

Π.Μ.Σ. ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΝΑΡΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ

ΑΝΑΡΡΩΣΗ :ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ»

ΤΟΛΙΟΥ Θ. ΑΓΓΕΛΙΚΗ-ΜΑΡΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ :

ΔΡ.ΜΠΕΛΛΟΥ ΒΙΚΤΩΡΙΑ-ΜΑΡΙΑ

ΒΟΛΟΣ 2025

Υπεύθυνη Δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Η Δηλούσα ,

Τόλιου Αγγελική-Μαρία

Βόλος ,Φεβρουάριος 2025

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	5
Abstract.....	6
Κατάλογος σημμάτων.....	7
Κατάλογος πινάκων.....	7
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	8
Κεφάλαιο 2: Θεωρητικό Πλαίσιο	11
2.1 Εργασιακή ανάρρωση	11
2.1.1 Ορισμός.....	11
2.1.2 Εμπειρίες.....	11
2.1.3 Οφέλη.....	15
2.2 Ομαδικότητα	18
2.2.1 Ορισμός.....	18
2.2.2 Διαστάσεις ομαδικότητας	18
2.2.3 Μορφές ομαδικότητας	21
2.2.4 Οφέλη.....	24
2.3 Εργασιακή ανάρρωση και ομαδικότητα	26
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία	30
3.1 Δείγμα.....	30
3.2 Εργαλεία της έρευνας	28

3.3 Κώδικας Δεοντολογίας	31
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα	32
Κεφάλαιο 5: Συζήτηση –Περιορισμοί- Προτάσεις.....	41
5.1 Συζήτηση	41
5.2 Περιορισμοί.....	42
5.3 Προτάσεις.....	43
Βιβλιογραφία	45
Παράρτημα	50

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διπλωματική εργασία αναλύει την έννοια της εργασιακής ανάρρωσης και τη σχέση της με την εργασιακή απόδοση, τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Η εργασιακή ανάρρωση ορίζεται ως διαδικασία ψυχολογικής αποδέσμευσης, χαλάρωσης, ανάπτυξης δεξιοτήτων και ελέγχου, που στοχεύει στη βελτίωση της ψυχικής ευεξίας και της παραγωγικότητας. Η μελέτη ενσωματώνει θεωρητική ανασκόπηση και στατιστική ανάλυση μέσω ερωτηματολογίων και τεστ Pearson index, αναδεικνύοντας μέτρια έως χαμηλά επίπεδα ανάρρωσης στους εργαζομένους. Η ομαδικότητα αναφέρεται ως βασικός παράγοντας ενίσχυσης της ανάρρωσης, προωθώντας την υποστήριξη, τη συνοχή και τη θετική ψυχολογική κατάσταση. Τα αποτελέσματα της έρευνας επισημαίνουν την ανάγκη για παρεμβάσεις που θα προάγουν την ανάρρωση, την ευημερία και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων μέσω συνεργατικών στρατηγικών και πρακτικών αυτορρύθμισης. Τέλος, τονίζεται ότι η ψυχολογική αποδέσμευση και οι ομαδικές πρωτοβουλίες μπορούν να αποτελέσουν κλειδιά για τη βελτίωση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας.

Λέξεις Κλειδιά: εργασιακή ανάρρωση, ομαδικότητα , ψυχολογική αποδέσμευση, ευεξία εργαζομένων , εργασιακή απόδοση

ABSTRACT

The thesis analyzes the concept of work recovery and its relationship with work performance, both at the individual and team level. Occupational recovery is defined as a process of psychological disengagement, relaxation, skill development and control, aimed at improving mental well-being and productivity. The study incorporates theoretical review and statistical analysis through questionnaires and Pearson index tests, highlighting moderate to low levels of recovery among workers. Teamwork is cited as a key factor in enhancing recovery, promoting support, cohesion and positive psychological state. Research results highlight the need for interventions that promote employee recovery, well-being, and effectiveness through collaborative self-regulatory strategies and practices. Finally, it is emphasized that psychological disengagement and group initiatives can be keys to improving the overall work experience.

Keywords: work recovery, teamwork, psychological release, employee well-being, work performance

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1.Αναλογία ανδρών και γυναικών	32
Σχήμα 2.Επίπεδο εκπαίδευσης	32

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.Κατάσταση εργασιακής ανάρρωσης βάση μέσου όρου.....	33
Πίνακας 2.Συσχετίσεις	34
Πίνακας 3.Πολλαπλό γραμμικό μοντέλο πρόβλεψης της εργασιακής ανάρρωσης.....	39

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η εργασία απαιτεί ενέργεια και προσπάθεια για την ολοκλήρωση των απαιτούμενων καθημερινών καθηκόντων. Τόσο οι συνθήκες εργασίας όσο και οι εργασιακές απαιτήσεις μπορούν να εξαντλήσουν τους ψυχολογικούς πόρους των εργαζομένων. Μετά την κατανάλωση ενέργειας, είναι απαραίτητο να ανακτηθούν ή να ανανεωθούν οι πόροι που εξαντλήθηκαν στην εργασία (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Επίσης, οι εργαζόμενοι αισθάνονται άγχος όταν δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν τις πιέσεις και άλλα ζητήματα. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να αγχωθούν αν αισθάνονται ότι δεν έχουν τις δεξιότητες ή τον χρόνο για να ανταποκριθούν στις στενές προθεσμίες.

Ένα από τα κλειδιά για τη διαχείριση των καθημερινών ανησυχιών, του εργασιακού άγχους, καθώς και για τη δημιουργία καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, είναι οι εργαζόμενοι να αφήνουν τη δουλειά στη δουλειά. Αυτό αποκλείει τους στρεσογόνους παράγοντες της ημέρας και επιτρέπει στο σώμα να αποκατασταθεί από τις συνέπειες της καταπόνησης και της έντασης. Αυτό ισχύει και για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως. Ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι είναι τόσο εύκολο γι' αυτούς να συνεχίσουν χωρίς αυτοπεριορισμούς στο σπίτι.

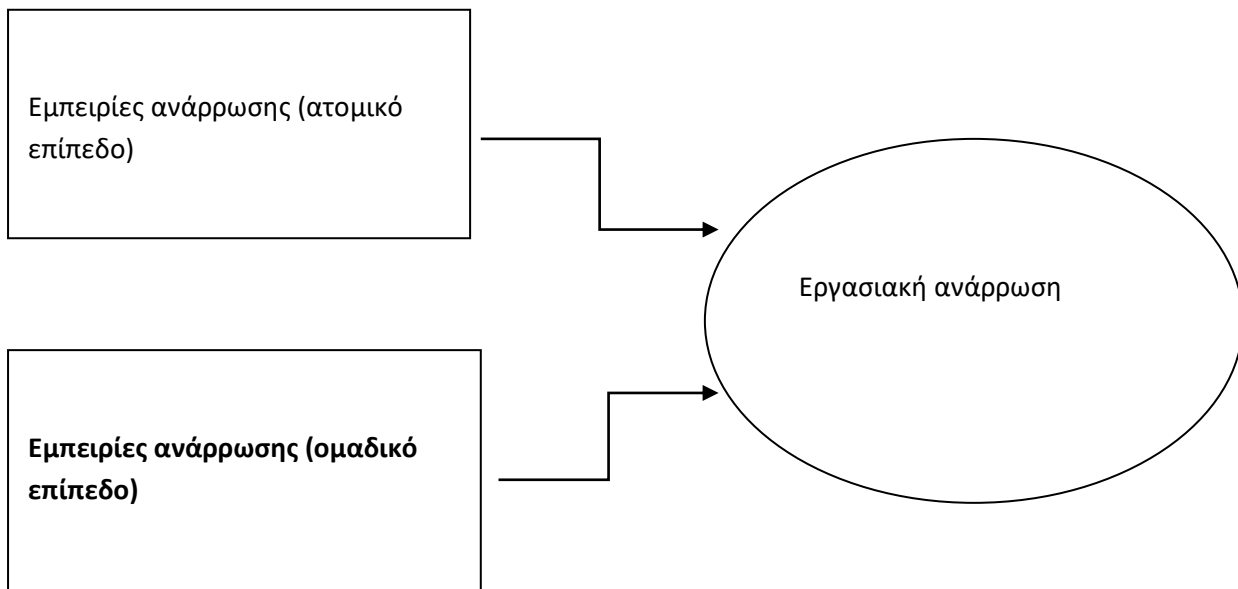
Για να περιγράψουν την έννοια που αναφέρθηκε προηγουμένως, οι ερευνητές εισήγαγαν τον όρο «εργασιακή ανάρρωση», αναφερόμενοι σε μια διαδικασία που περιλαμβάνει την απομάκρυνση από τις σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία και τη συμμετοχή σε δραστηριότητες που βοηθούν στην επιστροφή του σώματος στην

κατάσταση πριν από το στρες. Λειτουργεί ως «κουμπί» για επαναφορά, ενεργοποιώντας την ανακούφιση από το στρες μέσω προληπτικών τεχνικών ανάρρωσης.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να ερευνήσει το επίπεδο εργασιακής ανάρρωσης των εργαζομένων και τους παράγοντες (τις εμπειρίες εργασιακής ανάρρωσης είτε σε ατομικό ή σε ομαδικό ή σε συνεργατικό επίπεδο, η συνοχή της ομάδας και η αποτελεσματικότητα της ομάδας) που την επηρεάζουν.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, παρουσιάζονται οι ερευνητικές υποθέσεις την εν λόγω μελέτης:

Το ερευνητικό μοντέλο είναι το εξής:



Κεφάλαιο 2: Θεωρητικό Πλαίσιο

2.1 Εργασιακή ανάρρωση

2.1.1 Ορισμός

Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν τον όρο «εργασιακή ανάρρωση», η οποία είναι μια διαδικασία αποδέσμευσης από τις σκέψεις της εργασίας και συμμετοχής σε εμπειρίες που βοηθούν στην ανάρρωση του σώματος στα επίπεδα πριν από το στρες. Είναι ένα «κουμπί» επαναφοράς που γυρίζει το διακόπτη στο άγχος με προληπτικές στρατηγικές ανάρρωσης. Η έναρξη στρατηγικών αναψυχής και ανάρρωσης είναι κάτι για το οποίο λίγοι από τους εργαζόμενους είναι εξοπλισμένοι. Ως αποτέλεσμα, οι περισσότεροι από αυτούς επιστρέφουν στο σπίτι χωρίς σχέδιο για το πώς να αφήσουν πίσω τα γεγονότα της ημέρας και να περάσουν σε μια άλλη νοοτροπία. Για πολλούς εργαζόμενους, η διαδικασία ανάρρωσης λαμβάνει χώρα κάθε μέρα μετά την εργασία. Αυτή η διαδικασία ανάρρωσης παίζει έναν «κρίσιμο παρεμβατικό ρόλο στη σχέση μεταξύ των αγχωτικών εργασιακών χαρακτηριστικών από τη μια πλευρά και της υγείας, της ευημερίας και της ικανότητας απόδοσης από την άλλη» (Sonnentag & Geurts, 2009, σ. 2). Ακόμα, οι διευθυντές μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αυτή απλά και μόνο ενθαρρύνοντας το προσωπικό να επαναφορτίζεται μετά τη δουλειά με όποιον τρόπο τους αρέσει - από την άσκηση μέχρι τη μουσική και τα χόμπι.

Στη βιβλιογραφία, η ανάρρωση αναφέρεται σε «διαδικασίες εκτόνωσης και ανάρρωσης κατά τις οποίες το επίπεδο καταπόνησης ενός ατόμου που έχει αυξηθεί ως αντίδραση σε έναν στρεσογόνο παράγοντα ή σε οποιαδήποτε άλλη απαίτηση επιστρέφει στο προγενέστερο επίπεδο» (Sonnentag, Venz & Casper, 2017, σ. 366). Τα τυπικά ψυχολογικά συμπτώματα βραχυπρόθεσμης καταπόνησης που εμφανίζονται ως αντίδραση στις εργασιακές απαιτήσεις περιλαμβάνουν αρνητικές καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από υψηλή διέγερση, όπως η αγωνία, ο θυμός και το άγχος, καθώς και αρνητικές καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλή διέγερση, όπως η κόπωση, η

εξάντληση και η καταθλιπτική διάθεση.

Αυτά τα συμπτώματα καταπόνησης μειώνονται μετά το τέλος της έκθεσης στις εργασιακές απαιτήσεις, με τη διαδικασία αυτή ανάρρωσης να εξαρτάται από συγκεκριμένες δραστηριότητες ανάρρωσης (π.χ. σωματική άσκηση) και εμπειρίες (π.χ. ψυχολογική αποδέσμευση από την εργασία). Η ανάρρωση μπορεί να λάβει χώρα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, για παράδειγμα κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων, και κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τα βράδια ή μεταξύ του εργασιακού ωραρίου, κατά τη διάρκεια των Σαββατοκύριακων, καθώς και μεγαλύτερων περιόδων, όπως οι διακοπές (Flaxman et al. 2012).

2.1.2 Εμπειρίες

Η έρευνα για την ανάρρωση έχει χρησιμοποιήσει δύο διαφορετικές, αλλά αλληλένδετες προσεγγίσεις για τη μελέτη της βασικής διαδικασίας της ανάρρωσης. Η μία προσέγγιση επικεντρώνεται στις δραστηριότητες κατά τις οποίες πραγματοποιείται η ανάρρωση- η άλλη επικεντρώνεται στις υποκείμενες ψυχολογικές εμπειρίες (Steed et al. 2021).

Η προσέγγιση των δραστηριοτήτων αναφέρεται στο τι κάνουν οι άνθρωποι κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου, δηλαδή τι είδους δραστηριότητα ασκούν. Τέτοιες δραστηριότητες ανάρρωσης είναι, για παράδειγμα, η σωματική άσκηση, η ενασχόληση με ένα χόμπι και η συναναστροφή με φίλους και οικογένεια. Οι δραστηριότητες ανάρρωσης έχουν συνήθως προφίλ χαμηλού καθήκοντος και μπορούν, επομένως, να διαφοροποιηθούν από άλλες δραστηριότητες εκτός εργασίας που έχουν προφίλ υψηλού καθήκοντος, όπως οι οικιακές δραστηριότητες ή η φροντίδα των παιδιών (Steed et al. 2021).

Συνολικά, οι δραστηριότητες ανάρρωσης, όπως η σωματική άσκηση, οι κοινωνικές δραστηριότητες και οι δραστηριότητες χαμηλής επιβάρυνσης συνδέονται με την ευεξία και το αίσθημα της ανάρρωσης, ενώ οι δραστηριότητες με προφίλ υψηλής επιβάρυνσης παρουσιάζουν το αντίθετο πρότυπο ευρημάτων (Sonnentag 2001).

