

Σχολή Θετικών Επιστημών & Τεχνολογίας

Διαχείριση & Τεχνολογία Ποιότητας

Διπλωματική Εργασία

«Η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων»

"The impact of burnout on the quality of life of employees"

ΜΙΤΑΚΙΔΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

Επιβλέπων καθηγητής: κα. ΜΑΛΕΦΑΚΗ ΣΩΤΗΡΙΑ

Αθήνα, Ιούνιος 2024

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή/της φοιτήτριας («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο/η συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του/της συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του/της συγγραφέα/δημιουργού. Ο/Η συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

«Η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των
εργαζομένων»

"The impact of burnout on the quality of life of employees"

Μιτακίδου Δέσποινα

Επιτροπή Επίβλεψης Πτυχιακής / Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

κα. Μαλεφάκη Σωτηρία

«ΕΑΠ»

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

κος Μπίντσης Θωμάς

«ΕΑΠ»

Περίληψη

Με τον όρο ποιότητα ζωής αναφερόμαστε στην ψυχική, σωματική και κοινωνική ευημερία του ατόμου, καθώς και στην ικανότητά του να ανταποκρίνεται στις καθημερινές λειτουργίες της ζωής του. Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τους Maslach & Jackson (1986) ορίζεται «ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης η οποία είναι αποτέλεσμα της μακροχρόνιας συμμετοχής σε εργασιακές καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές» με αποτέλεσμα τη βαθμιαία απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας, και του σκοπού του ατόμου. Επομένως, η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι ένα σύνδρομο που εμφανίζεται βραχυπρόθεσμα, αλλά ένα σύνδρομο που κλιμακώνεται σταδιακά, με τη μορφή της σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης του ατόμου. Στη βιβλιογραφία, έχει επισημανθεί ότι η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά όλες τις διαστάσεις της ποιότητας ζωής του ατόμου συμπεριλαμβανομένων της ψυχικής και της σωματικής υγείας, των διαπροσωπικών σχέσεων και της γενικότερης ευημερίας των ατόμων.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία αρχικά γίνεται μία βιβλιογραφική ανασκόπηση και στη συνέχεια μία ποσοτική έρευνα μέσω ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory – MBI) και το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της ποιότητας ζωής (WHOQOL-BREF). Στόχος είναι η αποτίμηση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στην αποτίμηση της εργασιακής εξουθένωσης στην Ελλάδα και τη διερεύνηση της επίδραση της στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων με κύριο στόχο την κατανόηση των μηχανισμών που τη διαμορφώνουν και των στρατηγικών που ενδεχομένως μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της. Συνεπώς, το αντικείμενο της παρούσας εργασίας εστιάζεται στην ανάλυση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Σκοπός είναι η καταγραφή και η ανάλυση των υπάρχοντων θεωρητικών προσεγγίσεων, ορισμών και εργαλείων αποτίμησης που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση και την ποιότητα ζωής, καθώς και η εξέταση των επιπτώσεων της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων μέσω εμπειρικής έρευνας.

Λέξεις – Κλειδιά: Ποιότητα ζωής, Εργασιακή εξουθένωση, Εργαζόμενοι, Δείκτες Ποιότητας

Abstract

With the term quality of life, we refer to the mental, physical and social well-being of the individual, as well as his ability to respond to the daily functions of his life. According to Maslach & Jackson (1986), burnout is defined as "a state of physical, emotional, and mental exhaustion which is the result of long-term participation in work situations that are emotionally demanding" resulting in a gradual loss of idealism, energy, and purpose. Therefore, burnout is not a syndrome that occurs in the short term, but a syndrome that gradually escalates, in the form of physical, emotional and mental exhaustion of the individual. In the literature, it has been pointed out that burnout negatively affects all dimensions of a person's quality of life including the mental and the physical health, the interpersonal relationships and the general well-being of individuals.

In this diploma thesis, a literature review is initially carried out and then quantitative research is utilized through questionnaires. The questionnaires used to collect the data were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Quality-of-Life Questionnaire (WHOQOL-BREF). The main aim of this study is to assess the impact of burnout on employees' quality of life.

This study focuses on the evaluation of burnout in Greece and the investigation of its impact on the quality of life of employees with the main aim of understanding the mechanisms that shape it and the strategies that may contribute to dealing with it. Therefore, the subject of this thesis focuses on the analysis of the impact of burnout on the quality of life of employees. The aim is to record and analyze existing theoretical approaches, definitions and assessment tools related to burnout and quality of life, as well as to examine the impact of burnout on the quality of life of employees through empirical research.

