσεις από μαθητές, οικογενειακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον, η πανδημία COVID-19 πιθανότατα θα δημιουργήσει σε περισσότερο άγχος και εξάντληση στα πλαίσια της εργασίας.

Το άγχος της επιστροφής στην τάξη κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας θα είναι ένα περαιτέρω πλήγμα σε ένα επάγγελμα που γνώρισε μεγάλες ανατροπές στην υποστήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης τους τελευταίους μήνες. Πρέπει να αναγνωριστούν οι προκλήσεις της παροχής κινήτρων στους εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια της τρέχουσας πανδημίας. Πριν από τον COVID-19, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ήδη αγωνιζόταν να υποστηρίξει και να διατηρήσει εκπαιδευτικούς υψηλής ποιότητας. Η εξουθένωση, το άγχος και η κόπωση έχουν σημειωθεί ότι επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη δέσμευση των εκπαιδευτικών, κάτι που με τη

σειρά του επηρεάζει την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνουν οι μαθητές. Το άγχος και η εξουθένωση πιθανότατα θα αυξηθούν τώρα και πέρα από την τρέχουσα πανδημία. Έτσι, προκειμένου να βελτιωθεί η ευημερία των εκπαιδευτικών στα σχολεία, οι προσπάθειες επαγγελματικής μάθησης που στοχεύουν στην ευημερία των εκπαιδευτικών θα πρέπει να στοχεύουν σε κάτι περισσότερο από τη μείωση του άγχους και της εξουθένωσης (Cook et al., 2017). Εδώ, οι έννοιες της συλλογικής αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών (Donoho, 2018) και του κοινωνικού κεφαλαίου γίνονται κρίσιμες και σημαντικές.

Ο COVID-19 έχει δημιουργήσει άνευ προηγουμένου προκλήσεις για τα σχολεία, τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές. Αλλά σε αυτήν την πανδημία, έχει υπάρξει επίσης δημιουργικότητα, καινοτομία και ευκαιρίες. Καθώς οι κοινότητες αναδύονται από διάφορες καταστάσεις απομόνωσης, τα σχολεία προσφέρουν μια ευκαιρία στις κοινότητες να ξαναχτιστούν, να δημιουργήσουν μια νέα κανονικότητα στην οποία μπορούν να δημιουργηθούν συνεργασίες μεταξύ εκπαιδευτικών, οικογενειών και κοινοτήτων. Αυτή η κρίση προσφέρει πολλές ευκαιρίες για την ανάπτυξη σεβασμού και σχετικής επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και οικογενειών που μπορεί να διευκολύνει τη συνεχή οικοδόμηση σχέσεων πέρα από τις διά ζώσης συναντήσεις (Hohfeld et al., 2010). Όπως οι Berryhill et al. (2009) καταλήγουν, η πραγματοποίηση αλλαγών σε άτομα όταν το σύστημα είναι μέρος του προβλήματος αφήνει τις βασικές δομές ανέπαφες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να κάνουν αλλαγές για τους εκπαιδευτικούς. Για να υποστηρίξουν την ευημερία των μαθητών και να επιστρέψουν στην εστίαση στα βελτιωμένα αποτελέσματα των μαθητών, τα σχολεία, τα συστήματα και οι γονείς πρέπει να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν την ευημερία των εκπαιδευτικών επειγόντως. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται βοήθεια καθώς συνεχίζουν να εργάζονται για την υποστήριξη των μαθητών και καθώς βγαίνουμε από το lockdown, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε και να μάθουμε από αυτά που έκαναν. Οι εκπαιδευτικοί ήταν σημαντικοί πολύ πριν από τον COVID-19, αλλά ίσως χρειαζόταν μια πανδημία για να αναγνωρίσουμε επιτέλους τις συνεισφορές και τις προκλήσεις τους. Όλα αυτά τα στοιχεία παρατηρήθηκαν μέσα από την έρευνα που ολοκληρώθηκε στο ζήτημα που εξετάσαμε. Είναι σαφές ότι η συνθήκη οδήγησε την κοινωνία και τον άνθρωπο ως ατομική και ηθικοπνευματική ύπαρξη σε πολλές καταστάσεις που έφεραν πολλά αποτελέσματα σε διάφορους τομείς την ανθρώπινης ζωής.

## 7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τα στοιχεία της έρευνας που πραγματοποιήθηκε εντοπίστηκε ένα ποσοστό άνω του 80% των εργαζομένων να αναφέρει πως εργάστηκε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020 πάνω από 2 μήνες, να μην έχει εργασιακή εμπειρία στο παρελθόν με την μέθοδο της απομακρυσμένης εργασίας (Milasi και συν.,2021) και εργαζόταν καθημερινά από τον προσωπικό του χώρο κατά την διάρκεια της πανδημίας. Ακόμα, το 1/3 του δείγματος ανέφερε ότι εργαζόταν από τον υπολογιστή του κατά την διάρκεια της πανδημίας πάνω από 8 ώρες και σχεδόν το 60% του δείγματος εργαζόταν από 4 - 8 ώρες.

Σχετικά με τις εφαρμογές που αξιοποίησαν οι εργαζόμενοι κατά την διάρκεια της πανδημίας στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ η συντριπτική πλειοψηφία ανέφερε την εφαρμογή Webex. Τα 2/3 ανέφεραν το E – Class και το Email, το 1/3 του δείγματος αξιοποίησε το Viber, το ¼ του δείγματος αξιοποίησε το Facebook Messenger, το τηλέφωνο και το Zoom, το 1/6 του δείγματος αξιοποίησε το E – me, το Google meet και το Skype και ποσοστό κάτω του 10% του δείγματος αξιοποίησε το Cisco, Jabber, Workplace, το Edmodo, το G Suite, το Microsoftteams και το WhatsApp.

Για το ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε πως επηρεάστηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων από την εξ αποστάσεως εργασία (Andrew's και συν., 2021) βρέθηκε το 1/2 των εργαζομένων να αναφέρει ότι έχει επηρεαστεί αρνητικά και μόνο το 1/5 των εργαζομένων να αναφέρει ότι έχει επηρεαστεί θετικά.

Για όσους δήλωσαν ότι επηρεάστηκε αρνητικά η παραγωγικότητα τους τα ¾ ανέφεραν ως λόγο τα προβλήματα στη σύνδεση στο διαδίκτυο λόγω υπερφόρτωσης δικτύου. Τα 2/3 ανέφεραν την αύξηση του φόρτου εργασίας, σχεδόν το 50% ανέφερε την έλλειψη τεχνολογικών μέσων (π.χ. μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης, υπολογιστής παλιάς τεχνολογίας) και την έλλειψη αποτελεσματικότητας των διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους. Το 1/3 ανέφερε την έλλειψη συγκέντρωσης λόγω της παρουσίας παιδιών στο σπίτι, την έλλειψη στήριξης από ειδικό για τον τρόπο οργάνωσης της ΕξΑΕ, την έλλειψη συγκέντρωσης εξαιτίας έλλειψης ιδιωτικού χώρου εργασίας εντός του σπιτιού, καθώς και την αύξηση του ωραρίου εργασίας (Kossek, 2009). Το 1/4 ανέφερε την έλλειψη εκπαίδευσης σε πληροφοριακά συστήματα και την απουσία συγκέντρωσης γιατί δουλεύουν και άλλα άτομα στο σπίτι και το 1/6 ανέφερε την έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους. Ακόμα, για όσους δήλωσαν ότι επηρεάστηκε αρνητικά η παραγωγικότητά τους σχεδόν οι μισοί ανέφεραν ως κύρια δυσκολία που

αντιμετώπισαν στην εξ αποστάσεως εργασία την απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου και σχεδόν οι υπόλοιποι μισοί ανέφεραν την λιγότερη συγκέντρωση /μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής, την παραμονή στους ίδιους χώρους, την απομόνωση και την συμβίωση / συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη.

Επιπλέον, ένας ακόμα λόγος που μπορεί να εξηγήσει την αρνητική παραγωγικότητα είναι ότι τα άτομα που αξιολόγησαν αρνητικά την παραγωγικότητα αυτοχαρακτηρίστηκαν ως κοινωνικά, αισιόδοξα που τους αρέσει η επαφή με τα άτομα. Επομένως, η εξ αποστάσεως εργασία πιθανώς να απομόνωσε αυτά τα άτομα και να επηρέασε αρνητικά την ψυχολογία τους. Μάλιστα, τα 8/10 των ατόμων που δήλωσαν αρνητική παραγωγικότητα ανέφεραν η καραντίνα επηρέασε τον τρόπο σκέψης ή την κοινωνικοποίηση τους.