Ωστόσο, το είδος της δραστηριότητας που ακολουθεί ένα άτομο είναι μόνο ένας παράγοντας που σχετίζεται με την ευημερία. Το κίνητρο για συγκεκριμένους τύπους δραστηριοτήτων έχει επίσης σημασία. Για παράδειγμα, τα υψηλά εσωτερικά κίνητρα για

δραστηριότητες με προφίλ υψηλής επιβάρυνσης μπορούν να αντισταθμίσουν τη συνήθως θετική συσχέτισή τους με την εξάντληση, ενώ τα υψηλά εσωτερικά κίνητρα για δραστηριότητες χαμηλής επιβάρυνσης ή σωματικές δραστηριότητες μπορούν να ενισχύσουν τη σχέση τους με το αίσθημα ανάρρωσης (Ten Brummelhuis & Trougakos 2014).

Σε αυτά τα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα αναφέρονται οι 5 recovery activities. Οι εν λόγω δράσεις λειτουργούν θετικά στην εσωτερική και εξωτερική ευημερία και ευεξία του ατόμου και έχουν εφαρμογή και στον εργαζόμενο. Οι εν λόγω δράσεις είναι ο στοχασμός μέσω για παράδειγμα ασκήσεων γιόγκα που επιδρούν θετικά στην εσωτερική ηρεμία του ατόμου του παρέχουν δηλαδή μια εσωτερική ισορροπία ενώ ακόμα είναι οι διατάσεις, η αύξηση της χαλάρωσης (με εισπνοές και εκπνοές), το λουτρό πάγου, το μασάζ, τα εν λόγω λειτουργούν κυρίως σε επίπεδο σωματικής ευεξίας ενώ οι αναπνοές επιδρούν θετικά και σε επίπεδο χαλάρωσης του ατόμου (Rothenberg, 2023).

Οι σημαντικές εμπειρίες μπορούν να προέρχονται από δραστηριότητες που περιλαμβάνουν (αλλά δεν περιορίζονται σε αυτές) έντονη σωματική δραστηριότητα, συγκεκριμένα χόμπι, όπως τέχνες και χειροτεχνίες, ή θρησκευτικές και πνευματικές δραστηριότητες. Η εμπειρία της ένταξης προκύπτει από κοινωνικές δραστηριότητες και συνδέεται με την κοινωνική υποστήριξη και τα συναισθήματα διαπροσωπικής σύνδεσης.

Η προσέγγιση της εμπειρίας αναφέρεται στις ψυχολογικές καταστάσεις στις οποίες βρίσκονται οι άνθρωποι κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου, δηλαδή στο πώς ζουν και βιώνουν τον μη εργασιακό τους χρόνο. Οι Sonnentag και Fritz (2007) ανέπτυξαν μια αρχική ταξινόμηση των εμπειριών ανάρρωσης που περιλαμβάνει:

(α) ψυχολογική απόσπαση, η οποία περιλαμβάνει σωματική και ψυχική αποσύνδεση από την εργασία.

(β) χαλάρωση, η οποία αναφέρεται σε μια κατάσταση χαμηλής σωματικής και πνευματικής προσπάθειας που βιώνεται κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου.

(γ) δεξιότητα, η οποία περιλαμβάνει εμπειρίες που προάγουν μια θετική πρόκληση, όπως η ενασχόληση με ένα χόμπι ή η εθελοντική εργασία και

(δ) έλεγχος, ο οποίος εστιάζει στο εάν τα άτομα έχουν την εμπειρία να έχουν επιλογή στον τρόπο με τον οποίο περνούν τον χρόνο μετά την εργασία τους.

Η ψυχολογική αποστασιοποίηση, η οποία έχει λάβει τη μεγαλύτερη ερευνητική προσοχή, συνεπάγεται την αποχή από τις σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία και την απόκτηση ψυχικής απόστασης από την εργασία κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου (Sonnentag & Fritz 2015). Η ψυχολογική απομάκρυνση από την εργασία είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική ανάρρωση, καθώς δεν αρκεί απλώς η σωματική απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας. Το 1998, περιλαμβάνει την αίσθηση ενός ατόμου ότι είναι μακριά από την εργασία, η οποία περιλαμβάνει τη μη συμμετοχή σε εργασίες ή σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία. Αυτή η διανοητική απεμπλοκή είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση των απαιτήσεων στα λειτουργικά συστήματα που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας, επιτρέποντας την πραγματική ανάρρωση. Η έρευνα δείχνει ότι η ψυχολογική απομάκρυνση συνδέεται με βελτιωμένη ανάρρωση από το εργασιακό στρες, με μελέτες που δείχνουν ότι τα άτομα που αποσπώνται κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου αναφέρουν καλύτερες διαθέσεις και χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης (Sonnentag & Fritz 2015).

Η χαλάρωση είναι μια διαδικασία που συνδέεται με δραστηριότητες αναψυχής, που χαρακτηρίζεται από χαμηλή ενεργοποίηση και αυξημένα θετικά συναισθήματα. Αναφέρεται στην εμπειρία χαμηλής συμπαθητικής ενεργοποίησης που μπορεί να επιτευχθεί με διάφορες πρακτικές καθώς και με καθημερινές δραστηριότητες που ηρεμούν το σώμα και το μυαλό. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να επιτευχθεί μέσω σκόπιμων πρακτικών όπως η προοδευτική μυϊκή χαλάρωση και ο διαλογισμός, ή μέσω ευχάριστες δραστηριότητες όπως οι ελαφροί περίπατοι στη φύση και η ακρόαση μουσικής. Πολλοί άνθρωποι αναζητούν χαλάρωση από δραστηριότητες χαμηλής ζήτησης που απαιτούν ελάχιστη προσπάθεια. Η χαλάρωση είναι ζωτικής σημασίας για την ανάρρωση από το στρες, καθώς μειώνει την παρατεταμένη ενεργοποίηση που προκαλείται από εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες και βοηθά στον μετριασμό των αρνητικών συναισθημάτων. Εμπειρικά στοιχεία υποστηρίζουν ότι οι εμπειρίες χαλάρωσης μπορούν να ανακουφίσουν τα παράπονα που σχετίζονται με το άγχος τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα (Sonnentag & Fritz 2015).

Η δεξιότητα ή μαεστρία αφορά δραστηριότητες εκτός εργασίας που παρέχουν ευκαιρίες μάθησης και βοηθούν τα άτομα να αποκτήσουν ικανότητα και επάρκεια. Παραδείγματα περιλαμβάνουν μαθήματα γλώσσας, αναρρίχηση βουνά ή ενασχόληση με νέα χόμπι, καθώς και εθελοντική εργασία που αναδεικνύει τις δεξιότητές του. Αυτές οι εμπειρίες απαιτούν αυτορρύθμιση και μπορεί να είναι απαιτητικές, αλλά τελικά

συμβάλλουν στην προσωπική ανάπτυξη αναπτύσσοντας δεξιότητες, ικανότητες και αυτό-αποτελεσματικότητα. Η έρευνα δείχνει ότι οι εν λόγω εμπειρίες μπορούν να ενισχύσουν την ανάρρωση και να βελτιώσουν τη διάθεση, με στοιχεία που δείχνουν ότι τέτοιες εμπειρίες κατά τη διάρκεια των διακοπών μπορούν να μειώσουν την εξάντληση μετά τις διακοπές. Η ενασχόληση με τον αθλητισμό, που συχνά συνδέεται με εμπειρίες δεξιοτεχνίας, επηρεάζει επίσης θετικά τη συναισθηματική ευημερία (Sonnentag & Fritz 2015).

Τέλος, ο έλεγχος συνεπάγεται με κάποιο βαθμό αυτοδιάθεσης και δράσης όσον αφορά την απόφαση για το τι θα γίνει κατά τη διάρκεια του μη εργασιακού χρόνου και πώς θα γίνει. Τα άτομα έχουν μια θεμελιώδη επιθυμία για έλεγχο στη ζωή τους, ιδιαίτερα όσον αφορά τις δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Ο έλεγχος ορίζεται ως η ικανότητα επιλογής από πολλές επιλογές και η κατοχή αυτού του ελέγχου συνδέεται με θετικά αποτελέσματα όπως η αυξημένη ευτυχία και η ψυχολογική ευεξία. Έρευνες δείχνουν ότι το αίσθημα ελέγχου μπορεί να μετριάσει το άγχος και να ενισχύσει την αυτό-αποτελεσματικότητα, οδηγώντας σε βελτιωμένη ανάρρωση από το εργασιακό στρες. Αντίθετα, η έλλειψη ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη ψυχολογική δυσφορία, αρνητικές αυτοαξιολογήσεις και αυξημένο άγχος ή κατάθλιψη. Μελέτες δείχνουν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες με χαμηλό έλεγχο στο σπίτι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα κατάθλιψης και άγχους με την πάροδο του χρόνου σε σύγκριση με εκείνους με υψηλότερο έλεγχο. Έτσι, ο έλεγχος κατά τον ελεύθερο χρόνο είναι κρίσιμος για τη συνολική ευημερία και την ανάρρωση (Sonnentag & Fritz 2007).

Αυτές οι τέσσερις εμπειρίες ανάρρωσης μπορούν να διαφοροποιηθούν εννοιολογικά και εμπειρικά (Sonnentag & Fritz 2007).

Ενώ η πλειονότητα των ερευνών σχετικά με τις δραστηριότητες και τις εμπειρίες ανάρρωσης έδωσαν έμφαση σε μεταβλητές που σχετίζονται με τις εμπειρίες ορισμένες μελέτες υιοθέτησαν μια προσωποκεντρική προσέγγιση. Η έρευνα των Arnold και Sonnentag (2023) έδειξε ότι οι άνθρωποι χρησιμοποιούν διαφορετικούς συνδυασμούς δραστηριοτήτων ανάρρωσης και εμπειριών ανάρρωσης και ότι τα προφίλ αυτά αυξομειώνονται καθημερινά. Είναι ενδιαφέρον ότι τα άτομα με προφίλ δραστηριοτήτων που περιλαμβάνουν σωματικές δραστηριότητες (ιδίως σε εξωτερικό περιβάλλον) και κοινωνικές δραστηριότητες ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής αποδέσμευσης, χαλάρωσης, κυριαρχίας και ελέγχου από τα άτομα που ήταν σχετικά ανενεργά. Τα άτομα των οποίων το προφίλ περιλάμβανε επίσης δημιουργικές και πολιτιστικές

δραστηριότητες είχαν τα υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής αποστασιοποίησης και κυριαρχίας (De Bloom et al. 2018). Συνολικά, η ανάλυση προφίλ είναι μια πολύτιμη προσέγγιση επειδή αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι άνθρωποι συχνά ασκούν πολλαπλές δραστηριότητες σε συνδυασμό και απολαμβάνουν ένα μείγμα διαφορετικών εμπειριών ανάρρωσης.

Συνολικά, τόσο η προσέγγιση της δραστηριότητας όσο και η προσέγγιση της εμπειρίας έχουν τα πλεονεκτήματά τους για την κατανόηση και την προώθηση των διαδικασιών ανάρρωσης.

Η καθημερινή ανάρρωση από την εργασία είναι σημαντική για τη διάθεση των εργαζομένων (Sonnentag et al., 2008). Οι περισσότερες μελέτες για τις εμπειρίες ανάρρωσης έχουν επικεντρωθεί σε σύντομες χρονικές περιόδους που δείχνουν ότι οι βραδινές εμπειρίες ανάρρωσης συνδέονται με τη διάθεση των εργαζομένων την ώρα του ύπνου (Hahn et al., 2012) και το επόμενο πρωί (Sonntag et al., 2008). Η καθημερινή ζωή των εργαζομένων, ωστόσο, χαρακτηρίζεται τυπικά από κύκλους εργασίας και ανάπαυσης υπονοώντας ότι οι φάσεις ανάπαυσης (π.χ. βράδια και νύχτες) ακολουθούνται από φάσεις εργασίας.

Ωστόσο, παραμένει σε μεγάλο βαθμό ασαφές πώς τα οφέλη από τις βραδινές εμπειρίες ανάρρωσης όσον αφορά την καλύτερη διάθεση φτάνουν στην επόμενη φάση εργασίας κατά τη διάρκεια της επόμενης ημέρας. Αν και η έρευνα για την εργασιακή ανάρρωση έδωσε έμφαση στη συμμετοχή σε συγκεκριμένες δραστηριότητες στο τέλος της ημέρας. Με άλλα λόγια, «δεν είναι μια συγκεκριμένη δραστηριότητα αυτή καθαυτή που βοηθά στην ανάρρωση από το εργασιακό άγχος, αλλά τα υποκείμενα χαρακτηριστικά της, όπως η χαλάρωση ή η ψυχολογική απόσταση από θέματα που σχετίζονται με την εργασία» (Sonntag & Fritz, 2007, σ. 204).

2.1.3 Οφέλη

Καθώς οι εμπειρίες ανάρρωσης βοηθούν στην εκτόνωση από το στρες, θα συμβάλουν στην ψυχολογική ευεξία. Οι δυσμενείς εργασιακές καταστάσεις συνδέονται με μειωμένη ψυχολογική ευεξία, όπως παράπονα για την υγεία, εξουθένωση ή καταθλιπτικά συμπτώματα. Οι Sonntag και Fritz(2007) προτείνουν ότι οι εμπειρίες

ανάρρωσης σχετίζονται αρνητικά με τρεις δείκτες μειωμένης ψυχολογικής ευεξίας (εξάντληση, παράπονα υγείας και συμπτώματα κατάθλιψης). Η εργασία προκαλεί αντιδράσεις καταπόνησης στο άτομο που θα συσσωρευτούν και μακροπρόθεσμα μπορεί να εξελιχθούν σε παράπονα υγείας, εξουθένωση ή συμπτώματα κατάθλιψης εάν δεν αντιστραφούν. Οι εμπειρίες ανάρρωσης έχουν τη δυνατότητα να «αναιρέσουν» αυτές τις αντιδράσεις.

Επομένως, οι εμπειρίες ανάρρωσης σχετίζονται αρνητικά με τα παράπονα για την υγεία, την εξουθένωση και τα συμπτώματα κατάθλιψης. Η ανάγκη για ανάρρωση είναι μια συγκεκριμένη πτυχή της μειωμένης ευημερίας και αναφέρεται στην επιθυμία για προσωρινή απαλλαγή από απαιτήσεις προκειμένου να αναρρώσει και να αναπληρώσει τους εσωτερικούς πόρους. Τα άτομα που βιώνουν χρόνια μεγάλη ανάγκη για ανάρρωση αισθάνονται ότι ο τακτικά διαθέσιμος χρόνος για ανάρρωση δεν επαρκεί για την ανάρρωση των εσωτερικών πόρων τους. Οι Sonnentag & Fritz (2007) υποθέτουν ότι οι εμπειρίες ανάρρωσης σχετίζονται αρνητικά με την ανάγκη για ανάρρωση. Η ικανοποίηση από τη ζωή είναι μια υποκειμενική παγκόσμια κρίση για την ποιότητα ζωής ενός ατόμου. Η έρευνα έδειξε ότι η ικανοποίηση από τη ζωή δεν επηρεάζεται μόνο από διαδικασίες από πάνω προς τα κάτω με παράγοντες προσωπικότητας που επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη ζωή, αλλά και από διαδικασίες από κάτω προς τα πάνω με ικανοποιήσεις για συγκεκριμένους τομείς που επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη ζωή (Heller, Watson, & Ilies, 2004). Τα άτομα με ευνοϊκές εμπειρίες ανάρρωσης θα τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένα με τον ελεύθερο χρόνο τους, κάτι που με τη σειρά του θα σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή.