Keywords : Quality of life, Burnout, Employees, Quality indicators

Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας συναισθηματικής ξξουθένωσης....	39
Πίνακας 2. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας αποπροσωποποίησης.....	41
Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας προσωπικού επιτεύγματος.....	44
Πίνακας 4. Εξάντληση.....	44
Πίνακας 5. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της σωματικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26	46
Πίνακας 6. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της ψυχικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26	49
Πίνακας 7. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα των κοινωνικών σχέσεων από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26	51
Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα περιβάλλοντος από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26	53
Πίνακας 9. Περιγραφικά μέτρα των τριών διαστάσεων του MBI.....	55
Πίνακας 10. Περιγραφικά μέτρα των τεσσάρων διαστάσεων του WHOQOL-26.....	57
Πίνακας 11. Συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων του Maslach Burnout Inventory (MBI)	58
Πίνακας 12. Συσχετισμοί μεταξύ τομέων WHOQOL-26	59
Πίνακας 13. Συσχετίσεις των διαστάσεων του burnout με τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου WHOQOL-26	63
Πίνακας 14. Ανάλυση συσχέτισης	66
Πίνακας 15. Προσωπικά επιτεύγματα ως προς το φύλο	67
Πίνακας 16. Διαστάσεις MBI ως προς την εργασία.....	68
Πίνακας 17. Post Hoc ανάλυση ως προς το είδος της εργασίας	69

Περιεχόμενα Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Φύλο.....	34
Διάγραμμα 2. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Ηλικία.....	34
Διάγραμμα 3. Διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Οικογενειακή κατάσταση	35
Διάγραμμα 4. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Είδος Απασχόλησης.....	35
Διάγραμμα 5. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Απασχόληση	36
Διάγραμμα 6. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το ποιο είναι το Επάγγελμα ...	36
Διάγραμμα 7. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Επίπεδο σπουδών	37
Διάγραμμα 8. Συναισθηματική εξάντληση και είδος απασχόλησης	70
Διάγραμμα 9. Προσωπικά επιτεύγματα και είδος απασχόλησης	70
Διάγραμμα 10. Κοινωνικές σχέσεις και είδος απασχόλησης	71

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	6
1. Εισαγωγή.....	10
1.1 Αντικείμενο της Εργασίας	10
1.2 Δομή της Εργασίας.....	11
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	13
2.1 Ορισμοί της εργασιακής εξουθένωσης.....	13
2.2 Θεωρίες σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση	14
2.3 Εργαλεία αποτίμησης της εργασιακής εξουθένωσης	21
2.4 Ποιότητας ζωής	25
2.5 Επιπτώσεις εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.....	27
3. Μεθοδολογία έρευνας.....	30
3.1 Βασικοί στόχοι της έρευνας.....	30
3.2 Σχεδιασμός της έρευνας	30
3.3 Δειγματοληψία.....	30
3.4 Εργαλεία συλλογής των δεδομένων.....	31
3.4.1. Maslach Burnout Inventory (MBI).....	31
3.4.2. WHOQOL-BREF	31
3.5 Στατιστική ανάλυση	33
4. Αποτελέσματα.....	34
4.1. Δημογραφικά	34
4.2 Περιγραφικά	37
4.3 Συνολικά περιγραφικά και συσχετίσεις.....	54
4.4 Συσχετίσεις των διαστάσεων του burnout με τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου WHOQOL-26.....	60
4.5 Η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής	66
4.6 Η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος στη συναισθηματική εξουθένωση	67
5. Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	72
Βιβλιογραφία	79

1. Εισαγωγή

1.1 Αντικείμενο της Εργασίας

Τα τελευταία χρόνια έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την επιστημονική κοινότητα η αποτίμηση της ποιότητας ζωής του σύγχρονου ανθρώπου, οι παράγοντες που την επηρεάζουν και η βελτίωσή της. Η παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρεί να γεφυρώσει το κενό στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, εστιάζοντας στην αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ της ποιότητας ζωής και της εργασιακής εξουθένωσης στον ελλαδικό χώρο.