Όσον αφορά τα άτομα που ανέφεραν ότι η εξ αποστάσεως εργασία επηρέασε θετικά την παραγωγικότητα τους, τα 4/10 ανέφεραν ως τον κυριότερο λόγο το λιγότερο χαμένο χρόνο σε μετακινήσεις, το 1/3 ανέφερε τον ποιοτικότερο χρόνο εργασίας και το 1/5 ανέφερε την περισσότερη συγκέντρωση. Ακόμα, τα άτομα που αξιολόγησαν θετικά την παραγωγικότητά τους αυτοχαρακτηρίστηκαν ως κοινωνικά, αισιόδοξα που τους αρέσει η επαφή με τα άτομα. Επιπλέον, τα 7/10 των ατόμων που δήλωσαν θετική παραγωγικότητα ανέφεραν ότι η καραντίνα επηρέασε τον τρόπο σκέψης ή την κοινωνικοποίηση τους.

Όσον αναφορά το ερευνητικό ερώτημα για τον βαθμό που αισθάνθηκαν αποκομμένοι οι εκπαιδευτικοί από τους μαθητές τους λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας, τα 2/3 ανέφεραν ότι ένιωσαν απομονωμένοι τουλάχιστον πολύ και σχεδόν λίγο το 1/4.

Για το ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το βαθμό ανησυχίας για το μέλλον λόγω της πανδημίας βρέθηκε πάνω από το 50% του δείγματος να αναφέρει ότι αισθάνθηκαν τουλάχιστον πολύ ανήσυχοι για το μέλλον από την αρχή της πανδημίας ενώ τα 4/10 ανέφεραν λίγο ανήσυχοι.

Ως προς το ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε ποιοι τομείς της δημόσιας και της εργασιακής ζωής αποτέλεσαν παράγοντες άγχους για το μέλλον κατά την διάρκεια της πανδημίας βρέθηκε αρχικά για το πρώτο σκέλος τα 2/3 του δείγματος να αναφέρουν ότι ο κυριότερος παράγοντας προβληματισμού ήταν η δυσκολία να «επανέλθει» η κανονικότητα, το 1/2 του δείγματος ανέφερε την διατήρηση της ψυχικής υγείας και την διατήρηση της ψυχικής υγείας των οικείων τους (γονείς/παιδιά/φίλοι/σύντροφος), τα 4/10 του δείγματος αναφέραν την ενδεχόμενη νέα έξαρση της νόσου και την διατήρηση της σωματικής υγείας. Το 1/3 του δείγματος ανέφερε την εγχώρια οικονομία και το 1/4 του δείγματος ανέφερε την

οικονομική τους κατάσταση / αλλαγή βιοτικού επιπέδου. Ως προς το δεύτερο σκέλος του ερευνητικού ερωτήματος βρέθηκε για τα 2/3 του δείγματος ότι ο κυριότερος παράγοντας προβληματισμού για το μέλλον σε σχέση με την εργασία κατά την διάρκεια της πανδημίας ήταν οι αλλαγές στο εργασιακό σύστημα. Το 1/3 του δείγματος ανέφερε την αύξηση του ωραρίου άνευ αποδοχών και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Το 1/4 του δείγματος ανέφερε την μείωση των αποδοχών, την στασιμότητα της επαγγελματικής ανάπτυξης και την μείωση του προσωπικού και το 1/6 του δείγματος ανέφερε τη στασιμότητα των αποδοχών, την αναστολή των συμβάσεων και την άρση της μονιμότητας.

Για τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς τον καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης βρέθηκε ποσοστό από 40 – 50% του δείγματος να αναφέρει τουλάχιστον πολύ ως πρόβλημα σωματικής και ψυχικής υγείας την έλλειψη προσοχής των μαθητών, το άλγος στον αυχένα, το 40,5% του δείγματος αναφέρει το άλγος στην πλάτη και το άγχος, 30 – 40% του δείγματος ανέφερε την απομόνωση, την κόπωση, την ενόχληση στα μάτια, τις κεφαλαλγίες, την αύξηση ή μείωση του βάρους, την εξάντληση και τον διαρκή εκνευρισμό. Το 20 – 30% του δείγματος ανέφερε τις διαταραχές του ύπνου, τους έντονους μυϊκούς πόνους, την έλλειψη ενθουσιασμού και την έλλειψη υπομονής. Το 10 – 20% του δείγματος ανέφερε την απώλεια συγκέντρωσης, την κατάθλιψη, την ανάγκη για περισσότερες άδειες, την έλλειψη πίστης ότι δεν θα τα κατάφερναν, το αίσθημα ότι η απόδοση τους ήταν χαμηλή, τον πανικό, τις σεξουαλικές διαταραχές και τις γαστρεντερολογικές διαταραχές (διάρροια, στομαχικές διαταραχές, δυσκοιλιότητα) και κάτω του 10% του δείγματος ανέφερε τα καρδιολογικά ενοχλήματα, την υπέρταση και την πρόθεση παραίτησης.

Τέλος, για το ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε τις αντιδράσεις κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης βρέθηκε ποσοστό άνω του 50% του δείγματος να αναφέρει ως αντίδραση κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης το άγχος, τα 4/10 του δείγματος ανέφεραν την συναισθηματική φόρτιση, το 1/3 του δείγματος ανέφερε τα νεύρα, την επιθυμία για αλλαγή χώρου εργασίας, την αρνητική διάθεση για το αντικείμενο της εργασίας και την κούραση όταν ξυπνάνε και έχουν να έρθουν αντιμέτωποι μια ακόμη ημέρα με τις δυσκολίες της δουλειάς τους. Το ¼ του δείγματος ανέφερε την απογοήτευση από την δουλειά τους, την ικανοποίηση από την απόδοση στην εργασία τους και το αίσθημα ότι φτάνουν στο τέλος των αντοχών τους. Ακόμα, το 1/6 του δείγματος ανέφερε ότι αισθάνονται να σκληραίνουν συναισθηματικά λόγω της δουλειάς τους και ότι αισθάνονται ψυχολογικά αδύναμοι να αντιμετωπίσουν τους μαθητές, ενώ ποσοστό κάτω του 10% του δείγματος

αισθανόταν θυμό απέναντι στους μαθητές τους, αδιαφορία για τους εκπαιδευόμενους και θυμό απέναντι στους συναδέλφους τους. Ακόμα, πάνω από το 50% του δείγματος ανέφερε ως αντίδραση σε σχέση με την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης την δυσκολία στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων. Τα 4/10 του δείγματος ανέφεραν την δυσκολία στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, το 1/4 του δείγματος ανέφερε την συχνότητα μεταφοράς των προβλημάτων τους σε άλλους, η οικογένεια τους αδυνατούσε να κατανοήσει τις επαγγελματικές του δεσμεύσεις, στην οικογένεια τους αντιμετωπίζουν τα συναισθηματικά τους προβλήματα πολύ ήρεμα και ότι ένιωθαν ψυχολογικά αδύναμοι να αντιμετωπίσουν καθημερινά προβλήματα. Τέλος κάτω του 10% του δείγματος ανέφερε ότι αισθάνονταν συναισθηματικά απομακρυσμένοι από την οικογένεια τους με μεγαλύτερη επίπτωση τους καβγάδες και τους διαπληκτισμούς στο οικογενειακό περιβάλλον.

Συνοψίζοντας με όσα αναφέρθηκαν είναι φανερό ότι ο άνθρωπος μέσα από την εξ αποστάσεως εργασία ήρθε αντιμέτωπος με διάφορες προκλήσεις, τις οποίες και ο ίδιος δεν είχε φανταστεί. Υπάρχει μεγάλη μερίδα ανθρώπων, σύμφωνα με την έρευνα, η οποία, έχει υποστεί έντονο ψυχολογικό βάρος λόγω των ξαφνικών και έκτακτων αλλαγών στον τομέα της εργασίας τους αλλά και της ζωής τους. Ο συστηματικός περιορισμός των ανθρώπων δημιούργησε πολλές εντάσεις και έφερε τις οικογένειες σε κατάσταση κρίσης. Πέραν αυτών, η συνεχής προσπάθεια να προσαρμοστεί η προσωπική-οικογενειακή ζωή των μελών με αυτήν της εργασίας, αποτέλεσε ένα ακόμα δύσκολο στοιχείο. Η έκθεση του προσωπικού χώρου κατά τη διάρκεια της εργασίας, προκάλεσε ολοένα και περισσότερο άγχος στους ενήλικες. Όλα αυτά σε συνδυασμό με τον φόβο της υγείας αλλά και την οικονομική κατάσταση, μαζί με τη συνεχή υπερωρία, οδήγησαν σε μια αδυσώπητη κατάσταση που δημιούργησε αρκετές φορές και προβλήματα υγείας, σωματικά και ψυχολογικά. Αντίθετα με όλα αυτά, υπάρχει και μια μικρότερη μερίδα ανθρώπων που έβλεπε θετικά την αλλαγή της εργασίας. Η εξ αποστάσεως εργασία τους βοήθησε, με το να ελαφρύνουν την καθημερινότητα από τις άσκοπες μετακινήσεις, κερδίζοντας χρόνο και χρήματα. Όλο αυτό συνέβαλε θετικά στην ψυχολογία τους και αυτό είχε και ως αποτέλεσμα στη θετική αντιμετώπιση της κατάστασης και από την πλευρά των μαθητών. Σε κάθε περίπτωση παρατηρούμε πως η αντίδραση του ατόμου σε μια τέτοια υγειονομική κρίση διαφέρει ανάλογα με τον χαρακτήρα και τα βιώματα του καθενός. Ο κάθε άνθρωπος αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο τις συνθήκες με βασικό χαρακτηριστικό την προσαρμοστικότητα στις καταστάσεις που παρουσιάζονται.