Η έρευνα προτείνει ότι οι εμπειρίες που σχετίζονται με την ανάρρωση σχετίζονται με την ικανοποίηση από τη ζωή (Strauss-Blasche, Ekmekcioglu, & Marktl, 2002). Επομένως, οι εμπειρίες ανάρρωσης σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή. Ο ύπνος από μόνος του είναι σημαντικός για την ανάρρωση. Κατά τη διάρκεια του ύπνου αποκαθίστανται πολλές λειτουργίες του οργανισμού. Επιπλέον, οι θετικές εμπειρίες ανάρρωσης θα πρέπει να μειώσουν το επίπεδο καταπόνησης που δημιουργείται κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και με τη σειρά τους να βελτιώσουν την ποιότητα του ύπνου. Για παράδειγμα, όταν δεν αποσπάται επαρκώς από την εργασία και όταν συνεχίζει να σκέφτεται θέματα που σχετίζονται με την εργασία, η έναρξη του ύπνου και η ποιότητα του ύπνου θα επηρεαστούν. Ομοίως, όταν λείπει η ανάρρωση μετά την εργασία, η ενεργοποίηση θα συνεχιστεί, γεγονός που θα κάνει πιο

δύσκολο τον ύπνο. Η δεξιότητα/μαεστρία και ο έλεγχος θα δώσουν στο άτομο ένα αίσθημα ικανοποίησης και ολοκλήρωσης που θα έχει θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα του ύπνου.

Ακόμα, οι διαδικασίες ανάρρωσης παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ευεξία και τα αποτελέσματα των επιδόσεων κατά τη διάρκεια των απογευμάτων και των Σαββατοκύριακων. Μελέτες έχουν δείξει ότι η ενασχόληση με δραστηριότητες ανάρρωσης, όπως οι ενεργές δραστηριότητες αναψυχής και η σωματική άσκηση, μπορεί να βελτιώσει τη συνολική ευεξία και να οδηγήσει σε καλύτερη ποιότητα ύπνου και υψηλότερη εργασιακή δέσμευση. Διαφορετικές εμπειρίες ανάρρωσης, όπως η ψυχολογική αποδέσμευση, η χαλάρωση, η κυριαρχία και ο έλεγχος, έχουν συνδεθεί με ευνοϊκές συναισθηματικές καταστάσεις και αποτελέσματα ευεξίας. Η έρευνα των Sonnentag et al. (2022) δείχνει επίσης ότι οι εμπειρίες ανάρρωσης δεν επηρεάζουν μόνο την ατομική ευημερία αλλά μπορούν επίσης να επηρεάσουν τα συναισθήματα του/της συζύγου.

Επιπλέον, τα κίνητρα της ανάρρωσης περιλαμβάνουν αυξημένη εργασιακή δέσμευση και αυτό-αποτελεσματικότητα σε επίπεδο ρόλων. Παράγοντες όπως οι στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία και οι στρατηγικές αυτορρύθμισης μπορούν να επηρεάσουν τη σχέση μεταξύ ανάρρωσης και αποτελεσμάτων παρακίνησης. Συνολικά, η κατανόηση των βραχυπρόθεσμων αποτελεσμάτων των διαδικασιών ανάρρωσης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να βελτιστοποιήσουν την ευημερία και τα επίπεδα απόδοσης κατά τη διάρκεια των εργασιακών βαρδιών. Η ανάρρωση από την εργασία είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία, τα κίνητρα και την απόδοση (Sonnentag et al., 2022).

Ακόμα, διαπιστώνεται ότι η ανάρρωση το πρωί συνδέεται με καλύτερη απόδοση εργασιών, προληπτική συμπεριφορά και οργανωσιακή συμπεριφορά του εργαζόμενου. Η βραδινή ψυχολογική αποστασιοποίηση και χαλάρωση συνδέονται με βελτιωμένη απόδοση στην εργασία την επόμενη ημέρα. Οι διαχρονικές έρευνες σχετικά με τις δραστηριότητες και τις εμπειρίες ανάρρωσης για μήνες έως χρόνια είναι περιορισμένες, αλλά υποδηλώνουν ότι μπορεί να συμβάλλουν στη διατήρηση της ευημερίας και στον μετριασμό των επιπτώσεων των υψηλών εργασιακών απαιτήσεων. Ενώ η ανάρρωση μπορεί να μην οδηγήσει σε σημαντικές μακροπρόθεσμες αλλαγές στην ευημερία ή την απόδοση για όλους, η αντιστοίχιση των ατομικών προτιμήσεων για τις δραστηριότητες ανάρρωσης θα μπορούσε να ενισχύσει τα οφέλη της (Sonnentag et al., 2022).

2.2 Ομαδικότητα

2.2.1 Ορισμός

Ανέκαθεν οι άνθρωποι ωθούνται να σχηματίσουν ομάδες και να εργαστούν από κοινού για να επιτύχουν τους στόχους τους, να επιλύσουν προβλήματα, να δημιουργήσουν περισσότερες ιδέες, να αναπτύξουν δεξιότητες, να επιβιώσουν, μεταξύ άλλων σκοπών (Sundstrom κ.ά., 2000). Η ομαδική εργασία είναι μια από τις πιο αξιοσημείωτες και ουσιαστικές διαμορφώσεις εργασίας του 21ου αιώνα. Η ομαδική εργασία θεωρείται μια από τις πιο αποτελεσματικές μορφές εργασίας (Richter, Dawson & West, 2011·Kozlowski & Bell, 2013). Ο 21ος αιώνας έχει επιφέρει πολλές αλλαγές στη δομή των οργανισμών και επίσης στη φύση των θέσεων εργασίας.

Οι Levi & Askay (2020) προτείνουν ότι, παρόλο που η χρήση των ομάδων στον χώρο εργασίας έχει μακρά ιστορία, στις τελευταίες δεκαετίες έχει διαπιστωθεί ότι η έννοια της ομαδικής εργασίας στους οργανισμούς έχει μεταρρυθμιστεί. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των ομάδων (Goodwin κ.ά., 2008). Ωστόσο, σε αυτήν την ανταγωνιστική και παγκοσμιοποιημένη οικονομία, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις λόγω της συνεχούς εξέλιξής τους. Υπάρχουν περιορισμένες γνώσεις ακόμη σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των ομάδων εργασίας και εξακολουθούν να υπάρχουν πολλά ερωτήματα σχετικά με το πώς οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν με επιτυχία παραγωγικές και αποτελεσματικές ομάδες εργασίας (Gil, Alcover, & Peiró, 2005). Δεδομένης της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας του 21ου αιώνα, υπάρχουν επίσης πολλά που πρέπει να μάθουμε για τις πολυπολιτισμικές ομάδες. Επιπλέον, υπάρχουν πολλά να μάθουμε για τα συστήματα υποστήριξης που απαιτούνται για τη διαχείριση αυτής της διαμόρφωσης εργασίας.

2.2.2 Διαστάσεις ομαδικότητας

Οι καλύτερες ομάδες εργασίας είναι εκείνες που είναι σωστά δομημένες, ξέρουν πώς να επικοινωνούν και να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Το όραμα σε συνδυασμό με τη συμμετοχή, τη συμβολή της διοίκησης, τη δέσμευση, την επικοινωνία, τη συνεργασία,

το αίσθημα του ανήκειν είναι τα έξι θεμελιώδη χαρακτηριστικά της ομαδικής εργασίας. Η ομαδική εργασία είναι πολύ σημαντική για την επιτυχία για όλες τις επιχειρήσεις και την επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων επειδή κάθε εργαζόμενος στην ομάδα θα διαδραματίσει έναν συγκεκριμένο ρόλο - ανάλογα με τα δυνατά του σημεία - ο οποίος, μαζί με τους υπόλοιπους, θα βελτιώσει τα συνολικά αποτελέσματα. Ως εκ τούτου, η καλή ομαδική εργασία η οποία συνοδεύεται από τον αμοιβαίο σεβασμό, συντείνει στην αύξηση της παραγωγικότητας (Dinh & Salas, 2017).

Σύμφωνα με μια σειρά από έρευνες, προκειμένου μια ομάδα εργασίας να είναι αποτελεσματική και να σημειώνει πολύ καλές επιδόσεις πρέπει τα μέλη της να διαθέτουν κάποια χαρακτηριστικά:

1. Δέσμευση: Τα μέλη της ομάδας δεσμεύονται για την επίτευξη των στόχων τόσο ατομικά όσο και συλλογικά. Η δέσμευση είναι μια στάση που αντανακλάται στην αποφασιστικότητα να επιτύχουν τους στόχους που τους έχουν ανατεθεί, η οποία μεταφράζεται σε μια συνεχή και επίμονη προσπάθεια να διαπρέψουν στον τομέα τους. Μόνο όταν τα μέλη της ομάδας είναι αφοσιωμένα στο έργο μπορούν να υλοποιήσουν ένα έργο. Οι άνθρωποι δεσμεύονται όταν εμπιστεύονται και πιστεύουν σε αυτό που κάνουν . Η δέσμευση ενός μέλους της ομάδας θα προκαλέσει ένα μοτίβο μίμησης που επεκτείνεται και στα υπόλοιπα άτομα (Driskell, Salas & Driskell, 2018).

2. Συμμετοχή: Η συμμετοχική ομαδική εργασία είναι αναγκαίος παράγοντας σε κάθε οργανισμό. Οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται με συναίνεση με όλα τα μέλη της ομάδας. Η συζήτηση διαφορετικών ιδεών και η ενσωμάτωση των ανθρώπων θα φέρει καλύτερα αποτελέσματα από ό,τι αν τα μέτρα λαμβάνονται μονομερώς από τους επικεφαλής της ομάδας ή τον ηγέτη.

3. Αίσθημα του ανήκειν : Η αίσθηση του ανήκειν μεταξύ των ομάδων είναι κάτι περισσότερο από ένα απλό συναίσθημα. Αυτός ο βασικός παράγοντας είναι θεμελιώδης για την παρακίνηση, την παραγωγικότητα και την αφοσίωση των εργαζομένων. Ο βαθμός ένταξης, εμπιστοσύνης και αφοσίωσης επηρεάζει θετικά την ατομική συνεισφορά στην ομάδα. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ανήκουν στον οργανισμό, παρακινούνται να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους και έχουν ισχυρότερο συναισθηματικό δεσμό με τον οργανισμό (Nadalet al., 2015).

4. Επικοινωνία: Οι αποτελεσματικές ομάδες χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα επικοινωνίας. Τα μέλη της ομάδας είναι σε θέση να μεταφέρουν πληροφορίες ο ένας

στον άλλο απλά και με σαφήνεια και να ανταλλάσσουν ιδέες και απόψεις, να ζητήσουν βοήθεια και να έχουν το θάρρος να ρισκάρουν δίχως να ανησυχούν ότι θα κάνουν λάθος. Η επικοινωνία που χτίζεται μέσα στην ομάδα διακρίνεται από τακτική ανατροφοδότηση μεταξύ των μελών και του εποπτικού προσωπικού, η οποία βοηθά τους διευθυντές να διαχειρίζονται τους εργαζόμενους και να διορθώνουν εγκαίρως λάθη και παρανοήσεις. Επιπλέον, η επικοινωνία ενισχύει την εμπιστοσύνη και την συνεργασία στην εξεύρεση λύσεων όταν προκύψει ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζεται από κοινού (Driskell, Salas & Driskell, 2018).

5. Συνεργασία: Η ενθάρρυνση της συνεργασίας περιλαμβάνει τον καθορισμό κοινών στόχων και τη διοργάνωση δραστηριοτήτων ομαδικής ανάπτυξης. Αυτές οι στρατηγικές συμβάλλουν στη δημιουργία ενός ισχυρού δεσμού μεταξύ των μελών της ομάδας. Καλλιεργώντας την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία οι ηγέτες μπορούν να απελευθερώσουν το πλήρες δυναμικό κάθε ατόμου, ανοίγοντας το δρόμο για μεγαλύτερη παραγωγικότητα, καινοτομία και, τελικά, επιτυχία στην υλοποίηση των στόχων της ομάδας.

6. Η συμβολή της διοίκησης: Ανεξάρτητα από το μέγεθος της ομάδας και την αληθινή επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ τους, χρησιμοποιώντας τις δυνάμεις τους καθημερινά για την υλοποίηση των στόχων και την επίτευξη μεγαλύτερης απόδοσης, η συμβολή της διοίκησης είναι μεγάλη σε αυτό το κρίσιμο κομμάτι. Έτσι, υπάρχουν κάποιες παράμετροι οι οποίες ασκούν επίδραση στην αποτελεσματικότητά τους και συνδέονται άμεσα με τη διοίκηση της εταιρείας (Driskell, Salas & Driskell, 2018).

Η πρώτη παράμετρος είναι να έχουν ανακοινωθεί με ξεκάθαρο τρόπο οι στόχοι της ομάδας προκειμένου η ομάδα να επικεντρωθεί σε αυτή την κατεύθυνση. Σε αυτή την περίπτωση, ο λόγος για τον οποίο η διοίκηση είναι αναγκαία είναι πως χωρίς την εποπτεία και τον συντονισμό ενός διευθυντή, οι υφιστάμενοι ενδέχεται να μην κάνουν τη δουλειά τους όπως έχει οριστεί και να αποτύχουν να εκτελέσουν τα υπόλοιπα καθήκοντά τους εντός του οργανισμού.

Μια ακόμη κρίσιμη παράμετρος είναι πως η ίδια η εταιρεία κρίνει σε ποιον τομέα μπορεί να παράγει καλύτερα κάθε υπάλληλος και τον τοποθετεί εκεί ανάλογα με τις ικανότητες και την προσωπικότητά του. Σε αυτή την περίπτωση καθώς οι εργαζόμενοι αξιοποιούν στο μεγαλύτερο βαθμό τις δυνατότητες τους, επέρχεται μια ισορροπία ως προς τις αδυναμίες, ενώ οι διαφορετικές προσωπικότητες (ως ομάδα) που

συνεργάζονται είναι σε θέση να αλληλοσυμπληρώνονται.