Με τον όρο ποιότητα ζωής αναφερόμαστε στη ψυχική, σωματική και κοινωνική ευημερία του ατόμου, καθώς και στην ικανότητά του να ανταποκρίνεται στις καθημερινές λειτουργίες της ζωής του (WHO, 2001). Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τους Maslach & Jackson (1986) ορίζεται «ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης η οποία είναι αποτέλεσμα της μακροχρόνιας συμμετοχής σε εργασιακές καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές» με αποτέλεσμα τη βαθμιαία απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας, και του σκοπού του ατόμου (Edelwich & Brodsky, 1980). Επομένως, η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι ένα σύνδρομο που εμφανίζεται βραχυπρόθεσμα, αλλά ένα σύνδρομο που κλιμακώνεται σταδιακά, με τη μορφή της σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης του ατόμου (Μπαλτζή κ.ά., 2012).

Στη βιβλιογραφία, έχει επισημανθεί ότι η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά όλες τις διαστάσεις της ποιότητας ζωής του ατόμου συμπεριλαμβανομένων της ψυχικής και σωματικής υγείας, των διαπροσωπικών σχέσεων και της γενικότερης ευημερίας των ατόμων (Doyle et al., 2005; Κόκκαλη, 2020). Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται μία προσπάθεια αποτίμησης του επιπέδου εργασιακής εξουθένωσης στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων. Συνεπώς, η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στην ανάλυση του φαινομένου της εργασιακής εξουθένωσης και της επίδρασής της στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων στην Ελλάδα. Αρχικά γίνεται μία βιβλιογραφική ανασκόπηση και στη συνέχεια πραγματοποιείται μία ποσοτική έρευνα μέσω ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986) και το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της ποιότητας ζωής (WHOQOL-BREF) (WHOQOL

Group, 1994). Στόχος είναι η αποτίμηση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Η εργασιακή εξουθένωση αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει καταστεί σημαντικό αντικείμενο έρευνας στον τομέα της ψυχολογίας της εργασίας και της οργανωσιακής συμπεριφοράς τις τελευταίες δεκαετίες. Οι επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων έχουν αναδειχθεί ως κρίσιμη διάσταση για την κατανόηση των πολύπλοκων αλληλεπιδράσεων μεταξύ εργασιακού περιβάλλοντος και ατομικής ευημερίας. Η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στην αποτίμηση της εργασιακής εξουθένωσης στην Ελλάδα και τη διερεύνηση της επίδρασης της στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων με κύριο στόχο την κατανόηση των μηχανισμών που τη διαμορφώνουν και των στρατηγικών που ενδεχομένως μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της (Maslach et al., 2001). Συνεπώς, το αντικείμενο της παρούσας εργασίας εστιάζεται στην ανάλυση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Σκοπός είναι η καταγραφή και η ανάλυση των υπαρχόντων θεωρητικών προσεγγίσεων, ορισμών και εργαλείων αποτίμησης που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση και την ποιότητα ζωής, καθώς και η εξέταση των επιπτώσεων της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων μέσω εμπειρικής έρευνας.

Η Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (ΜΔΕ) αναμένεται να συμβάλει στην κατανόηση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και στην ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της εργασιακής εξουθένωσης, προσφέροντας σημαντικές πληροφορίες σε εργοδότες, επιστήμονες και υπεύθυνους πολιτικής, έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής και κατ' επέκταση η απόδοση των εργαζομένων.

1.2 Δομή της Εργασίας

Η εργασία οργανώνεται σε πέντε κεφάλαια, που καλύπτουν το φάσμα από τη θεωρητική ανασκόπηση μέχρι την πραγματοποίηση της έρευνας και την παρουσίαση των κυριότερων αποτελεσμάτων αυτής. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία εισαγωγή στο αντικείμενο της έρευνας και ορίζονται οι έννοιες της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων. Επίσης, αναφέρεται η σημασία του θέματος και οι λόγοι που καθιστούν τη μελέτη αυτή σημαντική. Τέλος παρουσιάζεται αναλυτικά η δομή της