## 8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### 8. 1 Ελληνόγλωσση

Αθανασίου, Κ. (2020). Μεταφράζοντας και σχολιάζοντας σε καιρό καραντίνας. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'.* (σσ. 521- 526). Νήσος.

Αλαχιώτης, Ν., Καλαβρουζιώτης, Ι., Λιοναράκης, Α., Ορφανουδάκης, Θ., & Σταυρόπουλος, Η., (2019). Ανοικτά, Συμβατικά και Διπλής Λειτουργίας Πανεπιστήμια: Η Ευρωπαϊκή και η Παγκόσμια Πραγματικότητα. *Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, 10*, 145-161.

Αλεξανδριδής, Α. (2020). Τηλεψυχανάλυση και εγκλεισμός. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'.* (σσ. 527-531). Νήσος.

Αφουξενίδης, Α. & Χτούρης, Σ. (2020). Προλογικό σημείωμα: συνομιλώντας για την πανδημία. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 154*, 1-10.

Βαΐου, Ν. (2020). «Μένουμε σπίτι»: συρρίκνωση του χώρου και ψηφίδες μιας δύσκολης καθημερινότητας. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'.* (σσ. 515- 519). Νήσος.

Βασάλα, Π. (2005). Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση: Παιδαγωγικές και τεχνολογικές εφαρμογές. Στο Α. Λιοναράκης (επιμ.), *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση Θεσμοί και λειτουργίες*, (σσ. 53-78). ΕΑΠ.

Γκαράς, Γ. (2014). Η Δυναμική των Επιλεκτικών Σχολείων. Ανακοίνωση στο *5ο Διεθνές Συνέδριο. Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Τάσεις στην Εκπαίδευση: Οι επιρροές τους στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Αθήνα.

Γούτσος, Δ. (2020). Ο Χούμπολτ δεν είναι διαθέσιμος. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'.* (σσ. 539-543). Νήσος.

Ζήση, Α. & Χτούρης, Σ. (2020). «Η πανδημία Covid-19: Επιταχυντής των ανισοτήτων και εγκαταστάτης νέων μορφών ανισοτήτων», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 154*, 65-73.

Καμαριανός, Γ., Κυρίδης, Α., Φωτόπουλος, Ν., Χαλκιώτης, Δ. (2019). *Το δημόσιο σχολείο στην Ελλάδα. Όψεις και τάσεις μιας αναδυόμενης ιδιωτικοποίησης*. ΟΛΜΕ-ΔΟΕ.

Κορρές, Δ. & Σοφός, Α. (2021). Στάσεις και Αντιλήψεις εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. για την εξ αποστάσεως διδασκαλία όπως εφαρμόστηκε με την προσέγγιση "Μαθαίνουμε στο σπίτι". Ανακοίνωση στο 1ο Διεθνές Διαδικτυακό Εκπαιδευτικό Συνέδριο Από τον 20ο στον 21ο αιώνα μέσα σε 15 ημέρες.

Κουγιουμουτζάκη, Φ. (2020). ...σκέψεις για τα αυτονόητα που καταλύονται (;) εν μέσω πανδημίας... Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 545-548). Νήσος.

Κουτσογιάννης, Δ. (2020). Το ελληνικό σχολείο στην εποχή του κορωνοϊού: από την τεχνολογική στην πολιτική προσέγγιση. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ.549-555). Νήσος.

Κυριακόπουλος, Λ. (2020). Ιικές Οικονομίες. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 89-98). Νήσος.

Κυριακούλιας Π. (Νοέμβριος 17, 2020). Η Τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid-19, Διεύθυνση Ενεργητικών Πολιτικών & Διεθνών Δικτύων, 3. Ημερομηνία πρόσβασης: 1/11/2021 από [https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/11/publications\\_docs\\_EIEAD\\_THEMATIC\\_\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/11/publications_docs_EIEAD_THEMATIC__ISSUE_TELEWORK__FINAL.pdf)

Λεοντίδου, Λ. (2020). Πολεοδομία και πανδημία στη συμπαγή πόλη της Μεσογείου: Ανθρωπογεωγραφικές παράπλευρες απώλειες του Covid-19. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 154: 11-27.

Λιοναράκης Α., Μανούσου Ε., Ιωακειμίδου Β., Χαρτοφύλακα Τ., Παπαδημητρίου Σ., Καραγιάννη Ε. (2020). *Παραδείγματα εκπαιδευτικού υλικού για εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση για πρωτοβάθμια εκπαίδευση, Μαζικό Ανοικτό Διαδικτυακό Μάθημα (MOOC): Επιμόρφωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας & Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε θέματα εκπαίδευσης από απόσταση*. [Παρουσίαση]. ΕΑΠ, ΙΕΠ.

Μαυρομάτης, Γ. (2020). Οικονομώντας την γνώση με όρους τηλε-παραγωγής ή Η δημόσια εκπαίδευση στον καιρό της καραντίνας. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 557-561). Νήσος.

Μιχαλακέα, Α. (2020). This is the Law of the Plague Υγειονομικές κρίσεις, νόμος και εργασία στο σεξ. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 533-538). Νήσος.



Μπαμπούνης, Χ. (1999). *Η Εκπαίδευση Κατά Την Καποδιστριακή Περίοδο*. Σύλλογος προς Διάδοσιν Ωφελίμων Βιβλίων.

Ρεντίφης, Γ. (2019). Οι ιστορικές εξελίξεις της Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα: Κατάσταση και προοπτική στο ευρωπαϊκό πλαίσιο. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 2, 386-393.

Σκουρή, Β. & Κουτούπα-Ρεγκάκου, Ε. (2009). *Δίκαιο της παιδείας*. Σάκκουλας.

Σοφός, Α. (2020). Μάθηση από το σπίτι λόγω κορωνοϊού; Προβληματισμοί και ζητήματα που προκύπτουν. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 563-576). Νήσος.

Σοφός, Α., Κώστας, Α., Παράσχου, Β., (2015). *Online εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Από τη Θεωρία στην Πράξη*. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Σοφός, Π. & Χρόνη, Σ. (2021). Η εμπειρία της οργάνωσης της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης δυο δημοτικών σχολείων της Κορινθίας στις μέρες του κορωνοϊού. *1ο Διεθνές Διαδικτυακό Εκπαιδευτικό Συνέδριο Από τον 20ο στον 21ο αιώνα μέσα σε 15 ημέρες*, 0, 392-400.

Τζανάκης-Παπαδάκης, Ν. (2020). Πανδημία και εξαίρεση: γυμνή ή αστική ζωή; Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 49-54). Νήσος.

Χαραμής, Π. (2020). Για μια παιδαγωγική της πανδημίας; Άμεσα μέτρα και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις. Στο Π. Κάπολα, Γ. Κουζέλης και Ο. Κωσταντάς (επιμ.) *Αποτυπώσεις σε στιγμές κινδύνου/τοπικά ιθ'*. (σσ. 577-583). Νήσος.

Χατζηχρήστου, Σ. & Βασιλειάδης, Μ. (2011). *Ιδιωτική Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα: προκλήσεις και προοπτικές*. Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών

## **8.2 Ξενόγλωσση**

Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 40(8), 99-114.

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A-policy and Practice*, 92, 1-11.

- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of occupational health, 50*(4), 362–365.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research, 4*, 1–11.
- Armstrong-Mensah, E., Ramsey-White, K., Yankey, B., & Self-Brown, S. (2020). COVID-19 and Distance Learning: Effects on Georgia State University School of Public Health Students. *Frontiers in public health, 8*, 576227.
- Azevedo, J. P., Hasan, A., Goldemberg, D., Geven, K., & Iqbal, S. A. (2021). Simulating the Potential Impacts of COVID-19 School Closures on Schooling and Learning Outcomes: A Set of Global Estimates. *The World Bank Research Observer*, Ikab003.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(SpecIssue), 383–400.
- Bang, H., & Reio, T. G., Jr. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology, 33*(3), 217–227.
- Belcastro, P. A., Gold, R. S., & Hays, L. C. (1983). Maslach Burnout Inventory: Factor structures for samples of teachers. *Psychological Reports, 53*(2), 364–366.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability, 12*, 3662-3662.
- Berryhill, J., Linney, J. A., & Fromewick, J. (2009). The Effects of Education Accountability on Teachers: Are Policies Too-Stress Provoking for Their Own Good?. *International Journal of Education Policy and Leadership, 4*(5), 1-14.
- Bhamani, S., Makhdoom, A. Z., Bharuchi, V., Ali, N., Kaleem, S., & Ahmed, D. (2020). Home learning in times of COVID: Experiences of parents. *Journal of Education and Educational Development, 7*(1), 9-26.
- Blanc, Le, P. M., Jonge, de, J., & Schaufeli, W. B. (2008). Job stress and occupational health. In N. Chmiel (Ed.), *An introduction to work and organizational psychology: a European perspective, 2nd edition* (pp. 148-177). Wiley-Blackwell.

- Blount, Y. (2015). Pondering the fault lines of anywhere working (telework, telecommuting): A literature review. *Foundations and Trends (R) Information Systems, 1*, 163–276.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., Lambert, S. R., Al-Freih, M., Pete, J., Olcott, D., Jr., Rodes, V., Aranciaga, I., Bali, M., Alvarez, A. V., Jr., Roberts, J., Pazurek, A., Raffaghelli, J. E., Panagiotou, N., de Coëtlogon, P., ... Paskevicius, M. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education, 15*(1), 1–126.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review, 3*(2), 102–123.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, M. E., & Khalid, S. (2020). *Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries*. International Monetary Fund.
- Bubb, S., & Jones, M.-A. (2020). Learning from the COVID-19 home-schooling experience: Listening to pupils, parents/carers and teachers. *Improving Schools, 23*(3), 209–222.
- Bühler, K. E., & Land, T. (2003). Burnout and personality in intensive care: an empirical study. *Hospital topics, 81*(4), 5–12.
- Casarotti, M., Filipponi, L., Pieti, L., & Sartori, R. (2002). Educational interaction in distance learning: Analysis of a one-way video and two-way audio system. *PsychNology Journal. 1*. 28-38.
- Catană, Ș. A., Toma, S. G., & Barbu, A. (2021). The Effects of the COVID-19 Pandemic on Teleworking and Education in a Romanian Higher Education Institution: An Internal Stakeholders Perspective. *International journal of environmental research and public health, 18*(15), 8180.
- Chiang, F.F., Birtch, T.A., & Kwan, H.K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management, 29*, 25-32.
- Çinar, M. & Torenli, N. (2010). Redesign online courses with student expectations: A case study with a new infrastructure. *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 9*. 2013-2016.

- Cook, C. R., Miller, F. G., Fiat, A., Renshaw, T., Frye, M., Joseph, G., & Decano, P. (2017). Promoting secondary teachers' well-being and intentions to implement evidence-based practices: Randomized evaluation of the achiever resilience curriculum. *Psychology in the Schools*, 54(1), 13-28.
- Crawford, J., Butler-Henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A., & Lam, S. (2020). COVID-19: 20 Countries' Higher Education Intra- Period Digital Pedagogy Response. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 3, 9-28.
- Davidescu, A. A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees-implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Day, C., & Qing, G. (2009). Teacher emotions: Well being and effectiveness. In *Advances in teacher emotion research* (pp. 15-31). Springer, Boston, MA.
- De Nobile, J. (2017). Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff in Western Australia. *Educational Psychology*, 37(3), 380-398.
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593.
- Deca L., Gologan D., Santa R. Romanian higher education facing COVID-19: New challenges for the university-state partnership. In: Bergan S., Gallagher T., Harkavy I., Munck R., van't Land H., editors. *Higher Education's Response to the COVID-19 Pandemic. Building a More Sustainable and Democratic Future*. Council of Europe Higher Education Series; Strasbourg, France: 2021, 203-212.
- Dick W., Carey, L. & Carey, O. J. (2009). *The Systematic Design of Instruction*. Pearson.
- Dingel, J.I., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? *Labor: Supply & Demand eJournal*.
- Dong, C., Cao, S., & Li, H. (2020). Young children's online learning during COVID-19 pandemic: Chinese parents' beliefs and attitudes. *Children and youth services review*, 118, 105440.
- Donohoo, J. (2018). Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. *Journal of educational change*, 19(3), 323-345.

- Els, C., Mostert, K., & Beer, L.T. (2015). Job characteristics, burnout and the relationship with recovery experiences. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 41, 1-13.
- Eurofound. *Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age; Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2020.
- Felstead, A., Jewson, N. and Walters, S. (2003), Managerial Control of Employees Working at Home. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 241-264.
- Fernet, C., Gagné, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180.
- Fisk, D., 2003. *American Labor in the 20th Century*. [online] Bureau of Labor Statistics. Available at: <<https://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/american-labor-in-the-20th-century.pdf>> [Accessed 23 March 2021].
- French, L., 2021. *Out of office: the global shift towards remote working*. [online] Worldfinance.com. Available at: <<https://www.worldfinance.com/strategy/out-of-office-the-global-shift-towards-remote-working>> [Accessed 23 March 2021].
- Freudenberger, H.J. (1974), Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frey, C., & Osborne, M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [Oxford Martin School Working Paper, September 17, 2013], University of Oxford.
- Galinsky, E., Sakai, K., & Wigton, T. (2011). Workplace flexibility: from research to action. *The Future of children*, 21(2), 141–161.
- Gallouj, F., Weber, K.M., Stare, M., & Rubalcaba, L. (2015). The futures of the service economy in Europe: A foresight analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 94, 80-96.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M.J. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12, 3567.
- Garbe, A., Ogurlu, U., Logan, N., & Cook, P. (2020). COVID-19 and Remote Learning: Experiences of Parents with Children during the Pandemic. *American Journal of Qualitative Research*, 4(3), 45-65.

- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F., and Stevenson, J. G. (1986). *Stress in organizations*. Praeger.
- Gonzalez, L. E., Brown, M. S., & Slate, J. R. (2008). Teachers who left the teaching profession: A qualitative understanding. *Qualitative Report*, 13(1), 1-11.
- Goudeau, S., Sanrey, C., Stanczak, A., Manstead, A., & Darnon, C. (2021). Why lockdown and distance learning during the COVID-19 pandemic are likely to increase the social class achievement gap. *Nature human behaviour*, 5(10), 1273–1281.
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions?. *Management in Education*, 26(1), 3-5.
- Haddon, L. and Brynin, M. (2005), The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20: 34-46.
- Haines, V. Y. III, Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beaugregard, N., Durand, P., & Blanc, M.-E. (2019). Sex, gender dynamics, differential exposure, and work–family conflict. *Journal of Family Issues*, 40(2), 215–239.
- Harpaz, I. (2002), Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society" *Work Study*, 51 (2), 74-80.
- Haveman, H. A. (1992). Between a Rock and a Hard Place: Organizational Change and Performance Under Conditions of Fundamental Environmental Transformation. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 48–75.
- Hensvik, L., T. Le Barbanchon, and R. Rathelot (2020). Which Jobs Are Done from Home? Evidence from the American Time Use Survey. *IZA Discussion Papers*, 13138, 1-17.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.
- Hodges, C.B., Moore, S.L., Lockee, B.B., Trust, T., & Bond, M.A. (2020). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *Educational Review*.

- Hohlfeld, T. N., Ritzhaupt, A. D., & Barron, A. E. (2010). Connecting schools, community, and family with ICT: Four-year trends related to school level and SES of public schools in Florida. *Computers & Education*, 55(1), 391-405.
- Holtgrewe, U. (2014), The future and present of work in ICT. *New Technology, Work and Employment*, 29: 9-24.
- Honeyman, M. & Miller, G. (1993) Agriculture distance education: A valid alternative for higher education? *Proceedings of the 20th Annual National Agricultural Education Research Meeting*, 67-73.
- Isik, A., Karakis, R., & Güler, G. (2010). Postgraduate students' attitudes towards distance learning (The case study of Gazi University). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 9. 218-222.
- Johnson, R., & Steuerle, E. (2004). Promoting work at older ages: The role of hybrid pension plans in an aging population. *Journal of Pension Economics and Finance*, 3(3), 315-337.
- Kamal, T., & Illiyan, A. (2021), School teachers' perception and challenges towards online teaching during COVID-19 pandemic in India: an econometric analysis, *Asian Association of Open Universities Journal*, 16 (3), 311-325.
- Kanelleas, A., Psarologos, D., Voulgaris, D., Gourzis, K., & Gialis, S. (2020). Το σκληρό άνισο περιφερειακό αποτύπωμα της πανδημίας: Μια αποτίμηση με βάση το «COVID-19\_Regional\_Labour» web GIS για τον Μεσογειακό Ευρωπαϊκό Νότο. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 154, 29–39.
- Kang, B., Twigg, N.W., & Hertzman, J.L. (2010). An examination of social support and social identity factors and their relationship to certified chefs' burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 168-176.
- Kaplan, A.M. and Haenlein, M. (2016). Higher Education and the Digital Revolution: About MOOC, SPOCs, social media, and the Cookie Monster. *Business Horizons*, 59, 441-450.
- Keegan, D. J. (1980). On defining distance education, *Distance Education*, 1:1, 13-36.
- Kim, H., & Ji, J. (2009). Factor structure and longitudinal invariance of the Maslach Burnout Inventory. *Research on Social Work Practice*, 19(3), 325–339.
- King, R. (2008). *Telework: A critical component of your total rewards strategy*. WorldatWork Press.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., & Van Vugt, M. (2021b). COVID-19 is a moderating variable with its own moderating factors. *Industrial and Organizational Psychology*, *14*(1-2), 149–151.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63–77.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., et al. (2021a). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63.

Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, *92*(1), 35–55.

Le Cornu, R. (2009). Building resilience in pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, *25*(5), 717-723.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(1), 3–20.

Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237–250). Taylor & Francis.

Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1–9). Psychology Press.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, *9*(4), 297–308.

Liu, F., Black, E.W., Algina, J., Cavanaugh, C., & Dawson, K.M. (2010). The Validation of One Parental Involvement Measurement in Virtual Schooling. *Journal of Interactive Online Learning*, *9*, 105-132.

Madsen, S., 2021. *Council Post: It's Here To Stay: Teleworking Benefits And Recommendations*[online]Forbes.Availableat:<<https://www.forbes.com/sites/forbescoachesco>



uncil/2021/02/03/its-here-to-stay-teleworking-benefits-and-recommendations/?sh=a0dcf0742abd> [Accessed 23 March 2021].

Madsen, S.R. (2006), "Work and family conflict: Can home-based teleworking make a difference?", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 9 (3), 307-350.

Maricuțoiu, L.P., Sava, F.A., & Butta, O. (2016). The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 1-27.

Maslach, C. (1976) Burn-Out. *Human Behavior*, 5, 16-22.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63–74.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Elsevier Academic Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological bulletin*, 132(3), 327–353.

Messenger, J.C. and Gschwind, L. (2016), Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31: 195-208.

Milasi, S., González-Vázquez, I., and Fernández-Macías, E. (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. *OECD Productivity Working Papers*, 21, 1–20.

Moore, M.G. & Kearsley, G. (2005) *Distance education. A systems view*. Wadsworth.

Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16 (4), 344-357.

- Munez, S., 2013. *Careers from Past to Present / SFU OLC*. [online] Sfu.ca. Available at: <<http://www.sfu.ca/olc/blog/csi-blog/careers-past-present>> [Accessed 23 March 2021].
- Naghieh, A., Montgomery, P., Bonell, C. P., Thompson, M., & Aber, J. L. (2015). Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (4), 1-65.
- Nilles, J.M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Trans. Commun.*, 23, 1142-1147.
- Ortagus, J. C. (2017). From the periphery to prominence: An examination of the changing profile of online students in American higher education. *The Internet and Higher Education*, 32, 47–57.
- Palloff, R.M. & Pratt, K. (2007). *Building online learning communities: effective strategies for the virtual classroom*. Jossey-Bass.
- Palvia, S.C., Aeron, P., Gupta, P., Mahapatra, D., Parida, R., Rosner, R.L., & Sindhi, S. (2018). Online Education: Worldwide Status, Challenges, Trends, and Implications. *Journal of Global Information Technology Management*, 21, 233 - 241.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29(4), 233–237.
- Pokhrel, S., & Chhetri, R. (2021). A Literature Review on Impact of COVID-19 Pandemic on Teaching and Learning. *Higher Education for the Future*, 8(1), 133–141.
- Povey, J., Campbell, A. K., Willis, L. D., Haynes, M., Western, M., Bennett, S., Antrobus, E., & Pedde, C. (2016). Engaging parents in schools and building parent-school partnerships: the role of school and parent organisation leadership. *International Journal of Educational Research*, 79 (1) 128-141.

- Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D., & Lopez-Zafra, E. (2021). Teleworking in Times of COVID-19: Effects on the Acquisition of Personal Resources. *Frontiers in psychology, 12*, 685275.
- Purvanova, R.K., & Muros, J.P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 168-185.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review, 34*, 386-399.
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. *Postdigital Science and Education, 1–23*.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International journal of environmental research and public health, 18(6)*, 3254.
- Recuero, L. H. and Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology, 37(1)*, 21 - 28.
- Reynolds, B., 2017. *The Complete History of Working from Home*. [online] FlexJobs Job Search Tips and Blog. Available at: <<https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>> [Accessed 23 March 2021].
- Ribeiro, L.M.; Cunha, R.S.; Silva, M.C.A.e; Carvalho, M.; Vital, M.L. (2021). Parental Involvement during Pandemic Times: Challenges and Opportunities. *Educ. Sci. 11*, 302.
- Robinson, L., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface. *Career Development International, 21(1)*, 31-44.
- Roitsch, J., Moore, R.L., & Horn, A.L. (2021). Lessons learned: what the COVID-19 global pandemic has taught us about teaching, technology, and students with autism spectrum disorder, *Journal of Enabling Technologies, 15(2)*, pp. 108-116.
- Rowntree, D. (1998). Assessing the Quality of Materials-Based Teaching and Learning, *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning, 13:2*, 12-22.
- Rozman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. *Organizacija, 52*, 46 - 52.

- Rudaleva, I., Kabasheva, I.A. & Kovaleva, E. (2016). The effectiveness of e-learning: Based on students' evaluation. *SHS Web of Conferences*. 26. 01128.
- Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2014). Preventing occupational stress in healthcare workers. *The Cochrane database of systematic reviews*, (12), CD002892.
- Salvagioni, D., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.
- Samuelsson, K., Barthel, S., Colding, J., Macassa, G., & Giusti, M. (April 17, 2020). Urban nature as a source of resilience during social distancing amidst the coronavirus pandemic. OSF Preprints.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248–267.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Information Age Publishers.
- Scott, D. M., Dam, I., Páez, A., & Wilton, R. D. (2012). Investigating the Effects of Social Influence on the Choice to Telework. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(5), 1016–1031.
- Sewell, G. and Taskin, L. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New world of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies*, 36, 1507-1529.
- Shin, M., & Hickey, K. (2021). Needs a little TLC: examining college students' emergency remote teaching and learning experiences during COVID-19, *Journal of Further and Higher Education*, 45 (7), 973-986.
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315.

Singh, V., & Thurman, A.C. (2019). How Many Ways Can We Define Online Learning? A Systematic Literature Review of Definitions of Online Learning (1988-2018). *American Journal of Distance Education*, 33, 289 - 306.

Soini, T., Pyhältö, K., & Pietarinen, J. (2010). Pedagogical well-being: reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 16(6), 735-751

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.

Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, 11(4), 366–391.

Spilt, J. L., Koomen, H. M., & Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher–student relationships. *Educational psychology review*, 23(4), 457-477.

Spurk, D.& Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 103435.

Suh, A. and Lee, J. (2017), Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction, *Internet Research*, 27 (1), 140-159.

Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations*, 275-290, Springer Science & Business Media.

Tam, G., & El-Azar, D. (2020). 3 ways the coronavirus pandemic could reshape education. Ανακτήθηκε 03 Νοεμβρίου 2021 από <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/3-ways-coronavirus-is-reshaping-education-and-what-changes-might-be-here-to-stay/>

Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238–255.

Taskin, L. and Edwards, P. (2007), The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 22: 195-207.

- Ter Hoeven, C.L. and van Zoonen, W. (2015), Flexible work designs and employee well-being. *New Technology, Work and Employment*, 30: 237-255.
- Thulin, E., Vilhelmson, B. & Johansson, M. (2019) New telework, time pressure, and time use control in everyday life, *Sustainability*, 11:3067.
- Tietze, S. and Musson, G. (2010), Identity, identity work and the experience of working from home, *Journal of Management Development*, 29 (2), 148-156.
- UNESCO (2020). Half of world's student population not attending school: UNESCO Launches global coalition to accelerate deployment of remote learning solutions. Paris: UNESCO.
- Unger, S., & Meiran, W. R. (2020). Student attitudes towards online education during the COVID-19 viral outbreak of 2020: Distance learning in a time of social distance. *International Journal of Technology in Education and Science*, 4(4), 256–266.
- Vargas Rubilar, N., & Oros, L. B. (2021). Stress and Burnout in Teachers During Times of Pandemic. *Frontiers in psychology*, 12, 756007.
- Vilhelmson, B. and Thulin, E. (2016), Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31: 77-96.
- Wang, G., Zhang, Y., Zhao, J., Zhang, J., & Jiang, F. (2020). Mitigate the effects of home confinement on children during the COVID-19 outbreak. *The Lancet*, 395(10228), 945–947.
- Ward N., Shabha G. (2001). Teleworking: An assessment of socio-psychological factors. *Facilities*, 19, 61-70.
- Webster, J., & Hackley, P. (1997). Teaching effectiveness in technology-mediated distance learning. *Academy of Management Journal*, 40(6), 1282–1309.
- Winter, E., Costello A., O'Brien M.m & Hickey G. (2021) Teachers' use of technology and the impact of Covid-19, *Irish Educational Studies*, 40 (2), 235-246.
- Zagkos, C., Kyridis, A., Kamarianos, I., Dragouni, K. E., Katsanou, A., Kouroumichaki, E., Papastergiou, N., & Stergianopoulos, E. (2022). Emergency Remote Teaching and Learning in Greek Universities During the COVID-19 Pandemic: The Attitudes of University Students. *European Journal of Interactive Multimedia and Education*, 3(1), e02207.