2.2.3 Μορφές ομαδικότητας

Το εργατικό δυναμικό πολλών οργανισμών χρησιμοποιεί διαφορετικούς τύπους ομάδων, όπως ομάδες παραγωγής, ομάδες έργου, ομάδες εξυπηρέτησης και ομάδες δράσης για να επιτύχει τους διαφορετικούς στόχους του και να παραμείνει ανταγωνιστικός. Η βιβλιογραφία που βασίζεται στην ομαδική εργασία προτείνει πολλά οφέλη για οργανισμούς και για άτομα. Ορισμένα από τα οφέλη της ομαδικής εργασίας περιλαμβάνουν την αποτελεσματικότητα στη βελτίωση των σχέσεων με τους εργαζομένους, τις τεχνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες των εργαζομένων, την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, την εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση, την ανάπτυξη της οργανωσιακής αποτελεσματικότητας και την ευελιξία. Η ομαδική εργασία παρέχει επίσης κοινωνική υποστήριξη, ενθαρρύνει τη συνεργασία και καθιστά τις εργασίες περισσότερο ενδιαφέρουσες και προκλητικές.

Σύμφωνα με τον Hartenian (2003), οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι συνειδητοποιούν ολοένα και περισσότερο ότι οι ομάδες είναι αποτελεσματικότερες στην παροχή αποτελεσμάτων από τους εργαζόμενους που εργάζονται μεμονωμένα. Αυτός είναι ένας από τους λόγους που η χρήση των ομάδων εργασίας έχει καταστεί περισσότερο δημοφιλής. Η ομαδική εργασία συνιστά το θεμέλιο στους οργανισμούς. Ως μέρος πολλών προγραμμάτων αναδιοργάνωσης, πολλοί οργανισμοί χρησιμοποιούν ομάδες εργασίας ως το κύριο συστατικό για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί (Pradhan & Jena, 2017).

Οι Cohen και Bailey (1997) διαπίστωσαν ότι το 85% των οργανισμών που αποτελούνται από 100 υπαλλήλους ή περισσότερους χρησιμοποιούν ομάδες εργασίας για να επιτύχουν τους στόχους τους, και στην πραγματικότητα υπάρχει έντονος ενθουσιασμός για αυτή τη διαμόρφωση εργασίας. Οι εργοδότες είναι σίγουροι ότι μπορούν να προσλάβουν υπαλλήλους με την ικανότητα να εργάζονται σε ομάδες. Παρά τα πολλά οφέλη που φέρει η ομαδική εργασία, η ανάπτυξή της δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση. Ωστόσο, οι εργοδότες πιστεύουν ότι μπορούν να αναπτύξουν αυτή την επιδεξιότητα στα μέλη της ομάδας τους μέσω της εκπαίδευσης και της καθοδήγησης (Pradhan & Jena, 2017).

Στην ερευνητική μελέτη του Hartenian (2003), σχετικά με την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τα μέλη μιας ομάδας διαπιστώθηκε ότι οι ομάδες εργασίας στις οποίες προσφέρθηκε εκπαίδευση και καθοδήγηση επέδειξαν υψηλότερες ομαδικές δεξιότητες από εκείνες που δεν έλαβαν κάτι τέτοιο. Οι Stevens και Campion (1994) πραγματοποίησαν μια μελέτη με σκοπό τον προσδιορισμό των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την ομαδική εργασία και επίσης με σκοπό να εξετάσουν τις επιπτώσεις αυτών των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ομαδικής εργασίας για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Μετά από μια εκτενή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, οι Stevens και Campion κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι είναι επιτακτική ανάγκη για τους ανθρώπινους πόρους να κατανοηθούν οι απαιτήσεις της εργασίας και οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την ομαδική εργασία, ώστε να προσλάβουν αποτελεσματικώς τους υπαλλήλους. συνήχθη επίσης το συμπέρασμα ότι το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να κατανοεί τα καθήκοντα και τις προσδοκίες ρόλων, τις απαιτούμενες εκπαιδεύσεις, την ανάλυση εργασίας, τις αξιολογήσεις, μεταξύ άλλων παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν την υλοποίηση προγραμμάτων ομαδικής εργασίας.

Η συνεργασία είναι απαραίτητη για εργασίες που απαιτούν δημιουργικότητα, επίλυση προβλημάτων και καινοτομία. Η συνεργασία είναι μια ανταγωνιστική μέθοδος για την επίτευξη δύσκολων στόχων και εργασιών. Καθώς η παγκοσμιοποίηση συνεχίζει να αναγκάζει τους οργανισμούς να αντιμετωπίζουν περισσότερες προκλήσεις, ανατίθενται περισσότερες εργασίες και εκτελούνται από ομάδες εργασίας. Ο Fitz-Enz (1997) εικάζει ότι οι ομάδες εργασίας είναι ο πλέον αξιοσημείωτος δείκτης ότι οι οργανισμοί αλλάζουν προς ένα περιβάλλον συνεργασίας. Η οργανωσιακή διοίκηση συνειδητοποιεί ολοένα και περισσότερο ότι οι θέσεις εργασίας καθίστανται περισσότερο περίπλοκες.

Οι Wheelan, Åkerlund και Jacobsson (2024) προτείνουν ότι αυτή η πολυπλοκότητα απαιτεί από τους υπαλλήλους να εργάζονται σε ομάδες για να εξασφαλίσουν την οργανωσιακή επιτυχία. Η υλοποίηση των ομάδων εργασίας είναι γνωστό ότι είναι μια από τις πλέον αποτελεσματικές οργανωσιακές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της απόδοσης ενός οργανισμού. Σύμφωνα με τον Gwynne (1990) μια βασική πτυχή που εξετάζεται για να βοηθηθούν οι οργανισμοί και να παραμείνουν ανταγωνιστικοί είναι η μετάβαση από την ατομική εργασία στην ομαδική εργασία.

Πρόσφατα ευρήματα των Manzoor κ.ά. (2011) προτείνουν ότι η ομαδική εργασία είναι η πλέον σημαντική ανεξάρτητη μεταβλητή που έχει ισχυρή σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή της απόδοσης των εργαζομένων.

Οι Manzoor κ.ά. (2011) με την ερευνητική μελέτη τους ανέλυσαν την επίδραση της ομαδικής εργασίας στην απόδοση των εργαζομένων των μελών του προσωπικού ενός Τμήματος Εκπαίδευσης. Αποκάλυψαν ότι η ομαδική εργασία όταν εφαρμόζεται σωστά είναι σημαντική, η οποία επιφέρει οφέλη από την άποψη της αυξημένης ποιότητας και ποσότητας προϊόντων, του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και της υψηλότερης παραγωγικότητας και απόδοσης.

Μεταξύ των διαφορετικών τύπων ομάδων που αναφέρθηκαν από τον Sundstrom (1999), η χρήση των ομάδων παραγωγής έχει παρακινήσει αρκετές μελέτες να αποδείξουν την αποτελεσματικότητά τους σε συγκεκριμένα σενάρια. Ο Sundstrom κατέληξε στο συμπέρασμα ότι συγκεκριμένοι παράγοντες περιβάλλοντος στην αποτελεσματικότητα της ομαδικής εργασίας, όπως το οργανωσιακό πλαίσιο, τα όρια και η ανάπτυξη της ομάδας, έπρεπε να αξιολογηθούν από τους οργανισμούς ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της ομάδας. Οι Guzzo και Dickson (1996) εξέτασαν όλη τη διαθέσιμη βιβλιογραφία σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την απόδοση της ομάδας στο οργανωσιακό πλαίσιο. Διαπίστωσαν ότι οι δείκτες απόδοσης εμφανίζουν τις υψηλότερες βελτιώσεις όταν πραγματοποιούνται ταυτόχρονα πολλαπλές αλλαγές σε πτυχές όπως οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (Khawam, DiDona & Hernández, 2017).

Επιπλέον, διαπίστωσαν ότι οι οργανισμοί που χρησιμοποιούν σύνολα πρακτικών που περιλάμβαναν ομάδες ως σημαντικό στοιχείο του οργανωσιακού σχεδιασμού τείνουν να υπερέχουν σε διάφορους τομείς απόδοσης. Οι Levine και Tyson (1990) υποστήριξαν ότι η υψηλή αντιπροσωπευτική, συμβουλευτική και ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων οδηγεί σε σημαντική και μακροχρόνια αύξηση της παραγωγικότητας. Διαπιστώθηκε επίσης ότι η ουσιαστική συμμετοχή επιτυγχάνεται κυρίως μέσω ομάδων εργασίας. Οι Levine και Tyson πρότειναν επίσης ότι οι ομάδες εργασίας πετυχαίνουν τα μέγιστα όταν εφαρμόζονται αυτές οι προϋποθέσεις: διαμοιρασμός κερδών ή κατανομή κερδών, εγγυημένη μακροχρόνια απασχόληση, μικρές μισθολογικές διαφορές και εγγυήσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Όλες αυτές οι συνθήκες ευνοούν τη συνεργασία, τη συνοχή και την αλληλεγγύη (Khawam, DiDona & Hernández, 2017).

2.2.4 Οφέλη

Οι εταιρείες είναι ζωντανοί οργανισμοί, που δομούνται και καθοδηγούνται από τα ζωτικά τους όργανα: τα άτομα που τις απαρτίζουν. Αν αυτά τα άτομα δεν λειτουργούν αρμονικά, ο οργανισμός υποφέρει. Με άλλα λόγια: χωρίς συνεργασία, δεν υπάρχει εταιρική υγεία. Η περίοδος της πανδημίας έφερε ραγδαίες αλλαγές στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Έτσι, η τηλεργασία αποτέλεσε μια λύση ανάγκης η οποία γρήγορα διευρύνθηκε. Ως εκ τούτου η ομαδική εξ αποστάσεως εργασία είναι πρόκληση όταν τα μέλη της ομάδας υποχρεούνται να δουλεύουν σε διαφορετικές τοποθεσίες για την υλοποίηση των στόχων (Gallie et al., 2012).

Η ομαδική εργασία αποτελεί μια εποικοδομητική εργασία μιας ομάδας ατόμων οι οποίοι δουλεύουν από κοινού για να εκπληρώσουν το όραμα της επιχείρησης. Η ομαδικότητα δεν είναι μια αυθόρμητη ενέργεια. Όμως, εάν στο εργασιακό περιβάλλον αναπτύσσεται άριστη συνεργασία και ενισχύεται το ομαδικό πνεύμα, τότε τα αποτελέσματα είναι πολύ θετικά.

Η επικοινωνία θεωρείται το Α και το Ω στη λειτουργία μιας ομαδικής εργασίας. Προκειμένου να καταφέρει μια ομάδα να συνεργαστεί καλά και να φέρει εις πέρας ένα έργο θα πρέπει να επικοινωνεί με ειλικρίνεια και σεβασμό και να αναπτυχθεί συνοχή και σαφείς στόχοι. Μια ομάδα για να χαρακτηριστεί επιτυχημένη θα πρέπει να χτίζει μια καλή επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που εργάζονται συνεργατικά δίχως καχυποψία, εγωισμούς και συγκρούσεις, καθώς μόνον έτσι θα είναι αποτελεσματική και παραγωγική (Khan & Mashikhi, 2017).

Οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη από άτομα που γεννούν πρωτότυπες ιδέες για να πετύχουν στην ανταγωνιστική αγορά. Κάθε εργαζόμενος έχει το δικό του σκεπτικό ενώ έχει την ικανότητα να παράγει νέες ιδέες. Όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται ως ομάδες δίνεται η δυνατότητα για ανταλλαγή απόψεων με βασική επιδίωξη την καλύτερη υλοποίηση των έργων αλλά και δημιουργία καινούργιων προϊόντων και υπηρεσιών. Ο ανταγωνισμός που διέπει τις επιχειρήσεις απαιτεί από τους εργαζόμενους να εφευρίσκουν καινούριους τρόπους να πρωτοτυπούν και να συμβάλλουν στην εξέλιξη του οργανισμού.

Όταν διαφορετικά άτομα που έχουν ξεχωριστή προσωπικότητα ενώσουν το μεράκι και τις ιδέες που έχουν τότε το αποτέλεσμα θα είναι άκρως θετικό για τις

επιχειρήσεις. Κάθε μέλος της ομάδας έχει κάτι διαφορετικό να προσφέρει σε εκείνη. Όλοι μαζί όμως προσφέρουν τις διαφορετικές δεξιότητες τους ούτως ώστε το έργο που παράγουν να υλοποιείται με μεγαλύτερη ευκολία και ισορροπία. Όλοι έχουν τη δυνατότητα να προσθέσουν το λιθαράκι τους αρκεί να υπάρχει καλή θέληση και να έχουν ευγενή κίνητρα για το συμφέρον της εταιρείας Μαθαίνοντας ο ένας εργαζόμενος από τον άλλο, ως αποτέλεσμα παράγουν και δημιουργούν σημαντικό έργο.

Σε κάθε εργασιακό χώρο προκύπτουν προβλήματα ενώ δεν λείπουν οι συγκρούσεις. Όσο η τεχνολογία εξελίσσεται και μεταβάλλονται οι ανάγκες, τα προβλήματα γίνονται πιο σύνθετα. Όταν ένα πρόβλημα ή λάθος συμβαίνει μέσα στην εταιρεία ανάλογα με τον αντίκτυπο του χρειάζεται λιγότερο ή περισσότερο χρόνο για να επιλυθεί και ιδιαίτερα όταν αυτήν την ευθύνη την επωμίζεται ένας μόνο εργαζόμενος. Ο μεγαλύτερος όγκος των προβλημάτων ή ευκαιριών για να αντιμετωπιστούν απαιτούν μια σειρά από διαφορετικές δεξιότητες, οπτικές και γνώσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η ομάδα καταθέτει προτάσεις και ιδέες που μπορούν να συμβάλλουν στο να ξεπεραστούν οι δυσκολίες και να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα εξοικονομώντας με αυτόν τον τρόπο χρόνο και προσπάθεια. Οι άμεσες και δυναμικές λύσεις, επιπλέον, εξαλείφουν και τον κίνδυνο που φέρει ένα πρόβλημα που έχει εμφανιστεί για το προϊόν και για την ίδια την επιχείρηση (Driskell, Salas & Driskell, 2018).

Η δημιουργία μιας ομάδας είναι τελείως διαφορετικό ζήτημα από την ομαδική δουλειά και συνεργασία. Μόνο όταν η ομάδα συνεργάζεται με σεβασμό και εμπιστοσύνη μπορεί να οδηγηθεί σε πιο ακριβή και θετική επικοινωνία, ενώ παράγει πολύ καλά αποτελέσματα. Η ομαδικότητα στο εργασιακό περιβάλλον συντείνει στο να δεθεί η ομάδα, να έχει αφοσίωση και να υλοποιήσει όλους τους στόχους. Όταν οι εργαζόμενοι συνεργάζονται μέσα σε ένα καλό και υποστηρικτικό κλίμα, τότε όλα είναι αρμονικά.