εργασίας. Ακολουθεί η βιβλιογραφική ανασκόπηση που αναλύει εκτενώς τους ορισμούς, τα εργαλεία αποτίμησης και τις θεωρίες που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση, τους ορισμούς, τις διαστάσεις και τα εργαλεία αποτίμησης της ποιότητας ζωής καθώς και τις επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των ατόμων. Εξετάζει διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις και εμβαθύνει στην κατανόηση των συνδέσεων μεταξύ εργασιακής εξουθένωσης και ψυχικών, σωματικών και κοινωνικών επιπτώσεων στα άτομα. Το κεφάλαιο της μεθοδολογίας αναλύει τους στόχους της έρευνας, τον σχεδιασμό της ποσοτικής έρευνας με ερωτηματολόγιο, τη μέθοδο δειγματοληψίας καθώς και τα εργαλεία συλλογής των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα διπλωματική εργασία (MBI & WHOQOL-BREF). Επιπρόσθετα στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μία σύντομη αναφορά στις βασικές στατιστικές μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω των παραπάνω ερωτηματολογίων. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα σημαντικότερα αποτελέσματα της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, αρχικά παρατίθεται τα βασικότερα περιγραφικά μέτρα των κύριων μεταβλητών μας και έπειτα εξετάζεται η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Τέλος, παρουσιάζονται τα σημαντικότερα συμπεράσματα της έρευνας, αναφέρονται εκτενώς οι περιορισμοί της και γίνονται προτάσεις για περαιτέρω έρευνα πάνω στο υπό μελέτη θέμα.

2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Ορισμοί της εργασιακής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα ψυχολογικό σύνδρομο που εμφανίζεται ως μια παρατεταμένη απάντηση σε χρόνιους διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία. Ο πυρήνας της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από τρεις διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση (exhaustion), την αποπροσωποποίηση (cynicism and detachment from the job) και τη μειωμένη προσωπική επίδοση (sense of inefficacy and reduced accomplishment).

Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται σε συναισθήματα συναισθηματικής υπερέκτασης και εξάντλησης συναισθηματικών πόρων. Η αποπροσωποποίηση χαρακτηρίζεται από μια αρνητική, σκληρή ή υπερβολικά αποστασιοποιημένη ανταπόκριση σε διάφορες πτυχές της δουλειάς και τα μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα, αναφέρονται σε μείωση της ικανότητας του ατόμου για επιτυχημένη έκβαση της εργασίας του. Οι Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001), ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως τον δείκτη ευημερίας ή μη μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος, ενώ η αποπροσωποποίηση εκδηλώνεται με αισθήματα αναποτελεσματικότητας, κυνισμού και εξάντλησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι λόγω των συντριπτικών απαιτήσεων του εργασιακού τους περιβάλλοντος και της έλλειψης πόρων για τη διαχείριση αυτών των απαιτήσεων.

Ο Freudenberger (1974) διέγινε για πρώτη φορά την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εθελοντών στον τομέα των υπηρεσιών υγείας, περιγράφοντάς την ως μια κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης που προκαλείται από την αφοσίωση σε μια αιτία, τρόπο ζωής ή σχέση που απέτυχε να παράγει την αναμενόμενη ανταμοιβή. Μεταγενέστερη έρευνα από τους Maslach και Jackson (1981) επέκτεινε αυτόν τον ορισμό στο ευρύτερο περιβάλλον εργασίας, οδηγώντας στην ανάπτυξη του Maslach Burnout Inventory (MBI), που μετρά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Τέλος, οι Bakker and Demerouti (2007) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση συμβαίνει όταν υπάρχει ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των προσωπικών πόρων του ατόμου. Οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας εξαντλούν την ενέργεια του εργαζομένου, ενώ οι ανεπαρκείς πόροι εργασίας εμποδίζουν τα επιτεύγματα των εργασιακών στόχων, οδηγώντας σε αποδέσμευση και αίσθηση αναποτελεσματικότητας.

Συμπερασματικά, η εξουθένωση είναι μια περίπλοκη ψυχολογική κατάσταση που έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η κατανόηση του ορισμού, των υποκείμενων μηχανισμών και των επιπτώσεων του είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη αποτελεσματικών παρεμβάσεων. Καθώς ο χώρος εργασίας συνεχίζει να εξελίσσεται, ειδικά με την εμφάνιση των μοντέλων απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας, η σύλληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί επίσης να χρειαστεί να προσαρμοστεί σε αυτή τη νέα πραγματικότητα.