## 9. ΠΑΡΑΘΕΜΑ

### 9.1 Ερωτηματολόγιο

Επείγουσα Εξ ΑΕ και το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της Πανδημίας του COVID-19.

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος έρευνας που πραγματοποιείται στο πλαίσιο της Διπλωματικής εργασίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου με τίτλο «Επείγουσα Εξ ΑΕ και το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της Πανδημίας του COVID-19», από τη φοιτήτρια Χατζοπούλου Θεοφάνη, με επιβλέποντα τον Σοφό Αλιβίζο Καθηγητή Π.Τ.Δ.Ε. στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος Επιστήμες της Αγωγής - Εκπαίδευση με χρήση Νέων Τεχνολογιών. Οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικές αναλύσεις και απευθύνεται εξ ολοκλήρου σε εκπαιδευτικούς.

\* Απαιτείται

Δημογραφικά Στοιχεία

1. Ηλικία \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

21-30

31-40

41-50

51-60

Άνω των 60

2. Φύλο \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άντρας

Γυναίκα

Άλλο

3. Μορφωτικό επίπεδο \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Κάτοχος διδακτορικού

Κάτοχος Μεταπτυχιακού

Απόφοιτος Πανεπιστημίου

Απόφοιτος ΤΕΙ

Απόφοιτος Κολεγίου

4. Κατάσταση Διαμονής \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Μένω μόνος/η

Συγκατοικώ (με γονείς, αδέρφια, φίλο/η, σύντροφος,παιδιά)

5. Εργασία ως εκπαιδευτικός \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Μόνιμος

Δόκιμος

Αναπληρωτής

Ωρομίσθιος

6. Βαθμίδα εργασίας . \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πρωτοβάθμια



Δευτεροβάθμια

Τριτοβάθμια

7. Έτη εργασίας \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

πρώτο έτος

έως 2 έτη

έως 5 έτη

έως 8 έτη

έως 10 έτη

από δέκα έτη και άνω

8. Για πόσο χρονικό διάστημα εργαστήκατε μόνιμα εξ αποστάσεως ή εκ περιτροπής το 2020;

\*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 εβδομάδα

2 εβδομάδες

3 εβδομάδες

1 μήνας

2 μήνες και άνω

9. Είχατε εργαστεί στο παρελθόν με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εργασίας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Όχι

Ναι για μικρό χρονικό διάστημα ως 6 μήνες για λόγους υγείας (εγκυμοσύνη, ατύχημα κλπ)

Ναι αποτελεί συνήθη μορφή εργασίας στο σχολικό περιβάλλον μου.

10. Πόσο συχνά εργαστήκατε από τον προσωπικό σας χώρο κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

\*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθημερινά

Τουλάχιστον 15 μέρες/μήνα

Τουλάχιστον 10 μέρες/μήνα

Τουλάχιστον 5 μέρες/ μήνα

Εως 1 ημέρα /εβδομάδα

11. Πόσες ώρες εργαστήκατε από τον υπολογιστή σας κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0-2

2-4

4-6

6-8

8 και άνω

12. Παρακαλώ επιλέξτε τις πιο βασικές διαδικτυακές εφαρμογές που αξιοποιήσατε κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 στο πλαίσιο της διδασκαλίας σε εξΑΕ: (περισσότερες από μια επιλογές- επιλέξτε μέχρι τρεις) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Τηλέφωνο

Facebook Messenger

Viber

WhatsApp

E-mail

Skype

Zoom

Google meet

Microsoft teams

Webex

E - Class

Edmodo

G Suite

E- me

Άλλο (Cisco Jabber, Workplace κλπ)

13. Πως πιστεύετε ότι το καθεστώς της εργασίας εξ αποστάσεως είχε επηρεάσει την παραγωγικότητα σας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Αρνητικά

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 14

Δεν την έχει επηρεάσει

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 21

Θετικά

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 18

Αρνητική Απάντηση

14. Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφειλόταν η αρνητική αλλαγή στην παραγωγικότητα σας; (περισσότερες από μια επιλογές) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Προβλήματα στη σύνδεση στο διαδίκτυο λόγω υπερφόρτωσης δικτύου

Έλλειψη αποτελεσματικότητας διαδικτυακών συναντήσεων με τους μαθητές και τους συναδέλφους

Έλλειψη εκπαίδευσης σε πληροφοριακά συστήματα

Έλλειψη τεχνολογικής υποδομής (π.χ. μειωμένη ταχύτητα σύνδεσης, υπολογιστής παλιάς τεχνολογίας)

Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω απουσίας ιδιωτικού χώρου εργασίας εντός του σπιτιού

Έλλειψη συγκέντρωσης λόγω ύπαρξης παιδιών στο σπίτι

Έλλειψη συγκέντρωσης διότι εργάζονται και άλλα άτομα στο σπίτι

Έλλειψη στήριξης από ειδικό για το τρόπο οργάνωσης της ΕξΑΕ

Αύξηση φόρτου εργασίας

Αύξηση ωραρίου εργασίας

Τίποτα από τα παραπάνω

15. Τι είναι αυτό που σας δυσκόλεψε περισσότερο δουλεύοντας εξ αποστάσεως, δεδομένης της ευρύτερης παραμονής στο σπίτι; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Απουσία σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου

Η παραμονή στους ίδιους χώρους

Λιγότερη συγκέντρωση /μεγαλύτερη απόσπαση προσοχής

Η συμβίωση/συγκατοίκηση με τα υπόλοιπα μέλη

Η απομόνωση

Δε με δυσκολεύει κατι

16. Παρακαλώ απαντήστε γενικά για τον εαυτό σας. \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

Καθόλου

Μέτρια

Πολύ

Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος.

Έχω αισιόδοξη τάση

Είμαι κοινωνικός-η

Μου αρέσει να είμαι με κόσμο

Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος.

Έχω αισιόδοξη τάση

Είμαι κοινωνικός-η

Μου αρέσει να είμαι με κόσμο

17.Θεωρείτε ότι η καραντίνα σας επηρέασε στο τρόπο σκέψης σας ή στη κοινωνικοποίησή σας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Συμφωνώ

Διαφωνώ

Θετική Απάντηση

18.Σε ποιους από τους παρακάτω λόγους πιστεύετε ότι οφειλόταν η θετική αλλαγή στην παραγωγικότητα σας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Λιγότερος χαμένος χρόνος σε μετακινήσεις

Περισσότερη επαφή με τους συγκατοίκους/οικογένεια μου

Περισσότερη συγκέντρωση

Ποιοτικότερος χρόνος εργασίας

19.Παρακαλώ απαντήστε γενικά για τον εαυτό σας. \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

Καθόλου

Μέτρια

Πολύ

Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος.

Έχω αισιόδοξη τάση

Είμαι κοινωνικός-η

Μου αρέσει να είμαι με κόσμο

Γενικά είμαι θετικός άνθρωπος.