Σε μια ομάδα όπου όλοι αντιμετωπίζονται ισότιμα και υπάρχει κατανόηση, οι εργαζόμενοι προσφέρουν τον καλύτερό εαυτό τους και παράγουν ένα εξαιρετικό έργο. Η ομαδικότητα προάγει με βάση τα παραπάνω την ανθεκτικότητα σε επίπεδο οργανισμού αλλά και σε επίπεδο εργασιακής απόδοσης. Αυτό γίνεται με βάση τα ακόλουθα: α) Μείωση των συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων πράγμα που προάγει το καλό κλίμα μέσα σε έναν οργανισμό, β) Καλή επικοινωνία και ανταλλαγή απόψεων που δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να νοιώθουν σημαντικοί και να συμβάλουν στη καλή λειτουργία μιας επιχείρησης, γ) Καλό κλίμα που είναι βασικό για

την ευημερία των εργαζομένων και την ενίσχυση της επιθυμίας τους να μείνουν σε μια επιχείρηση, δ) Συνεργατικότητα με τη διοίκηση και μεταξύ των εργαζομένων πράγμα σημαντικό κατά τη διαδικασία λήψη αποφάσεων και ειδικά σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι καλούνται να διαχειριστούν κρίσεις.

2.3 Εργασιακή ανάρρωση και ομαδικότητα

Η εργασία βρίσκεται στο επίκεντρο της καθημερινής ζωής πολλών ανθρώπων και η έννοια της ανάρρωσης που σχετίζεται με την εργασία αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία σήμερα. Με τις αυξανόμενες πιέσεις και το άγχος που προκύπτουν από το εργασιακό περιβάλλον, η ικανότητα ανάρρωσης και επαναφόρτισης γίνεται όλο και πιο σημαντική. Η ομαδική εργασία παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτές τις καταστάσεις. Η συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας παρέχει υποστήριξη και ενθάρρυνση και δημιουργεί μια θετική ατμόσφαιρα εργασίας. Η οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης μέσα στην ομάδα ενισχύει την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Όταν οι συνάδελφοι συνεργάζονται, μοιράζονται εμπειρίες και προκλήσεις και ενισχύεται η συλλογική διάθεση ανάρρωσης. Τέτοιες αλληλεπιδράσεις μειώνουν τη μοναξιά που νιώθουν συχνά οι εργαζόμενοι και τους βοηθούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα το άγχος και την πίεση. Επιπλέον, οι ομαδικές δραστηριότητες και πρωτοβουλίες, όπως προγράμματα ευεξίας και ομαδικοί διαγωνισμοί, αυξάνουν τη συνοχή και την αλληλοϋποστήριξη, προάγοντας την αρμονία και την παραγωγικότητα.

Άλλωστε η εργασία δεν είναι μόνο μέσο επιβίωσης, αλλά και ευκαιρία ανθρώπινης αλληλεπίδρασης και συνεργασίας. Οι οργανισμοί που αναγνωρίζουν τη σημασία της ανάρρωσης στο χώρο εργασίας και της ομαδικής εργασίας είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και να εξασφαλίσουν την ευημερία των εργαζομένων τους. Αυτή η συλλογική προσέγγιση μπορεί να οικοδομήσει έναν χώρο εργασίας που προάγει την ευημερία, την υγεία και την προσωπική ανάπτυξη (Driskell, Salas&Driskell, 2018).

Οι εμπειρίες ανάρρωσης που σχετίζονται με την εργασία και αφορούν την ψυχολογική απόσπαση είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία των εργαζομένων σε έναν κόσμο που απαιτεί συνεχώς πολλά από αυτούς. Σε ατομικό επίπεδο, η απομάκρυνση από τις προκλήσεις και το άγχος της εργασίας μπορεί να επαναφορτίσει τις νοητικές ικανότητες ενός ατόμου και να αναδιοργανώσει τις σκέψεις και τα

συναισθήματα. Η ψυχολογική απομάκρυνση από την εργασία είναι μια ευκαιρία για επανεκτίμηση των προτεραιοτήτων και βελτίωση της εστίασης και της δημιουργικότητας.

Δημιουργώντας διαλείμματα και εξασκώντας αυτοφροντίδα, οι εργαζόμενοι μπορούν να ανακτήσουν τη ζωτικότητά τους και να μειώσουν τα επίπεδα άγχους που συσσωρεύονται στην καθημερινή τους εργασία. Αυτή η διαδικασία θα έχει αναμφίβολα θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα της εργασίας και θα λειτουργήσει προς όφελός τους όσον αφορά την υγιή αίσθηση ευημερίας και ικανοποίησης από την εργασία. Οι εργαζόμενοι που επιλέγουν να περνούν τακτικά χρόνο μακριά από το εργασιακό άγχος όχι μόνο ανακτούν την ενέργειά τους, αλλά βελτιώνουν και την ψυχική τους αντοχή και μπορούν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις προκλήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, η ψυχολογική αποστασιοποίηση δεν είναι μόνο ένα μέσο προστασίας από την κόπωση, αλλά παρέχει και την ευκαιρία να αναπτυχθούν βιώσιμες στρατηγικές διαχείρισης του άγχους. Μέσω της αυτογνωσίας και της αυτορρύθμισης, οι εργαζόμενοι μπορούν να βρουν τις σωστές τεχνικές για να απολαύσουν την επιτυχία, να προσαρμοστούν στις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον και να προωθήσουν τη συνολική ευημερία και ανθεκτικότητα.

Οι εμπειρίες ανάρρωσης που σχετίζονται με την εργασία και αφορούν την ψυχολογική αποδέσμευση αποτελούν σημαντικό στοιχείο της ευημερίας των εργαζομένων στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Τέτοιες εμπειρίες προωθούν τη δημιουργία ενός κλίματος συνεργασίας στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν προσωρινά να απελευθερωθούν από τις πιέσεις και τις απαιτήσεις της εργασίας τους και να ανανεώσουν την ψυχική τους ενέργεια. Μέσω της ψυχολογικής αποδέσμευσης, οι εργαζόμενοι μπορούν να αναλογιστούν τους στόχους και τις προτεραιότητές τους και να επικεντρωθούν στις θετικές πτυχές των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν. Αυτή η διαδικασία ενισχύει την ομάδα και προωθεί την αμοιβαία υποστήριξη, ενθαρρύνοντας τους συναδέλφους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που προάγουν την ευημερία. Η ψυχολογική αποστασιοποίηση μπορεί να λειτουργήσει ως ισχυρό εργαλείο για την πρόληψη της εξουθένωσης, κάνοντας τους εργαζόμενους να αισθάνονται λιγότερο άγχος και περισσότερο έλεγχο (Khan & Mashikhi, 2017).

Επιπλέον, η υιοθέτηση πρακτικών που ενθαρρύνουν την ψυχολογική αποστασιοποίηση όπως ομαδικές δραστηριότητες, διαλείμματα για καφέ και συμμετοχή σε προγράμματα ευεξίας, μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός υγιέστερου

εργασιακού περιβάλλοντος. Σε τέτοιες καταστάσεις, οι εργαζόμενοι είναι πιο πρόθυμοι να μοιραστούν τις ανησυχίες τους και να συζητήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, ελαχιστοποιώντας τα συναισθήματα απομόνωσης και άγχους.

Έτσι, οι εμπειρίες ανάρρωσης στο χώρο εργασίας που βασίζονται στην ψυχολογική αποστασιοποίηση σε συνεργατικό επίπεδο δεν είναι μόνο ωφέλιμες για την ψυχική υγεία των εργαζομένων, αλλά και για τη συνολική παραγωγικότητα και την κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

Οι θετικές εμπειρίες οδηγούν σε έναν βρόχο θετικής ανατροφοδότησης, όπου οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις, γεγονός που τους καθιστά πιο ικανούς να διαχειρίζονται στρεσογόνες καταστάσεις. Αυτή η αίσθηση κυριαρχίας ενισχύει επίσης την αυτοπεποίθησή τους και μειώνει τα συναισθήματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Έτσι, οι εργαζόμενοι που βιώνουν μια αίσθηση κυριαρχίας είναι συχνά πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους, γεγονός που συμβάλλει στη συνολική ανάρρωση της εργασίας (Khan & Mashikhi, 2017).

Στην πράξη, οι οργανισμοί μπορούν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και ευκαιριών για προσωπική ανάπτυξη. Αυτές οι πρωτοβουλίες όχι μόνο διευρύνουν τις δεξιότητες των εργαζομένων, αλλά ενθαρρύνουν επίσης μια κουλτούρα υποστήριξης και συνεργασίας, δημιουργώντας ένα πιο ανθεκτικό και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας. Επιπλέον, οι στρατηγικές που επικεντρώνονται στην ενδυνάμωση των εργαζομένων ενισχύουν την αίσθηση του ανήκειν και της συμμετοχής, καθιστώντας την εργασία πιο ικανοποιητική και λιγότερο αγχωτική (Khan & Mashikhi, 2017).

Η εμπειρία της εργασιακής ανάρρωσης που σχετίζεται με τον έλεγχο είναι το κλειδί για τη συνολική ευημερία των εργαζομένων σε κοινό επίπεδο. Όταν οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να εκφράσουν τις απόψεις τους, αισθάνονται ότι ελέγχουν το περιβάλλον εργασίας τους. Αυτή η αίσθηση ελέγχου αυξάνει την αυτοεκτίμηση και την ψυχική ανθεκτικότητα, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αναρρώσουν καλύτερα από στρεσογόνες καταστάσεις. Επιπλέον, μια συνεργατική προσέγγιση στο χώρο εργασίας όπου οι συνάδελφοι υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον μπορεί να αυξήσει τη συνοχή και την ομαδική εργασία. Όταν οι εργαζόμενοι πηγαίνουν στη δουλειά γνωρίζοντας ότι έχουν την υποστήριξη και την κατανόηση των συναδέλφων τους, είναι πιο πιθανό να

αντιμετωπίσουν προκλήσεις με θετική στάση. Αυτή η αλληλεπίδραση δημιουργεί ένα περιβάλλον στο οποίο η ανάρρωση από τις δυσκολίες γίνεται πιο αποτελεσματική και αποδοτική.

Η ανάρρωση στο χώρο εργασίας είναι ένα σημαντικό συστατικό της ευημερίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων και οι εμπειρίες που σχετίζονται με την ψυχολογική αποδέσμευση, τον έλεγχο, την ικανότητα και τη χαλάρωση σε επίπεδο ομάδας παίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία. Η ψυχολογική απεμπλοκή, δηλαδή η ικανότητα διανοητικής απεμπλοκής από τις εργασιακές υποχρεώσεις και το άγχος, επιτρέπει στους εργαζόμενους να ανακτήσουν τη ζωτικότητα τους και να επανασυνδεθούν με τις προσωπικές τους ανάγκες. Μέσω ομαδικών δραστηριοτήτων, όπως η ομαδική ψυχολογική υποστήριξη και η συμμετοχή σε κοινές ψυχαγωγικές δραστηριότητες, οι εργαζόμενοι μπορούν να οικοδομήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας, να ενισχύσουν την αίσθηση της αποδέσμευσης και να προάγουν τη συναισθηματική ευεξία. Από την άλλη πλευρά, η ικανότητα των εργαζομένων να ελέγχουν και να επηρεάζουν το εργασιακό τους περιβάλλον είναι κρίσιμη για την ανάρρωση στο χώρο εργασίας. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της ομαδικής εκπαίδευσης και συνεργασίας μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αισθάνονται πιο ικανοί και ανεξάρτητοι και να αντιμετωπίζουν καλύτερα τις προκλήσεις που σχετίζονται με την εργασία. Η αίσθηση ελέγχου μπορεί να τονώσει την αυτοεκτίμηση, να μειώσει το άγχος και να οδηγήσει σε μια πιο υγιή εμπειρία στο χώρο εργασίας. Τέλος, η χαλάρωση είναι αναπόσπαστο μέρος της ανάρρωσης στο χώρο εργασίας. Ομαδικές δραστηριότητες που προάγουν τη χαλάρωση, όπως η γιόγκα και οι ομαδικές ασκήσεις ενσυνειδητότητας, μπορούν να δώσουν στους εργαζόμενους την ευκαιρία να επαναφορτιστούν και να απαλλαγούν από το άγχος από το άγχος της καθημερινότητας. Αυτές οι πρακτικές, ειδικά όταν εφαρμόζονται σε ομαδικό επίπεδο, αυξάνουν τη συνοχή της ομάδας, βελτιώνουν τις διαπροσωπικές σχέσεις και δημιουργούν ένα πιο συνεργατικό και θετικό εργασιακό περιβάλλον. Συνολικά, η συνδυασμένη εφαρμογή αυτών των στοιχείων προάγει την ανάρρωση στο χώρο εργασίας και την ευημερία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία

3.1 Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αφορά εργαζόμενους ηλικίας 18 – 65 ετών οι οποίοι έχουν αναγκαστεί να λείψουν από την δουλειά τους για κάποιο θέμα (π.χ υγείας, προσωπικό ζήτημα). Η μελέτη εργαζομένων που έχουν αναγκαστεί να λείψουν από τη δουλειά λόγω θέματος υγείας ή προσωπικού ζητήματος είναι κρίσιμη για την κατανόηση της διαδικασίας εργασιακής ανάρρωσης. Αυτοί οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις, όπως το άγχος της επανένταξης, η ανάκτηση της παραγωγικότητας και η αντιμετώπιση πιθανών προκαταλήψεων. Εξετάζοντας τις εμπειρίες τους, μπορούμε να αναπτύξουμε στρατηγικές υποστήριξης που προωθούν την ομαλή επιστροφή στην εργασία, ενισχύουν την ψυχική και σωματική υγεία τους, και συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη διατήρηση της ευεξίας και της απόδοσής τους. Αυτή η γνώση είναι πολύτιμη για τη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών υποστήριξης στον εργασιακό χώρο. Για τους σκοπούς της έρευνας συγκεντρώθηκε δείγμα ευκολίας 100 εργαζομένων (ιδιωτικοί υπάλληλοι, δημόσιοι υπάλληλοι, επιχειρηματίες, ελεύθεροι επαγγελματίες). Η ερευνήτρια μετά την κατασκευή του ερωτηματολογίου επέλεξε να μοιράσει το ερωτηματολόγιο σε γνωστούς της στην περιοχή της Αθήνας. Η διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου έγινε παρουσία της ερευνήτριας για την περίπτωση αποριών από την πλευρά των ερωτώμενων. Το 40% του δείγματος ήταν άνδρες και η μέση ηλικία του δείγματος ήταν τα 38,41 έτη (Τ.Α = 10,86). Η συγκεκριμένη τεχνική δειγματοληψίας επιλέχθηκε καθώς είναι οικονομικότερη και ταχύτερη χρονικά παρόλο που τα αποτελέσματα της έρευνας δεν γενικεύονται εύκολα στον πληθυσμό.