2.2 Θεωρίες σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση, ως ψυχολογικό σύνδρομο, έχει βρεθεί στο επίκεντρο πολυάριθμων θεωριών που επιδιώκουν να αποσαφηνίσουν τις αιτίες, τους μηχανισμούς και τα αποτελέσματά της στον εργασιακό χώρο. Αυτές οι θεωρίες παρέχουν ένα πλαίσιο για την κατανόηση της πολύπλοκης αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών, των απαιτήσεων εργασίας και των οργανωτικών παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή εξουθένωση. Παρακάτω, διερευνούμε μερικά από τα βασικά θεωρητικά πλαίσια που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

1. Το μοντέλο Απαιτήσεις Εργασίας-Πόροι (Job demands-resources model, JD-R): Το μοντέλο Απαιτήσεις Εργασίας-Πόρων (JD-R), που προτάθηκε από τους Bakker and Demerouti (2007), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση συμβαίνει λόγω μιας ανισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των διαθέσιμων πόρων του ατόμου. Οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε εξάντληση, ενώ οι ανεπαρκείς πόροι εργασίας μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα μειωμένη δέσμευση και αίσθηση αναποτελεσματικότητας. Το μοντέλο JD-R έχει συμβάλει καθοριστικά στον εντοπισμό συγκεκριμένων πτυχών της εργασίας που μπορούν είτε να επιδεινώσουν είτε να μετριάσουν τον κίνδυνο εξουθένωσης.

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, ο αριθμός των μελετών με το μοντέλο απαιτήσεις εργασίας – πόρων (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001) αυξήθηκε σημαντικά. Το μοντέλο αυτό (Job Demands-Resources Model, JD-R) είναι ένα ευρέως αποδεκτό θεωρητικό πλαίσιο που εξηγεί την εργασιακή ευημερία και την επαγγελματική εξουθένωση. Αναπτύχθηκε αρχικά από τους Arnold Bakker και Evangelia Demerouti και έχει εφαρμοστεί σε διάφορους τομείς και

επαγγελματικούς κλάδους. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό οι απαιτήσεις εργασίας αναφέρονται στις φυσικές, ψυχικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν επίμονη προσπάθεια ή ικανότητες και συνδέονται με φυσιολογικό ή ψυχολογικό κόστος. Από την άλλη, οι πόροι εργασίας αναφέρονται στις φυσικές, ψυχικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που βοηθούν στην επίτευξη εργασιακών στόχων, στη μείωση των απαιτήσεων εργασίας και του σχετικού κόστους, και στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη. Το μοντέλο JD-R περιγράφει δύο βασικές διαδικασίες που επηρεάζουν την ευημερία και την επαγγελματική εξουθένωση:

Διαδικασία εξάντλησης: Οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας εξαντλούν τους ενεργειακούς πόρους του εργαζομένου, οδηγώντας σε εξάντληση και ενδεχομένως σε επαγγελματική εξουθένωση.

Διαδικασία κινήτρων: Οι επαρκείς πόροι εργασίας ενισχύουν τα κίνητρα του εργαζομένου, προάγοντας την εργασιακή ικανοποίηση, την αφοσίωση και την παραγωγικότητα.

Το μοντέλο JD-R είναι ευέλικτο και προσαρμόζεται σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους, καθώς αναγνωρίζει ότι οι συγκεκριμένες απαιτήσεις και πόροι μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το επάγγελμα και το εργασιακό περιβάλλον. Το μοντέλο έχει χρησιμοποιηθεί για την πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker et al., 2005, 2008; Demerouti et al., 2001), οργανωτική δέσμευση, εργασιακή απόλαυση (Bakker, Van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010), συνδεσιμότητα (Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard, & Metzger, 2007) και εργασιακή δέσμευση (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007· Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Επιπλέον, το μοντέλο JD-R έχει χρησιμοποιηθεί για την πρόβλεψη των συνεπειών αυτών των εμπειριών, συμπεριλαμβανομένης της απουσίας λόγω ασθένειας (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003a; Clausen, Nielsen, Gomes Carneiro, & Borg, 2012; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009) και της εργασιακής απόδοσης (π.χ. Bakker et al., 2008; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004)

Με τη θεωρία JD-R, μπορεί κανείς να κατανοήσει, να εξηγήσει και να κάνει προβλέψεις σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων. Ένας σημαντικός λόγος για τη δημοτικότητα της θεωρίας JD-R είναι η ευελιξία της. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα ή τα χαρακτηριστικά της εργασίας μπορούν να μοντελοποιηθούν χρησιμοποιώντας δύο διαφορετικές κατηγορίες (απαιτήσεις εργασίας και πόρους εργασίας).