Έχω αισιόδοξη τάση

Είμαι κοινωνικός-η

Μου αρέσει να είμαι με κόσμο

20. Θεωρείτε ότι η καραντίνα σας επηρέασε στο τρόπο σκέψης σας ή στη κοινωνικοποίησή σας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Συμφωνώ

Διαφωνώ

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 21

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ

21. Αισθανόσασταν αποκομμένοι από τους μαθητές σας λόγω της εξ αποστάσεως εργασίας; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Πολύ

Πάρα πολύ

ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ-ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ

22. Πόσο ανησυχήσατε για το μέλλον σας από την αρχή της πανδημίας ; \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Πολύ

Πάρα πολύ

23. Τι σας προβλημάτιζε περισσότερο για το μέλλον σας σε σχέση με την πανδημία; ( περισσότερες από μια επιλογές) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Η εγχώρια οικονομία

Η οικονομική σας κατάσταση/αλλαγή βιοτικού επιπέδου

Η δυσκολία να «επανέλθει» η κανονικότητα

Η διατήρηση της σωματικής υγείας σας

Η διατήρηση της ψυχικής υγείας σας

Η διατήρηση της ψυχικής υγείας των οικείων σας (γονείς/παιδιά/φίλοι/σύντροφος)

Ενδεχόμενη νέα έξαρση της νόσου

24. Τι σας ανησυχούσε περισσότερο για το μέλλον σας σε σχέση με την εργασία σας κατά την πανδημία; ( περισσότερες από μια επιλογές) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Μείωση αποδοχών

Μείωση προσωπικού

Στασιμότητα επαγγελματικής ανάπτυξης

Πάγωμα των αποδοχών

Αλλαγές στο εργασιακό σύστημα

Αναστολή συμβάσεων

Άρση της μονιμότητας

Αύξηση ωραρίου άνευ αποδοχών

Αξιολόγηση εκπαιδευτικών

25. Προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που εμφανίσατε το καιρό της Πανδημίας του Covid - 19 και της Επείγουσας Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης . \*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

Καθόλου

Λίγο

Μέτρια

Πολύ

Πάρα Πολύ

Ενόχληση στα μάτια (πόνος, τσούξιμο, φαγούρα)

Κεφαλαλγίες

Άλγος σε πλάτη

Άλγος σε Αυχένα

Έντονοι μυϊκοί πόνοι

Διαταραχές ύπνου

Σεξουαλικές διαταραχές (μείωση libido, δυσλειτουργίες)

Γαστρεντερολογικές διαταραχές (διάρροια, στομαχικές διαταραχές, δυσκοιλιότητα)

Καρδιολογικά ενοχλήματα (στηθάγχη, μούδιασμα σε άκρα)

Αύξηση ή μείωση βάρους

Υπέρταση (Υψηλή Πίεση)

Κόπωση



Διαρκή εκνευρισμό

Άγχος

Κατάθλιψη

Απομόνωση

Εξάντληση

Απώλεια συγκέντρωσης

Πανικός

Είχα ανάγκη για συχνότερες άδειες.

Πίστευα ότι δεν θα τα καταφέρνω

Ένιωθα ότι η απόδοσή μου είναι χαμηλή

Ήθελα να παραιτηθώ

Είχα χάσει τον ενθουσιασμό μου

Είχα χάσει την Υπομονή μου

Ένιωθα ότι οι μαθητές δεν με προσέχουν

26. Ποιες από τις παρακάτω αντιδράσεις παρατηρήσατε στον εαυτό σας κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση; (περισσότερες από μια επιλογές) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Αρνητική διάθεση για το αντικείμενο τις εργασίας

Άγχος

Νεύρα

Συναισθηματική φόρτιση

Θυμός απέναντι στους συναδέλφους

Θυμός απέναντι στους μαθητές

Αδιαφορία για τους μαθητές

Απογοήτευση από την δουλειά μου

Αισθανόμουν ότι η δουλειά αυτή συναισθηματικά με σκληραίνει

Ένιωθα ότι φτάνω στο τέλος των αντοχών μου

Ένιωθα κουρασμένος-η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια ακόμη ημέρα στην δουλειά μου

Ένιωθα ψυχολογικά αδύναμος-η να αντιμετωπίσω τους μαθητές

Ένιωθα ικανοποιημένος-η από την απόδοση στην εργασία μου

Είχα επιθυμία για αλλαγή χώρου εργασίας

27. Ποιες από τις παρακάτω αντιδράσεις σε σχέση με τον εαυτό σας παρατηρήσατε να συμβαίνουν στην οικογενειακή και κοινωνική σας ζωή κατά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση; (περισσότερες από μια επιλογές) \*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Συχνά μετέφερα τα προβλήματα μου σε άλλους

Στην οικογένεια μου αντιμετώπιζα τα συναισθηματικά μου προβλήματα πολύ ήρεμα

Ένιωθα συναισθηματικά απομακρυσμένος από την οικογένεια μου

Η οικογένειά μου αδυνατούσε να κατανοήσει τις επαγγελματικές μου δεσμεύσεις

Υπήρχε δυσκολία στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων

Υπήρχε δυσκολία στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων

Οι καβγάδες και οι διαπληκτισμοί στο οικογενειακό περιβάλλον ήταν συχνό φαινόμενο

Ένιωθα ψυχολογικά αδύναμος να αντιμετωπίσω καθημερινά προβλήματα

## 9.2 Έρευνες

Πραγματοποιώντας αναζήτηση στο διαδίκτυο με τις λέξεις: τηλεργασία, πανδημία, Covid-19, εκπαιδευτικός, δάσκαλος, έρευνα, ψυχολογικές επιπτώσεις, εργαζόμενος, απασχόληση, εξ αποστάσεως εκπαίδευση, εντόπισα ένα σύνολο ερευνών που διάβασα μεχρι να καταλήξω στις παραπάνω.

Τίτλος	Χρονολογία	Συγγραφέας	Είδος έρευνας	Ερευνητικά ερωτήματα/υποθέσεις	Μεθοδολογία/ δείγμα	Αποτελέσματα
1 Η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης (σύνδρομο Burnout) στο νοσηλευτικό προσωπικό: η περίπτωση του Γ.Ν.Α. ΚΑΤ.	2014	ΠΑΠΑΛΕΞΑ ΝΔΡΟΥ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ	ποσοτική	Ερώτημα: Acceptance of teaching and learning online toward Massive Open Online Course (MOOC)	Μεθοδολογικό Μοντέλο: TAM  Άξονες: 1. Σχετικές με τη συναισθηματική εξάντληση (9 ερωτήσεις)  2. Σχετικές με την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις)  3. Σχετικές με τα προσωπικά επιτεύγματα (8	1. Για τη συναισθηματική εξάντληση 31,66  2. Για την αποπροσωποποίηση 16,44  3. Για τα προσωπικά επιτεύγματα 26,08

					<p>ερωτήσεις) C model</p> <p>Ερωτηματολόγιο 22 ερωτήσεων (ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ)</p> <p>Κλίμακα: 6 τιμών (Likert)</p> <p>Πληθυσμός: 160 Νοσηλευτικό προσωπικό</p> <p>Δείγμα: 148</p> <p>Δείκτες: 1) Mean 2) Standard Deviation</p>	
2 Βαρόμετρο για τις συνθήκες εργασίας στην εποχή	2020	KPMG	ποσοτική	Η διερεύνηση των προκλήσεων που βιώνουν οι εργαζόμενοι	<p>Πληθυσμός: 1051</p> <p>Δείγμα:</p>	

της νόσου Covid-19				σε σχέση με την εξΑΕ, την εκ περιτροπή εργασία ή την ανάγκη της καθημερινής του παρουσίας τους στους χώρους εργασίας.	1051	
3 Προβλήματα Υγείας που σχετίζονται με την εργασία και αλλαγές στο τρόπο ζωής τηλεεργαζομένων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid 19	2021	<sup>1</sup> Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand  <sup>2</sup> Division of Occupational and Environmental Diseases, Department of Disease Control, Ministry of Public Health, Nonthaburi, Thailand	Ποσοτική	A cross-sectional study was conducted using online self-administered questionnaires during the coronavirus disease 2019 pandemic in the Bangkok metropolitan area, Thailand. The participants were from any organization that allowed working from home. The demographic	Ερωτηματολόγιο 32 ερωτήσεων (ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ)  Κλίμακα: 5 τιμών (Likert)  Πληθυσμός: 869 εργαζόμενοι  Δείγμα: 869	A total of 869 workers were included as study participants. The highest prevalence of physical health problems among all workers was identified to be weight gain at a rate of 40.97% (95% confidence interval = 37.69–44.24), and the highest prevalence of <u>psychosocial problems</u> was

			<p>data including the analysis of the characteristics of working from home, the occurrence of occupational health problems, and the lifestyle changes caused by working from home were analyzed</p>	<p>identified to be cabin fever at a rate of 31.28% (95% confidence interval = 26.66–35.90%) among full-time working-from-home workers. The health effects that were significantly related to the intensity of working from home (<math>p</math> for trends &lt;0.05), either positively or negatively, included <u>body weight changes</u>, ergonomic problems, indoor environmental problems, and psychosocial problems. Meanwhile, the</p>
--	--	--	---	---

						lifestyle changes related to work intensity included eating pattern, sleep habits, and exercise.	
4	Burnout und Ressourcenerluste. Eine Pilotstudie bei Lehrkräften des Berufskolleg	2010	Kathrin Marwinski & Petra Buchwald	Ποσοτική	Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μπορεί να θεωρηθεί ιδιαίτερα αγχωτικό; Υπάρχουν ψυχικών ασθενειών (κατάθλιψη, επαγγελματική εξουθένωση) σε αυτή την ομάδα ανθρώπων;	221 δάσκαλοι ερωτήθηκαν σε διάστημα τριών εβδομάδων δύο επαγγελματικές σχολές στο Braunschweig. Ερωτηματολόγιο-Κλίμακα Linkert	Die Stichprobe ist mit annähernd 50 % der Grundgesamtheit sehr groß. Die Daten bilden also eine gute Grundlage für allgemeine Aussagen. Möglicherweise wird diese These aber dadurch eingeschränkt, dass ein Bias dadurch bestehen könnte, dass vor allem diejenigen