3.2 Εργαλεία της έρευνας

Για την διερεύνηση του θέματος μελέτης δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο (Παράρτημα) το οποίο περιλάμβανε δημογραφικές αρχικά ερωτήσεις (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, Αριθμός παιδιών, Ώρες εργασίας ημερησίως, Έτη εργασίας που απαιτούσαν ομαδική εργασία, Έτη εργασίας που απαιτούσαν ατομική εργασία, Βαθμός απαίτησης ομαδικής εργασίας λόγω της θέσης εργασίας, Αριθμός υφισταμένων).

Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλάμβανε την κατάσταση Εργασιακής Ανάρρωσης (State of Being recovered) (Cronbach's alpha = 0.718) βασισμένη στο άρθρο των (Cronbach's alpha = 0.718) βασισμένη στο άρθρο των Binnewies et al., (2009) ((ερωτήσεις της μορφής Likert 5 σημείων (1 = καθόλου αληθινό, 2 = λίγο αληθινό, 3 = μέτριο αληθινό, 4 = αρκετά αληθινό, 5 = πολύ αληθινό). Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ενότητες για τις εμπειρίες εργασιακής ανάρρωσης σε ατομικό, ομαδικό και συνεργατικό επίπεδο (ερωτήσεις της μορφής Likert 5 σημείων (1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = διαφωνώ, 3 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4 = συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα). Οι ερωτήσεις ήταν βασισμένες στο άρθρο των Sonnentag & Fritz (2007). Κάθε διάσταση (ατομικό, ομαδικό και συνεργατικό επίπεδο) περιλάμβανε τέσσερις υποδιαστάσεις των τεσσάρων ερωτήσεων, ατομικό επίπεδο (*Psychological Detachment* (Cronbach's alpha = 0.783), *Relaxation* (Cronbach's alpha = 0.746), *Mastery* (Cronbach's alpha = 0.617), *Control* (Cronbach's alpha = 0.743), συνεργατικό επίπεδο: *Psychological Detachment* (Cronbach's alpha = 0.727), *Relaxation* (Cronbach's alpha = 0.704), *Mastery* (Cronbach's alpha = 0.607), *Control* (Cronbach's alpha = 0.729) και ομαδικό επίπεδο: *Psychological Detachment* (Cronbach's alpha = 0.735), *Relaxation* (Cronbach's alpha = 0.724), *Mastery* (Cronbach's alpha = 0.623), *Control* (Cronbach's alpha = 0.766). Επιπρόσθετα, η προτελευταία ενότητα αφορούσε το Team Cohesiveness – Συνοχή Ομάδας (Cronbach's alpha = 0.846) σύμφωνα με το άρθρο των Wang, Chou & Jiang (2005) (ερωτήσεις της μορφής Likert 5 σημείων (1 = ποτέ, 2 = μερικές φορές, 3 = αρκετές φορές, 4 = πολλές φορές, 5 = πάντα). Η τελευταία ενότητα αφορούσε το Team Effectiveness – Αποτελεσματικότητα Ομάδας (Cronbach's alpha = 0.902) σύμφωνα με τους Thielen, et al., (2018) (ερωτήσεις της μορφής Likert 7 σημείων (1 = πολύ κακή, 2 = λίγο κακή, 3 = κακή, 4 = ούτε καλή ούτε κακή, 5 = λίγο καλή, 6 = καλή, 7 = εξαιρετική).

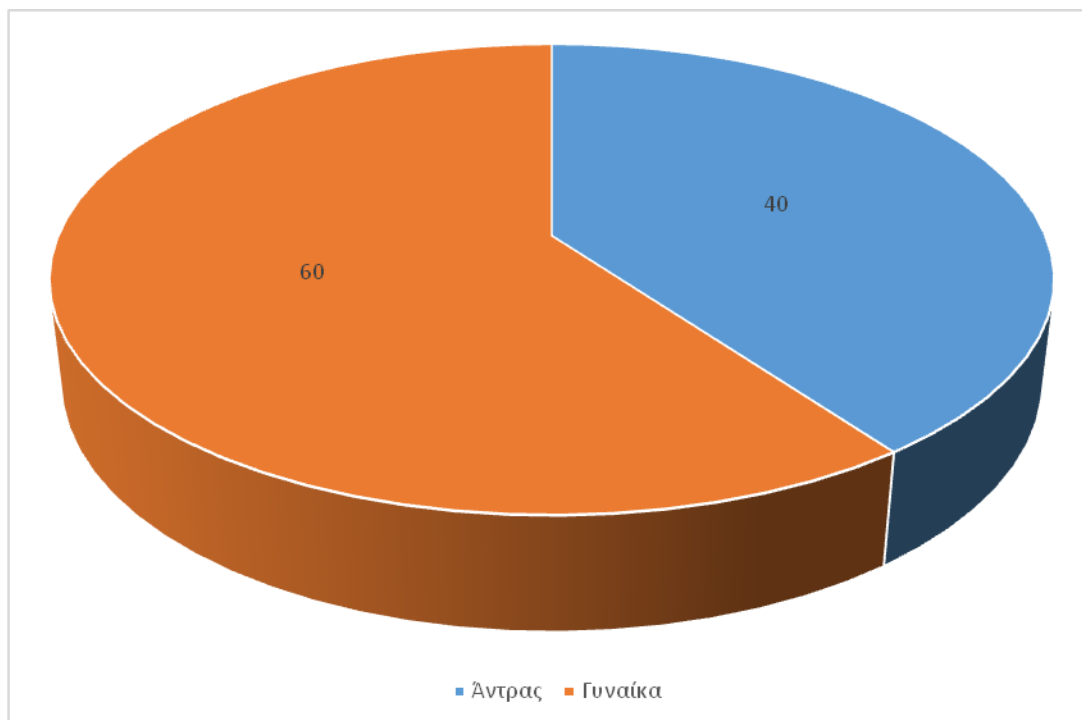
3.3 Κώδικας Δεοντολογίας

Για την συλλογή του δείγματος τηρήθηκαν όλοι οι δεοντολογικοί κανόνες καθώς οι ερωτώμενοι ενημερώθηκαν για τα δικαιώματά τους, την εξασφάλιση της ανωνυμίας τους, την δυνατότητα αποχώρησης από την έρευνα και τους σκοπούς εκτέλεσης της μελέτης.

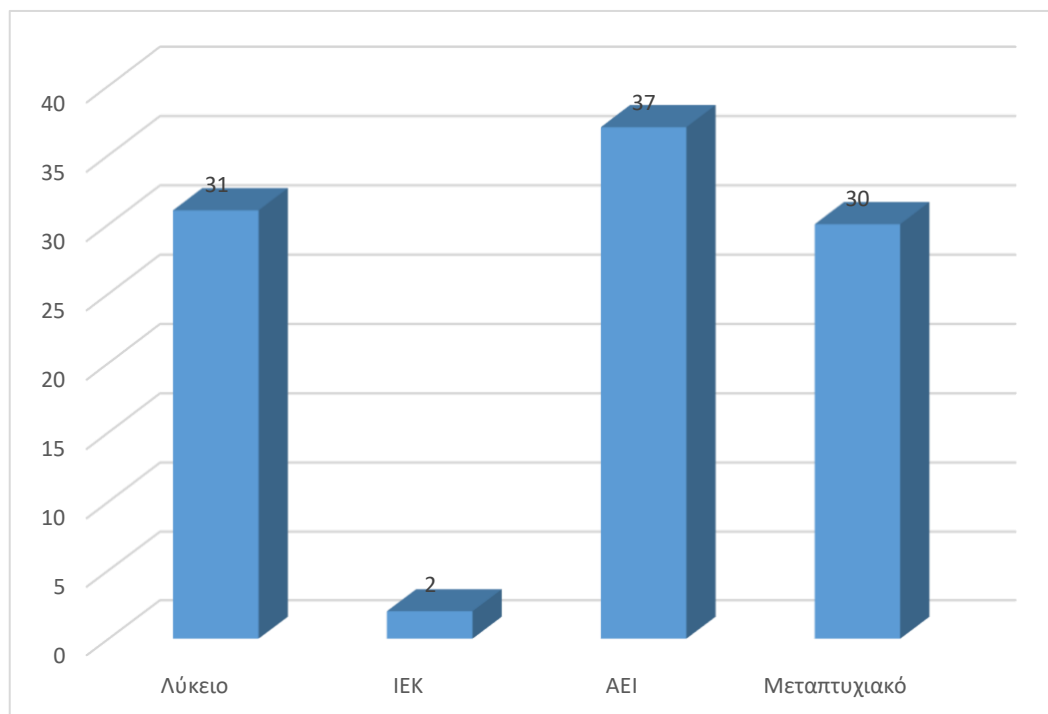
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής και της επαγωγικής στατιστικής.

Στον Γράφημα 1 παρατηρείται ότι η αναλογία ανδρών και γυναικών στο δείγμα είναι 40,0% και 60,0% αντίστοιχα.



Στον γράφημα 2 παρατηρείται το 67,0% του δείγματος να έχει τουλάχιστον πτυχίο ΑΕΙ.



Γράφημα 1. Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίνακας.1 Ηλικία, Αριθμός παιδιών, ώρες εργασίας ημερησίως, Έτη εργασίας που απαιτούσαν ομαδική εργασία, Έτη εργασίας που απαιτούσαν ατομική εργασία, βαθμός απαίτησης ομαδικής εργασίας λόγω της θέσης εργασίας & Αριθμός υφιστάμενων

	Μ	ΤΑ
Ηλικία	38,41	10,86
Αριθμός παιδιών	1,34	1,25
Ώρες εργασίας ημερησίως	8,90	2,17
Έτη εργασίας που απαιτούσαν ομαδική εργασία	13,60	11,11
Έτη εργασίας που απαιτούσαν ατομική εργασία	14,78	10,85

Βαθμός απαίτησης ομαδικής εργασίας λόγω της θέσης εργασίας	4,35	1,21
Αριθμός υφισταμένων	1,81	3,04

Στον πίνακα 1 παρατηρείται η μέση ηλικία του δείγματος να είναι τα 38,41 έτη (TA = 10,86). Ο μέσος αριθμός παιδιών είναι 1,34 (TA = 1,25), ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας ημερησίως είναι 8,90 (TA = 2,17), ο μέσος αριθμός μερών εργασίας που απαιτούσαν ομαδική εργασία είναι 13,60 (TA = 11,11), ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας που απαιτούσαν ατομική εργασία είναι 14,78 (TA = 10,85), ο μέσος βαθμός απαίτησης ομαδικής εργασίας λόγω της θέσης είναι 4,35 (TA = 1,21) και ο μέσος αριθμός υφιστάμενων είναι 1,81 (TA = 3,04).

Στον πίνακα 1 (Παράρτημα) παρατηρείται η κατάσταση εργασιακής ανάρρωσης να αξιολογείται οριακά σε μέτριο επίπεδο (M = 2,58, TA = 0,87). Ακόμα, στον πίνακα 2 (Παράρτημα) παρατηρείται να αξιολογούνται σε χαμηλό επίπεδο οι εμπειρίες εργασιακής ανάρρωσης σε ατομικό επίπεδο που αφορούν την ψυχολογική αποστασιοποίηση (M = 2,08) και την εκμάθηση νέων πραγμάτων (M = 2,37) ενώ σε μέτριο επίπεδο αξιολογούνται η χαλάρωση (M = 2,80) και ο έλεγχος (M = 3,09). Επίσης, στον πίνακα 3 (Παράρτημα) παρατηρείται να αξιολογούνται σε χαμηλό επίπεδο οι εμπειρίες εργασιακής ανάρρωσης σε συνεργατικό επίπεδο που αφορούν την ψυχολογική αποστασιοποίηση (M = 2,07) και την εκμάθηση νέων πραγμάτων (M = 2,43) ενώ σε μέτριο επίπεδο αξιολογούνται η χαλάρωση (M = 2,77) και ο έλεγχος (M = 3,13). Επιπρόσθετα, στον πίνακα 4 (Παράρτημα) παρατηρείται να αξιολογούνται σε χαμηλό επίπεδο οι εμπειρίες εργασιακής ανάρρωσης σε ομαδικό επίπεδο που αφορούν την ψυχολογική αποστασιοποίηση (M = 2,02) και την εκμάθηση νέων πραγμάτων (M = 2,44) ενώ σε μέτριο επίπεδο αξιολογούνται η χαλάρωση (M = 2,80) και ο έλεγχος (M = 3,12). Επίσης, στον πίνακα 5 (Παράρτημα) παρατηρείται να αξιολογείτε σε μέτριο επίπεδο η συνοχή της ομάδας (M = 2,86). Τέλος, στον πίνακα 9 (Παράρτημα) παρατηρείται να αξιολογείτε σε μέτριο επίπεδο η αποτελεσματικότητα της ομάδας (M = 2,93).