Έτσι, η θεωρία μπορεί να εφαρμοστεί σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα και μπορεί να προσαρμοστεί στο εκάστοτε επάγγελμα που εξετάζεται. Οι απαιτήσεις εργασίας αναφέρονται σε εκείνες τις φυσικές, ψυχικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν συνεχή σωματική ή/και ψυχολογική προσπάθεια και επομένως συνδέονται με ορισμένα σωματικά ή/και ψυχικά κόστη (Demerouti et al., 2001). Παραδείγματα είναι η υψηλή πίεση στην εργασίας και οι συναισθηματικά απαιτητικές αλληλεπιδράσεις με πελάτες. Αν και οι απαιτήσεις εργασίας δεν είναι απαραίτητα αρνητικές, μπορεί να μετατραπούν σε απαιτήσεις εμποδίων όταν η ικανοποίηση αυτών των απαιτήσεων απαιτεί μεγάλη προσπάθεια (Meijman & Mulder, 1998).

Οι πόροι εργασίας αναφέρονται σε εκείνες τις φυσικές, ψυχικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που είναι:

- (α) λειτουργικές για την πραγμάτωση των εργασιακών στόχων
- (β) να μειώσει τις απαιτήσεις εργασίας και το σχετικό φυσιολογικό και ψυχικό κόστος
- (γ) να τονώσει την προσωπική ανάπτυξη, μάθηση και επιτεύγματα (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007).

Οι πόροι δεν είναι μόνο απαραίτητοι για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της εργασίας, αλλά είναι επίσης σημαντικοί από μόνοι τους. Ενώ ουσιαστικές διακυμάνσεις στα επίπεδα ορισμένων ειδικών απαιτήσεων εργασίας και πόρων μπορούν να παρατηρηθούν σχεδόν σε κάθε επαγγελματική ομάδα (όπως η πίεση εργασίας και η αυτονομία), άλλες απαιτήσεις και πόροι εργασίας είναι μοναδικοί. Γενικά, οι απαιτήσεις εργασίας αποτελούν τους σημαντικότερους προγνωστικούς παράγοντες για αποτελέσματα όπως η εξάντληση, τα ψυχοσωματικά προβλήματα υγείας και οι τραυματισμοί από καταπόνηση (RSI) (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003b; Hakanen et al., 2006). Από την άλλη πλευρά, οι πόροι εργασίας είναι κυρίως οι πιο σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση, τα κίνητρα και τη δέσμευση (Bakker et al., 2007, 2010).

Οι λόγοι για αυτά τα διαφορετικά αποτελέσματα οφείλονται στο γεγονός ότι οι απαιτήσεις εργασίας απαιτούν προσπάθεια και καταναλώνουν ενεργειακούς πόρους, ενώ οι πόροι εργασίας ικανοποιούν βασικές ψυχικές ανάγκες, όπως η αυτονομία, η συγγένεια και η ικανότητα (Bakker, 2011; Deci & Ryan, 2000; Nahrgang et al., 2011).

Πολλές μελέτες έχουν υποστηρίξει τις διπλές οδούς για την ευημερία των εργαζομένων που προτείνονται από τη θεωρία JD-R. Οι Bakker et al. (2003β) χρησιμοποίησαν το μοντέλο JD-R σε υπαλλήλους τηλεφωνικών κέντρων μιας ολλανδικής εταιρείας τηλεπικοινωνιών για να προβλέψουν την πρόθεση απουσιών που αναφέρονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Οι συγγραφείς, χρησιμοποιώντας μοντέλα δομικών εξισώσεων (Structural Equation Modeling - SEM) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι απαιτήσεις εργασίας σε μεγάλο βαθμό επιβεβαιώνουν την ύπαρξη διπλών διαδικασιών. Στην πρώτη διαδικασία, οι απαιτήσεις εργασίας (δηλαδή πίεση εργασίας, προβλήματα υπολογιστή, συναισθηματικές απαιτήσεις και αλλαγές στα καθήκοντα) ήταν οι πιο σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης προβλημάτων υγείας, τα οποία, με τη σειρά τους, σχετίζονταν με την απουσία λόγω ασθένειας. Στη δεύτερη διαδικασία που βασίζεται στα κίνητρα, οι πόροι εργασίας (δηλαδή, κοινωνική υποστήριξη, εποπτική καθοδήγηση, ανατροφοδότηση απόδοσης και έλεγχος χρόνου) ήταν οι μόνοι προγνωστικοί παράγοντες της αφοσίωσης και της οργανωτικής δέσμευσης, οι οποίες, με τη σειρά τους, σχετίζονταν με τις προθέσεις ανανέωσης.