						<p>Lehrkräfte an der Studie teilgenommen haben, die sich durch ihren Arbeitsalltag besonders beeinträchtigt fühlen. Auf der anderen Seite könnten aber auch besonders die Lehrkräfte teilgenommen haben, die sich durch ihren Arbeitsalltag nicht sonderlich beeinträchtigt fühlen. Es darf auch nicht vergessen werden, dass sich die Ergebnisse dieser Studie zunächst nur auf die beiden</p>
--	--	--	--	--	--	---



						<p>           untersuchten            Schulen            beziehen            können, da            vermutlich die            Verhältnisse an            berufsbildende            n            Schulen in            Deutschland            recht            unterschiedlich            sein werden.            Um hier valide,            generelle            Aussagen für            dieses            berufliche            Umfeld            machen zu            können, sind            weitere            Untersuchunge            n            erforderlich.            Gleichwohl            dürften die            vorliegenden            Ergebnisse eine            hohe            Aussagekraft         </p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>für die Grundgesamtheit der beiden Braunschweiger Schulen haben.</p> <p>Wenn in der Diskussion der Ergebnisse von <i>positiver Ausprägung</i> gesprochen wird, geschieht dies immer in dem Sinne, dass von den Probanden angegeben wurde, überwiegend <i>Ressourcen gewonnen</i> zu haben, wenn von <i>negativer Ausprägung</i> gesprochen wird, dass <i>überwiegend Ressourcen verloren</i> wurden.</p>
5	Αξιολόγηση Επαγγελματι	2006	Μεταξά Βαρβάρα,	Ποσο	Ο κύριος σκοπός της	153 νοσηλεύτές/ επίδραση του

<p>κής κόπωσης στο Νοσηλευτικ ό προσωπικό που εργάζεται στο Νοσοκομείο Παιδων «Π. &amp; Α. Κυριακού» Σπουδάστρι α:</p>		<p>Ψυχολόγος</p>	<p>τική</p>	<p>παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματική ς εξουθένωσης των νοσηλευτών που εργάζονται στο Νοσοκομείο Παιδων «Π. &amp; Α. Κυριακού».</p>	<p>τριες που εργάζονται στο νοσοκομείο Παιδων «Π &amp; Α Κυριακού». Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, οι 22 (14,4%) είναι άνδρες νοσηλευτές και οι 131 (85,6%) γυναίκες νοσηλεύτρι ες.  ερωτηματολ όγιο καταγραφής της επαγγελματι κής εξουθένωση ς των Maslach και Jackson (1986). Το εργαλείο</p>	<p>επιπέδου εκπαίδευσης στον παράγοντα της συναισθηματικ ής εξάντλησης. η επαγγελματική εξουθένωση των νοσηλευτών οι οποίοι εργάζονται στο Νοσοκομείο Παιδων «Π. &amp; Α. Κυριακού» κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα.</p>
--	--	------------------	-------------	---	--	--

					αυτό αποτελείται από 22 ερωτήσεις στις οποίες το άτομο καλείται να απαντήσει σε κλίμακα Likert 7 διαβαθμίσεων, που εκτείνονται από το 0 (=ποτέ) έως το 6 (=κάθε μέρα).		
6	Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ποιότητα Ζωής Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	2020	Ευλαμπία Σούρλου	Ποσοτική	Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας είναι τα εξής:  I. Ποια δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά συσχετίζονται με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης	Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 154 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης διαφόρων ειδικοτήτων που υπηρετούν	Η παρούσα μελέτη έδειξε ότι τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά δεν είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης της κλίμακας της επαγγελματικής εξουθένωσης.

			<p>στους εκπαιδευτικούς;</p> <p>2. Ποια δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά συσχετίζονται με την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών;</p> <p>3. Ποια επαγγελματικά χαρακτηριστικά συσχετίζονται με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς;</p> <p>4. Ποια επαγγελματικά χαρακτηριστικά συσχετίζονται</p>	<p>σε δημόσια ελληνικά σχολεία διαφόρων νομών της Ελλάδας, τόσο αστικών και ημιαστικών αλλά και αγροτικών περιοχών. Η χρονική περίοδος συλλογής των δεδομένων διήρκησε από τις 29/6/2020 έως τις 20/7/2020.</p> <p>Ερωτηματολόγιο</p>	<p>Εξαίρεση αποτελεί το επίπεδο σπονδών, όπου οι κάτοχοι διδακτορικού εμφανίζουν στατιστικά υψηλότερα επίπεδα στην κλίμακα της συνολικής επαγγελματικής εξουθένωσης και στη διάσταση της απεμπλοκής. Το μοναδικό δημογραφικό/κοινωνικό χαρακτηριστικό που βρέθηκε να διαφοροποιεί τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την ποιότητα ζωής τους είναι το επίπεδο σπονδών. Δεν αναδείχθηκαν στατιστικά</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>με την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών ;</p> <p>5. Υπάρχει συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών ;</p>	<p>σημαντικές διαφορές στην κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης προς τη σχέση εργασίας, την οργανικότητα του σχολείου, την περιφέρεια, την τάξη, την εκπαιδευτική εμπειρία και τα έτη υπηρεσίας στο ίδιο σχολείο. Η περιφέρεια τον σχολείον που διδάσκει ο εκπαιδευτικός και τα χρόνια προϋπηρεσίας ήταν τα δυο χαρακτηριστικά που εμφανίστηκαν ως στατιστικά σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης της κλίμακας ποιότητας</p>
--	--	--	---	--

						ζωής. Αποδείχθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της ποιότητας ζωής τους.	
7	Αξιολόγηση της παραγοντικής δομής του ερευνητικού εργαλείου Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) στο πεδίο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα	2020	Κωνσταντίνος Ζωγόπουλος, Μαρία Μπαντούνα	Ποσοτική	Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης είναι η αξιολόγηση της παραγοντικής δομής του ερευνητικού εργαλείου OIBI στον χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Το ερευνητικό ερώτημα το οποίο τέθηκε και οριοθέτησε	Ερωτηματολόγιο OLBI Η έρευνα διενεργήθηκε τον Απρίλιο του 2018, με αποστολή ερωτηματολογίων, μέσω google forms, στους Διευθυντές όλων των τύπων σχολείων της Δευτεροβάθ	Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης ήταν η αξιολόγηση της παραγοντικής δομής του ερευνητικού εργαλείου OLBI στον χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα το οποίο αξιολογεί την επαγγελματική εξουθένωση μέσα από δυο

				<p>την έρευνα για την εξαγωγή συμπερασμάτων έχει ως εξής:</p> <p>Μπορεί η παραγοντική δομή των ερωτηματολογίου ΟΙΒΙ να επιβεβαιωθεί ως εργαλείο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα;</p>	<p>μιας Εκπαίδευσης Ηλείας. Υπήρξε σχεδόν καθολική συμμετοχή καθώς από το σύνολο των 67 Διευθυντών, ανταποκρίθηκαν οι 66, ποσοστό συμμετοχής εξαιρετικά ικανοποιητικό (98,5%).</p>	<p>διαστάσεις, την εξάντληση και την αποδέσμευση από την εργασία. Το ερωτηματολόγιο ΟΛΒΙ έχει χρησιμοποιηθεί σε μικρό βαθμό στην Ελλάδα γενικά. Σχετικά με τη διερεύνηση της δυνατότητας αξιοποίησης των ερωτηματολογίου ΟΛΒΙ για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης τα αποτελέσματα έδειξαν ότι είναι δυνατή η αποτίμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικά</p>
--	--	--	--	---	--	---



					<p>περιβάλλοντα στην Ελλάδα. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται ότι το ερευνητικό εργαλείο OLBI που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης Διευθυντών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ηλείας πράγματι αποτιμά την επαγγελματική εξουθένωση και Θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως μοντέλο ερευνητικού εργαλείου και για τα ελληνικά δεδομένα στο χώρο της εκπαίδευσης.</p>
--	--	--	--	--	--

Κατέληξα στις συγκεκριμένες έρευνες για την διπλωματική εργασία διότι ήταν πιο κοντά στο θέμα μου και την Ελληνική – Ευρωπαϊκή πραγματικότητα πάνω στο κομμάτι της τηλεργασίας καθώς και της επείγουσας εξΑΕ που προκάλεσαν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19.