Πίνακας.2 Συσχετίσεις

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Κατάσταση																					
1 Εργασιακής	1	40	.26	.32	.37	.21	.25	.35	.22*	.36	0.15	.34	.22	.81	.71	0.01	0.0	.30	0.0	0.0	-
Ανάρρωσης		**	**	**	**	*	**	**		**		**	*	**	**		7	**	3	4	0.0
Ψυχολογική																					1
2 αποστασιοποίησ	1		0.1	.27	.34	0.1	.43	.65	.345	-	.361	.65	.32	0.0	0.0		0.0	-	0.0	0.1	0.0
η			6	**	**	6	**	**	**	0.0	**	**	**	6	7	0.02	6	0.2	3	2	0
										3								0			
3 Χαλάρωση			1	.49	.58	.31	0.0	.24	0.09	-	-	.26	0.0	0.1	0.0	-	0.0	-	-	-	-
				**	**	*	2	*		0.1	0.02	**	9	3	2	0.09	9	0.1	0.1	0.0	0.0
										2								0	0	4	1
4 Ικανότητα				1	.42	0.1	.25	.29	0.15	-	.19*	.31	0.1	.24	0.1	-	0	0.0	-	-	-
					**	4	*	**		0.0		**	8	*	8	0.16	0	0	0.1	0.0	0.1
										9									0	3	3
5 Έλεγχος					1	.48	.24	.51	.26*	-	0.14	.53	.23	0.1	0.1	0.03	0.0	-	0.1	0.1	0.0
						**	*	**		0.1		**	*	9	4	3	9	0.1	1	7	9
										7								0			
Ψυχολογική										-											
6 αποστασιοποίησ						1	0.0	.33	0.14	-	0.01	.34	0.1	0.1	0.0	-	0.0	0.0	0.0	-	0.1
η							8	**		0.1		**	3	1	9	0.03	8	3	6	0.0	6
										9										9	

7	Χαλάρωση	1	.53 **	.563 **	0.0 1	.94* *	.53 **	.52 **	.22 *	.26 **	0.07	0.1 7	- 0.1 0	0.0 0	0.0 9	- 0.0 9
8	Ικανότητα	1		.44* *	- 0.1 6	.45* *	.99 **	.42 **	0.1 3	0.1 9	0.00 2	0.1 1	- 0.1 0	0.0 0	0.0 1	0.0 0
9	Έλεγχος			1	0.1 5	.60* *	.44 **	.96 **	.22 *	.36 **	0.13	0.1 9	0.0 5	0.0 9	0.1 1	0.0 0
10	Ψυχολογική αποστασιοποίησ η				1	0.08	0.1 8	0.1 8	.41 **	.39 **	0.06	0.1 4	.22 *	0.1 0	0.0 9	- 0.0 2
11	Χαλάρωση				1		.45 **	.60 **	0.1 6	.27 **	0.09	0.1 9	- 0.1	0.0 1	0.1 5	- 0.1
12	Ικανότητα						1	.42 **	0.1 2	0.1 8	0.01	0.1 1	- 0.1	0.0 0	0.0 2	0.0 0
13	Έλεγχος							1	.29 **	.46 *	0.11	0.1 5	0.0 9	0.1 2	0.1 3	- 0.0 3
14	Συνοχή Ομάδας								1	.85 **	0.03	0.0 2	.38 **	0.0 6	0.0 3	- 0.0 1

1	Αποτελεσματικ	1	0.06	0.0	.40	0.0	-	-
5	ότητα Ομάδας			0	**	6	0.0	0.0
							1	5
1	Ηλικία	1		.69	0.1	.78	.73	-
6				**	8	**	**	0.0
								4
1	Αριθμός				0.1	.45	.45	-
7	παιδιών		1		5	**	**	0.0
								4
1	Ώρες εργασίας					0.0	0.1	-
8	ημερησίως				1	7	3	0.1
								7
	Έτη εργασίας							
1	που απαιτούσαν						.62	.39
9	ομαδική						1	**
	εργασία							**
	Έτη εργασίας							
2	που απαιτούσαν							-
0	ατομική						1	0.1
	εργασία							3
2	Βαθμός							1

1	απαίτησης ομαδικής εργασίας λόγω της θέσης εργασίας	
2	Αριθμός	.21
2	υφισταμένων	*

Σημείωση: οι κατηγορίες 2 – 5 ανήκουν στην περίπτωση « (Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης).Ατομικό Επίπεδο», οι κατηγορίες 6 – 9 ανήκουν στην περίπτωση « (Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης).Συνεργατικό Επίπεδο», οι κατηγορίες 10 – 13 ανήκουν στην περίπτωση « (Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης).Ομαδικό Επίπεδο», ** $p < .01$

Στον πίνακα 2 παρατηρείται με την χρήση του στατιστικού ελέγχου Pearson index ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της εργασιακής ανάρρωσης με την ψυχολογική αποστασιοποίηση σε ατομικό επίπεδο ($r = .401, p < .01$), την χαλάρωση σε ατομικό επίπεδο ($r = .263, p < .01$), την εκμάθηση νέων πραγμάτων σε ατομικό επίπεδο ($r = .324, p < .01$), τον έλεγχο σε ατομικό επίπεδο ($r = .371, p < .01$), την ψυχολογική αποστασιοποίηση σε συνεργατικό επίπεδο ($r = .217, p < .01$), την χαλάρωση σε συνεργατικό επίπεδο ($r = .259, p < .01$), την εκμάθηση νέων πραγμάτων σε συνεργατικό επίπεδο ($r = .352, p < .01$), τον έλεγχο σε συνεργατικό επίπεδο ($r = .218, p < .01$), την ψυχολογική αποστασιοποίηση σε ομαδικό επίπεδο ($r = .364, p < .01$), την εκμάθηση νέων πραγμάτων σε ομαδικό επίπεδο ($r = .346, p < .01$), τον έλεγχο σε ομαδικό επίπεδο ($r = .219, p < .01$), τη συνοχή ομάδας ($r = .809, p < .01$), την αποτελεσματικότητα ομάδας ($r = .705, p < .01$) και τις ώρες εργασίας ημερησίως ($r = .303, p < .01$).

Πίνακας 3. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Εργασιακής Ανάρρωσης

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	3.326	0.102			32.76	0.000		
Φύλο	-1.547	0.033	-0.88		-47.195	0.000	0.933	1.072
Ψυχολογική αποστασιοποίηση (Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης).Ατομικό Επίπεδο	0.634	0.027	0.496		23.888	0.000	0.753	1.328
Έλεγχος (Εμπειρίες Εργασιακής	0.075	0.025	0.071		3.028	0.003	0.591	1.691

Ανάρρωσης).Ατομικό Επίπεδο							
Ικανότητα (Εμπειρίες							
Εργασιακής	0.08	0.022	0.072	3.565	0.001	0.787	1.271
Ανάρρωσης).Ατομικό Επίπεδο							
Ψυχολογική αποστασιοποίηση (							
Εμπειρίες Εργασιακής							
Ανάρρωσης).Συνεργατικό	0.101	0.027	0.078	3.789	0.000	0.76	1.316
Επίπεδο							
Έλεγχος (Εμπειρίες Εργασιακής							
Ανάρρωσης).Συνεργατικό	-	0.02	-0.067	-3.395	0.001	0.845	1.183
Επίπεδο	0.068						

Στον πίνακα 3 παρατηρείται ότι στατιστικά σημαντικές προβλεπτικές μεταβλητές της εργασιακής ανάρρωσης ήταν το φύλο ($b = -1.547, p < .001$) (οι γυναίκες είχαν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ανάρρωσης έναντι των ανδρών), η ψυχολογική αποστασιοποίηση σε ατομικό επίπεδο ($b = .634, p < .001$), ο έλεγχος σε ατομικό επίπεδο ($b = .075, p < .01$), η ψυχολογική αποστασιοποίηση σε συνεργατικό επίπεδο ($b = .101, p < .001$), η εκμάθηση νέων πραγμάτων σε ατομικό επίπεδο ($b = .080, p < .01$) και ο έλεγχος σε συνεργατικό επίπεδο ($b = -.068, p < .01$). Η τελευταία μεταβλητή είχε αρνητική επίδραση ενώ οι υπόλοιπες είχαν θετική επίδραση.

Κεφάλαιο 5: Συζήτηση –Περιορισμοί- Προτάσεις

5.1 Συζήτηση

Η ανάλυση της κατάστασης εργασιακής ανάρρωσης όπως προέκυψε και μέσα από το θεωρητικό πλαίσιο, παρέχει σημαντικά συμπεράσματα που αξίζουν προσεκτικής εξέτασης. Σύμφωνα με τα ευρήματα, η επαγγελματική ανάρρωση αξιολογείται σε οριακά έως μέτρια επίπεδα, υποδεικνύοντας την ανάγκη παρέμβασης και βελτίωσης. Ένα από τα πιο ανησυχητικά ευρήματα της μελέτης ήταν η χαμηλή βαθμολογία της εργασιακής εμπειρίας ανάρρωσης σε ατομικό, συνεργατικό και ομαδικό επίπεδο (Steed et al. 2021). Φαίνεται, δηλαδή, ότι οι εργαζόμενοι δεν βιώνουν αρκετό ψυχολογικό διαχωρισμό από τις καθημερινές τους εργασίες. Ειδικότερα, η έλλειψη ευκαιριών προσωπικής μάθησης και ανάπτυξης σε ατομικό επίπεδο υποδηλώνει την ανάγκη επικαιροποίησης του πλαισίου εκπαίδευσης και υποστήριξης που παρέχεται στους εργαζόμενους. Αντίθετα, οι παράγοντες που σχετίζονται με τη χαλάρωση και τον έλεγχο αξιολογήθηκαν σε μέτρια επίπεδα. Αυτό σημαίνει ότι, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι έχουν επίγνωση της ανάγκης για στιγμές χαλάρωσης, μπορεί να μην υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για να ξεφύγουν από την πίεση της εργασίας (Steedetal. 2021).

Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν τον έλεγχο των συνθηκών εργασίας τους, είναι πιο πιθανό να ανακτήσουν ενέργεια και κινητικότητα. Επιπλέον, μια μέτρια βαθμολογία εργασιακής συνοχής και αποτελεσματικότητας εγείρει ανησυχία. Η επικοινωνία και η συνεργασία είναι σημαντικές για την αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας (Rothenberg, 2023).

Οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις για την οικοδόμηση των απαραίτητων σχέσεων εμπιστοσύνης και υποστήριξης μεταξύ τους. Αυτές οι κοινές αδυναμίες μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα της ομάδας να λειτουργεί σε συντονισμό και με παραγωγικότητα (Khan & Mashikhi, 2017).

Η ανάρρωση είναι μια σημαντική διαδικασία για την ευημερία των εργαζομένων, καθώς επηρεάζει άμεσα την απόδοση και την ψυχική υγεία των εργαζομένων (Rothenberg,2023). Τα ευρήματα που επικεντρώθηκαν στο πεδίο της παλινδρόμησης έδειξαν ότι η ψυχολογική απόσταση έχει τη μεγαλύτερη θετική επίδραση στην ανάρρωση σε ατομικό επίπεδο. Παράγοντες που φαίνεται να συμβάλλουν ενεργά στην ανάρρωση της εργασίας

περιλαμβάνουν τον προσωπικό έλεγχο και την εκμάθηση νέων πραγμάτων. Η αίσθηση ελέγχου παρέχει υποστήριξη στην αυτοεκτίμηση των εργαζομένων και τους επιτρέπει να διαχειρίζονται τις εργασιακές προκλήσεις με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.

Αντίθετα, τα αποτελέσματα της μελέτης τόνισαν μια ανησυχητική πτυχή, ότι ο έλεγχος φαίνεται να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ανάρρωση. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο άγχος που μπορεί να προκύψει στους εργαζόμενους όταν η διαδικασία ανάρρωσης ενθαρρύνεται ή επιβάλλεται μέσω συνεργατικών ρυθμίσεων, αλλά οι ευθύνες και οι προσδοκίες που σχετίζονται με τη δυναμική του λόγου μπορεί να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη πίεση αντί να προωθήσουν την απαραίτητη ηρεμία και ανάρρωση (Khan & Mashikhi, 2017).

Αυτή η διαφορά μπορεί να αποδοθεί σε πολλούς παράγοντες, όπως η άνιση εργασία (είτε από το σπίτι εξ αποστάσεως είτε στον εργασιακό χώρο), η οποία μπορεί να προσθέσει επιπλέον άγχος στις γυναίκες κατά τη διάρκεια της ανάρρωσης.

Συμπερασματικά, η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της ψυχολογικής απομόνωσης και του προσωπικού ελέγχου για την επίτευξη εργασιακής ανάρρωσης. Η κατανόηση αυτών των παραμέτρων συμβάλλει στην αύξηση της ευημερίας και της παραγωγικότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Η έρευνα είναι ένας σημαντικός πυλώνας για την κατανόηση διαφόρων θεμάτων που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας, ιδιαίτερα τη διαδικασία εργασιακής ανάρρωσης. Ωστόσο, η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων και η γενίκευσή τους εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τους περιορισμούς που μπορεί να αποκαλύψει η ερευνητική διαδικασία. Στην περίπτωση αυτή, οι κύριοι περιορισμοί ήταν το μικρό μέγεθος δείγματος, η έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας και η αποτυχία να ληφθεί υπόψη το εργασιακό περιβάλλον (Bloom et al. 2018).

5.2 Περιορισμοί

Ένας από τους σημαντικότερους περιορισμούς που εντοπίστηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη ήταν το μικρό μέγεθος του δείγματος. Επιπλέον, η έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος μπορεί να υπονομεύσει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων (Driskell, Salas & Driskell, 2018).

Αυτό έχει σημαντικές επιπτώσεις, επειδή οι στρατηγικές ανάρρωσης μπορεί να μην είναι συγκρίσιμες ή να μην ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες όλων των

εργαζομένων. Παράγοντες όπως η επικοινωνία, η συνεργασία και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων παίζουν σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση ενός θετικού εργασιακού κλίματος. Η έλλειψη ανάλυσης του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε ανακριβή συμπεράσματα για τα αίτια που επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις απόψεις της διοίκησης σχετικά με την ανάρρωση των εργαζομένων. Ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προκαλέσει καταστάσεις άγχους και στρες και να επηρεάσει την απόδοση των εργαζομένων και την αντίληψη των πολιτικών ανάρρωσης που εφαρμόζονται. Η κατανόηση των περιορισμών μιας μελέτης είναι το κλειδί για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της. Το μικρό μέγεθος και η μη αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, σε συνδυασμό με την παράλειψη της σημασίας του εργασιακού περιβάλλοντος, καθορίζουν την ανάγκη για μια πιο προσεκτική προσέγγιση στην έρευνα για την εργασιακή ανάρρωση. Μόνο με την ολιστική κατανόηση αυτών των παραγόντων μπορούν να εφαρμοστούν σε στρατηγικές που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων και προάγουν τη συνολική ευημερία και την παραγωγικότητα του χώρου εργασίας (Khan & Mashikhi, 2017).

5.3 Προτάσεις

Αναφορικά με τα ευρήματα τα οποία εντοπίστηκαν στην παρούσα μελέτη ακολουθούν οι εξής προτάσεις:

1. Η αναγνώριση των μέτριων επιπέδων επαγγελματικής ανάρρωσης υποδεικνύει ότι οι οργανισμοί πρέπει στο άμεσο μέλλον να εξετάσουν την επανεξέταση του εκπαιδευτικού τους πλαισίου, προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική μάθηση και ανάπτυξη. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να δημιουργήσει έναν θετικό κύκλο, ενισχύοντας την ψυχολογική απόσταση των εργαζομένων από τις καθημερινές τους υποχρεώσεις και προάγοντας την ευεξία τους.
2. Επιπλέον, η βελτίωση των ευκαιριών για χαλάρωση και αποφόρτιση αποτελεί κρίσιμο βήμα.
3. Μέσω της ενίσχυσης των προγραμμάτων ευημερίας και της προαγωγής ενός ισχυρού πολιτισμού συνεργασίας, οι οργανισμοί μπορούν να διευκολύνουν ένα δυναμικό και αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον.