Οι Hakanen et al. (2006) έκαναν μια μελέτη σε Φινλανδούς δασκάλους και διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση επιδρά στις απαιτήσεις για εργασία, στην κακή υγεία και ότι η δέσμευση εργασίας επιδρά στους πόρους εργασίας, στην οργανωτική δέσμευση. Επιπλέον, οι Bakker et al. (2003a) εφάρμοσαν το μοντέλο JD-R σε υπαλλήλους σε εργοστάσια παραγωγής προϊόντων διατροφής και χρησιμοποίησαν το μοντέλο για να προβλέψουν μελλοντικές απουσίες από την εταιρεία. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων SEM έδειξαν ότι οι απαιτήσεις εργασίας ήταν μοναδικοί παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης και έμμεσα της διάρκειας απουσίας, ενώ οι πόροι εργασίας ήταν μοναδικοί προγνωστικοί παράγοντες της οργανωτικής δέσμευσης.

Υπάρχουν δύο πιθανοί τρόποι με τους οποίους οι απαιτήσεις και οι πόροι μπορεί να έχουν συνδυαστική επίδραση στην ευημερία και να επηρεάσουν έμμεσα την απόδοση. Η πρώτη αλληλεπίδραση είναι αυτή όπου οι πόροι εργασίας ρυθμίζουν τον αντίκτυπο των απαιτήσεων εργασίας στην καταπόνηση. Έτσι, αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι οι πόροι εργασίας όπως η κοινωνική υποστήριξη, η αυτονομία, η ανατροφοδότηση απόδοσης και οι ευκαιρίες για ανάπτυξη μπορούν να μετριάσουν τον αντίκτυπο των εργασιακών απαιτήσεων (εργασιακή πίεση, συναισθηματικές απαιτήσεις, κ.λπ.) στην καταπόνηση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker et al., 2005,

Ξανθοπούλου κ.ά., 2007β). Οι εργαζόμενοι που έχουν πολλούς διαθέσιμους πόρους εργασίας μπορούν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις καθημερινές τους εργασιακές απαιτήσεις.

Η δεύτερη αλληλεπίδραση είναι αυτή όπου οι απαιτήσεις εργασίας ενισχύουν τον αντίκτυπο των πόρων εργασίας στα κίνητρα/δέσμευση. Έτσι, η έρευνα έχει δείξει ότι οι πόροι εργασίας γίνονται εμφανείς και έχουν τον ισχυρότερο θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή δέσμευση όταν οι απαιτήσεις εργασίας είναι υψηλές. Ειδικότερα, όταν ένας εργαζόμενος έρχεται αντιμέτωπος με απαιτητικές εργασιακές απαιτήσεις, οι πόροι εργασίας γίνονται πολύτιμοι και ενθαρρύνουν την αφοσίωση στα καθήκοντα που έχει.

Οι Hakanen, Bakker and Demerouti (2005) διερεύνησαν την τελευταία υπόθεση αλληλεπίδρασης σε ένα δείγμα Φινλανδών οδοντιάτρων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Με βάση τα αποτελέσματα τους, η ποικιλία στις επαγγελματικές δεξιότητες αύξανε την εργασιακή δέσμευση όταν ο ποιοτικός φόρτος εργασίας ήταν υψηλός, ενώ μετρίαζε την αρνητική επίδραση του υψηλού ποιοτικού φόρτου στην εργασιακή δέσμευση. Παρόμοια ευρήματα έχουν αναφερθεί και από τους Bakker et al. (2007). Πιο συγκεκριμένα, κατέληξαν στο ότι όταν οι επαγγελματικές δεξιότητες των εργαζομένων είναι ποικίλες, αυτό μπορεί να ενισχύσει την αφοσίωσή τους στη δουλειά, ακόμα και σε συνθήκες υψηλού ποιοτικού φόρτου εργασίας. Επιπλέον, οι δεξιότητες αυτές λειτουργούν ως προστατευτικός παράγοντας, μειώνοντας την αρνητική επίδραση του υψηλού φόρτου στην αφοσίωση των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, η ποικιλία στις δεξιότητες βοηθά τους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις απαιτητικές εργασιακές συνθήκες, διατηρώντας την εργασιακή τους δέσμευση σε υψηλά επίπεδα. Εν ολίγοις, η προηγούμενη έρευνα με το JD-R model δείχνει ξεκάθαρα ότι η ζήτηση εργασίας και οι πόροι αλληλεπιδρούν και έχουν πολλαπλασιαστικό αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων.