4. Η επικοινωνία και η συνεργασία μέσα στην ομάδα είναι επίσης κρίσιμες. Η ανάπτυξη ασφαλών και υποστηρικτικών σχέσεων μπορεί να ενδυναμώσει τη συνοχή και την αποδοτικότητα των ομάδων, επιτρέποντας στους εργαζομένους να συγκεντρώνονται γύρω από κοινούς στόχους.
5. Η ενίσχυση εμπιστοσύνης και υποστήριξης μπορεί να συμβάλλει στην καλύτερη διαχείριση των εργασιακών προκλήσεων και στη βελτίωση της ομαδικής παραγωγικότητας.
6. Οι ηγεσίες θα πρέπει να συστηματοποιήσουν την ψυχολογική υποστήριξη. Η ενίσχυση της αυτοδομής και της αυτοεκτίμησης των εργαζομένων είναι απαραίτητη για να διαχειρίζονται τις προκλήσεις του επαγγελματικού τους περιβάλλοντος με βεβαιότητα.
7. Καθώς η μελέτη δείχνει ότι οι πιέσεις που προκύπτουν από τη συνεργατική διαχείριση μπορούν να προαχθούν, είναι ζωτικής σημασίας να εφαρμοστούν οργανωτικές στρατηγικές που ενθαρρύνουν την προσωπική ευθύνη και την ψυχολογική απομόνωση κατά τη διάρκεια της ανάρρωσης. Η υιοθέτηση μοντέλων που αναγνωρίζουν και μετρούν τις μοναδικές ανάγκες των εργαζομένων, ειδικά των γυναικών, μπορεί να μειώσει το άγχος και να διευκολύνει την ανάρρωση.
8. Τέλος, οι περιορισμοί που εντοπίστηκαν από τις υπάρχουσες μελέτες υπογραμμίζουν την ανάγκη για μια πιο σφαιρική ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο σύνολό τους, αυτές οι προτάσεις έχουν στόχο την αναβάθμιση της επαγγελματικής ανάρρωσης και στην προαγωγή της ψυχικής υγείας, οδηγώντας σε μεγαλύτερη ικανοποίηση και απόδοση στον χώρο εργασίας.

Βιβλιογραφία

- Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176-184.
- Arnold, M., & Sonnentag, S. (2023). Time matters: The role of recovery for daily mood trajectories at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(4), 754-785.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67-93.
- Carmeli, A., Friedman, Y., & Tishler, A. (2013). Cultivating a resilient top management team: The importance of relational connections and strategic decision comprehensiveness. *Safety science*, 51(1), 148-159.
- De Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Sciences*, 40(3), 151-173.
- Dinh, J. V., & Salas, E. (2017). Factors that influence teamwork. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of team working and collaborative processes*, 13-41.
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European psychologist*.
- Flint-Taylor, J., & Cooper, C. L. (2017). Team resilience: Shaping up for the challenges ahead. In *Managing for resilience* (pp. 129-149). Routledge.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, skill development and employee welfare. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 23-46.

- Gil, F., Alcover, C. M., & Peiró, J. M. (2005). Work team effectiveness in organizational contexts: Recent research and applications in Spain and Portugal. *Journal of Managerial Psychology*, 20(3/4), 193-218.
- Goodwin, G. F., Burke, C. S., Wildman, J. L., & Salas, E. (2008). Team effectiveness in complex organizations: An overview. *Team effectiveness in complex organizations*, 37-50.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 288-298.
- Hartenian, L. S. (2003). Team member acquisition of team knowledge, skills, and abilities. *Team Performance Management: An International Journal*, 9(1/2), 23-30.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: a critical examination. *Psychological bulletin*, 130(4), 574.
- Kennedy, D. M., Landon, L. B., & Maynard, M. T. (2016). Extending the conversation: Employee resilience at the team level. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 466-475.
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. (2017). Impact of teamwork on employees performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 14-22.
- Khawam, A. M., DiDona, T., & Hernández, B. S. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 32(3), 267-286.
- Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2013). Work groups and teams in organizations: Review update.
- Levi, D., & Askay, D. A. (2020). *Group dynamics for teams*. SAGE publications.
- Malik, P., & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: exploring the nexus in Indian IT sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 166-189.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110-126.

- Maynard, M. T., & Kennedy, D. M. (2016). Team adaptation and resilience: What do we know and what can be applied to long-duration isolated, confined, and extreme contexts. *National Aeronautics and Space Administration*.
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537.
- Nadal, C. T., Mañas, G. P., Bernadó, B. S., & Mora, C. A. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27(4), 354-361.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 69-85.
- Richter, A. W., Dawson, J. F., & West, M. A. (2011). The effectiveness of teams in organizations: A meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2749-2769.
- Rothenberg, B.(2023). The Best Recovery activities, Ανάκτηση από:
<https://www.whoop.com/us/en/thelocker/the-best-recovery-activities-according-to-whoop-members/>[Πρόσβαση 26-8-2024]
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(2), 135-140.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196.
- 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.
- 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., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(S1),

S72-S103.

- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 1-36). Emerald Group Publishing Limited.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.
- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 33-60.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 365.
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47(4), 867-897.
- Strauss-Blasche, G., Ekmekcioglu, C., & Marktl, W. (2002). Moderating effects of vacation on reactions to work and domestic stress. *Leisure Sciences*, 24(2), 237-249.
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2000). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group dynamics: theory, research, and practice*, 4(1), 44.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 177-199.
- Van Thielen, T., Decramer, A., Vanderstraeten, A., & Audenaert, M. (2018). When does performance management foster team effectiveness? A mixed-method field study on the influence of environmental extremity. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 766–782.

- Wang, E., Chou, H., & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during ERP implementation. *International Journal of Project Management*, 23(3), 173–180.
- Wheelan, S. A., Åkerlund, M., & Jacobsson, C. (2024). *Creating effective teams: A guide for members and leaders*. Sage Publications.
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology*, 15(2), 129-138.

Παράρτημα

Παράρτημα Ερωτηματολογίου

Καλησπέρα σας ,ονομάζομαι Τόλιου Αγγελική –Μαρία και είμαι φοιτήτρια στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Εφαρμοσμένη Οικονομική του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας .Η διπλωματική μου , έχει θέμα Εμπειρίες Ανάρρωσης και Εργασιακή Ανάρρωση :Μία Συγκριτική Μελέτη .Θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγα λεπτά από τον χρόνο σας για να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις. Η κάθε απάντηση σας είναι άκρως εμπιστευτική καθώς και ανώνυμη.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων .



Ερωτηματολόγιο

A. Μέρος: Δημογραφικά στοιχεία

1.Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

.....έτη

3. Επίπεδο Εκπαίδευσης

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- ΙΕΚ
- Κολέγιο
- ΤΕΙ
- ΑΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

4. Πόσα παιδιά έχετε;

.....

5. Πόσες ώρες εργάζεστε ημερησίως;

.....ώρες

6. Πόσα έτη συνολικής εργασίας έχετε σε θέσεις εργασίας που απαιτούν ομαδική εργασία;

..... έτη

7. Πόσα έτη συνολικής εργασίας έχετε σε θέσεις εργασίας που απαιτούν ατομική εργασία;

..... έτη

8. Κατά πόσο η παρούσα θέση εργασίας σας απαιτεί ομαδική εργασία;

1	2	3	4	5
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Αμιγώς

9. Πόσους υφιστάμενους έχετε;

.....

B Μέρος

B1. Κατάσταση Εργασιακής Ανάρρωσης (State of Being Recovered)

10. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν τον βαθμό στον οποίο αισθάνεσθε καλά τα πρωινά στην εργασία σας. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «καθόλου αληθινό» έως «πολύ αληθινό» κατά πόσο ισχύουν τα παρακάτω:

	Καθόλου Αληθινό	Λίγο αληθινό	Μέτρια αληθινό	Αρκετά αληθινό	Πολύ αληθινό
Σήμερα το πρωί νιώθω ξεκούραστος/η.	1	2	3	4	5
Σήμερα το πρωί νιώθω σωματικά ανανεωμένος/η.	1	2	3	4	5
Σήμερα το πρωί νιώθω ψυχική ανανέωση.	1	2	3	4	5
Σήμερα το πρωί είμαι γεμάτος/η ενέργεια.	1	2	3	4	5

B2.1. Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης (Recovery Experiences) – Ατομικό Επίπεδο

11. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν τις Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης σε **Ατομικό επίπεδο**. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «Διαφωνώ απόλυτα» έως «Συμφωνώ απόλυτα» κατά πόσο εντός της εργασιακής σας ημέρας **μπορέσατε με προσωπική προσπάθεια (μόνος σας) να:**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
<i>Psychological Detachment</i>					
Ξεχάσω τα της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
Μην σκέφτομαι καθόλου την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Αποστασιοποιηθώ από την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Πάρω ένα διάλειμμα από τις απαιτήσεις της δουλειάς.	1	2	3	4	5
<i>Relaxation</i>					
Σταματήσω τα πάντα και χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Κάνω χαλαρωτικά πράγματα	1	2	3	4	5
Χρησιμοποιώ το χρόνο για να χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Αφιερώνω χρόνο για αναψυχή.	1	2	3	4	5
<i>Mastery</i>					
Μάθω νέα πράγματα.	1	2	3	4	5
Αναζητήσω πνευματικές προκλήσεις.	1	2	3	4	5
Κάνω πράγματα που αποτελούν πρόκληση για εμένα.	1	2	3	4	5
Κάνω κάτι για να διευρύνω τους ορίζοντές μου.	1	2	3	4	5
<i>Control</i>					
Να αποφασίσω μόνος μου τι να κάνω.	1	2	3	4	5
αποφασίσω εγώ το πρόγραμμά μου.	1	2	3	4	5
Καθορίσω μόνος μου πώς θα περάσω το χρόνο μου.	1	2	3	4	5
Φροντίσω τα πράγματα με τον τρόπο που θέλω εγώ να γίνουν.	1	2	3	4	5

B2.2. Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης (Recovery Experiences) – Συνεργατικό Επίπεδο

12. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν τις Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης σε **Συνεργατικό επίπεδο**. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «Διαφωνώ απόλυτα» έως «Συμφωνώ απόλυτα» κατά πόσο εντός της εργασιακής σας ημέρας **μπορέσατε μέσα από τη συνεργασία και τη συνύπαρξη σας με έναν / μια ή περισσότερους συναδέλφους από την ομάδα εργασίας σας να:**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
<i>Psychological Detachment</i>					
Ξεχάσω τα της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
Μην σκέφτομαι καθόλου την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Αποστασιοποιηθώ από την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Πάρω ένα διάλειμμα από τις απαιτήσεις της δουλειάς.	1	2	3	4	5
<i>Relaxation</i>					
Σταματήσω τα πάντα και χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Κάνω χαλαρωτικά πράγματα	1	2	3	4	5
Χρησιμοποιώ το χρόνο για να χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Αφιερώνω χρόνο για αναψυχή	1	2	3	4	5
<i>Mastery</i>					
Μάθω νέα πράγματα.	1	2	3	4	5
Αναζητήσω πνευματικές προκλήσεις.	1	2	3	4	5
Κάνω πράγματα που αποτελούν πρόκληση για εμένα.	1	2	3	4	5
Κάνω κάτι για να διευρύνω τους ορίζοντές μου.	1	2	3	4	5
<i>Control</i>					
αποφασίσουμε μεταξύ μας τι να κάνουμε.	1	2	3	4	5
αποφασίσουμε μεταξύ μας το πρόγραμμά μας.	1	2	3	4	5
καθορίσουμε μεταξύ μας πώς θα περάσουμε το χρόνο μας.	1	2	3	4	5
φροντίσουμε τα πράγματα με τον τρόπο που	1	2	3	4	5

θέλουμε εμείς να γίνουν.					
--------------------------	--	--	--	--	--

B2.3. Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης (Recovery Experiences) – Ομαδικό Επίπεδο

13. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν τις Εμπειρίες Εργασιακής Ανάρρωσης σε **Ομαδικό επίπεδο**. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «Διαφωνώ απόλυτα» έως «Συμφωνώ απόλυτα» κατά πόσο εντός της εργασιακής σας ημέρας **μπορέσατε μέσα από τη συνεργασία και τη συνύπαρξη σας με όλους /ες τους / τις συναδέλφους από την ομάδα εργασίας σας να:**

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
<i>Psychological Detachment</i>					
Ξεχάσω τα της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
Μην σκέφτομαι καθόλου την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Αποστασιοποιηθώ από την εργασία μου.	1	2	3	4	5
Πάρω ένα διάλειμμα από τις απαιτήσεις της δουλειάς.	1	2	3	4	5
<i>Relaxation</i>					
Σταματήσω τα πάντα και χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Κάνω χαλαρωτικά πράγματα	1	2	3	4	5
Χρησιμοποιώ το χρόνο για να χαλαρώσω.	1	2	3	4	5
Αφιερώνω χρόνο για αναψυχή.	1	2	3	4	5
<i>Mastery</i>					
Μάθω νέα πράγματα.	1	2	3	4	5
Αναζητήσω πνευματικές προκλήσεις.	1	2	3	4	5
Κάνω πράγματα που αποτελούν πρόκληση για εμένα.	1	2	3	4	5
Κάνω κάτι για να διευρύνω τους ορίζοντές μου.	1	2	3	4	5
<i>Control</i>					

αποφασίσουμε μεταξύ μας τι να κάνουμε.	1	2	3	4	5
αποφασίσουμε μεταξύ μας το πρόγραμμά μας.	1	2	3	4	5
καθορίσουμε μεταξύ μας πώς θα περάσουμε το χρόνο μας.	1	2	3	4	5
φροντίσουμε τα πράγματα με τον τρόπο που θέλουμε εμείς να γίνουν.	1	2	3	4	5

B3. Team Cohesiveness – Συνοχή Ομάδας

14. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν την συνοχή της ομάδας. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «Ποτέ» έως «Πάντα» κατά πόσο ισχύουν τα ακόλουθα:

	Ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετές φορές	Πολλές φορές	Πάντα
Είναι σημαντικό για τα μέλη της ομάδας μας να είναι μέρος αυτής.	1	2	3	4	5
Τα μέλη της ομάδας είναι έντονα συνδεδεμένα με αυτή.	1	2	3	4	5
Τα μέλη της ομάδας μας νιώθουν περήφανα που είναι μέρος αυτής.	1	2	3	4	5
Κάθε μέλος της ομάδας νιώθει υπεύθυνο για τη διατήρηση και την προστασία αυτής.	1	2	3	4	5

B4. Team Effectiveness – Αποτελεσματικότητα Ομάδας

15. Οι ακόλουθες προτάσεις αφορούν την αποτελεσματικότητα της ομάδας. Μπορείτε να απαντήσετε σε μια κλίμακα από «Πολύ κακή» έως «Εξαιρετική» κατά πόσο ισχύουν τα ακόλουθα στην ομάδα εργασίας σας:

	Πολύ κακή	Λίγο κακή	Κακή	Ούτε κακή ούτε	Λίγο καλή	Καλή	Εξαιρετική
... την ποιότητα της δουλειάς της ομάδας μου.	1	2	3	4	5	6	7
... την ποσότητα της δουλειάς της ομάδας μου.	1	2	3	4	5	6	7
... την αποτελεσματικότητα της ομάδας μου.	1	2	3	4	5	6	7
... την ευελιξία της ομάδας μου όταν συμβαίνουν απροσδόκητα γεγονότα.	1	2	3	4	5	6	7
... τη συνολική απόδοση της ομάδας μου.	1	2	3	4	5	6	7