2. The Conservation of Resources (COR) Theory: Η θεωρία του Hobfoll (1989) Conservation of Resources (COR) προσφέρει μια ευρύτερη ερμηνεία για το άγχος και την εξουθένωση. Σύμφωνα με τη θεωρία της COR, τα άτομα προσπαθούν να αποκτήσουν, να διατηρήσουν και να προστατεύσουν τους πολύτιμους πόρους τους, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών χαρακτηριστικών, αντικειμένων, συνθηκών ή ενεργειών. Το Burnout συμβαίνει όταν υπάρχει κίνδυνος απώλειας πόρων, πραγματικής απώλειας ή ανεπαρκούς

κέρδους πόρων μετά την επένδυση πόρων. Αυτή η θεωρία υπογραμμίζει τη σημασία της διατήρησης των πόρων στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και εξηγεί γιατί η εξάντληση των προσωπικών πόρων οδηγεί στα χαρακτηριστικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η μια βασική της αρχή για την προστασία των πόρων από την απώλεια είναι ότι είναι πιο επιβλαβές για τα άτομα να χάνουν πόρους σε σύγκριση με το κέρδος νέων πόρων. Αυτό σημαίνει ότι η απώλεια αμοιβής θα είναι πιο επιβλαβής από ό,τι το ίδιο κέρδος της. Επίσης, η δεύτερη αρχή είναι γνωστή ως επένδυση πόρων και δηλώνει ότι οι άνθρωποι τείνουν να επενδύουν πόρους για να προστατεύονται από απώλεια πόρων και να αποκτούν πόρους. Έτσι, οι άνθρωποι θα επενδύσουν πόρους για να αποτρέψουν μελλοντικές απώλειες πόρων. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι ως πόρος ορίζεται η ενέργεια του ατόμου που αποδίδεται εργασιακά (χρόνος, προσπάθεια, σωματική ή πνευματική ενέργεια κ.α) (Halbesleben et al., 2014).

Η θεωρία COR ξεκινά με τη βασική αρχή ότι οι άνθρωποι παρακινούνται να αποκτήσουν, να προστατεύσουν και να προωθήσουν την απόκτηση εκείνων των πραγμάτων που εκτιμούν - των πόρων τους (Hobfoll, 1988; 1998). Το άγχος εμφανίζεται ως απάντηση σε οποιοδήποτε σύνολο περιστάσεων που οδηγεί στην απειλούμενη ή πραγματική εξάντληση των πόρων. Η απόκριση στρες, λοιπόν, περιλαμβάνει μια προσπάθεια πρωτίστως περιορισμού των απωλειών και δευτερευόντως μεγιστοποίησης των κερδών, με δυσανάλογα κυρίαρχη την πτυχή της απώλειας. Ως εκ τούτου, οι συμπεριφορές που επιδεικνύονται σε αγχωτικά πλαίσια μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ως προς τη μορφή, αλλά εξυπηρετούν την κοινή λειτουργία της διατήρησης των πόρων. Ως εκ τούτου, η θεωρία COR τονίζει την αντικειμενική φύση του άγχους και του στρες που ανταποκρίνεται στην ατομική διαδικασία αξιολόγησης που τονίστηκε από τους Lazarus and Folkman (1984). Ταυτόχρονα, εστιάζει στις κοινές πολιτισμικές διαστάσεις του άγχους και των πόρων, θέτοντας ότι, αν και οι περισσότεροι πόροι εκτιμώνται παγκοσμίως, η σχετική αξία τους είναι πιθανό να ποικίλλει διαπολιτισμικά (Hobfoll, 2001).

Η θεωρία COR ξεκινά με την υπόθεση ότι μεγάλο μέρος της ανθρώπινης συμπεριφοράς και κουλτούρας οργανώνεται γύρω από την απόκτηση και τη διατήρηση πολύτιμων πόρων. Η αξία οποιουδήποτε δεδομένου πόρου καθορίζεται από την αλληλεπίδραση τόσο των φυλογενετικών όσο και των οντογενετικών ενδεχομένων. Τα φυλογενετικά ενδεχόμενα σχετίζονται με την εξέλιξη των ειδών και τη γενετική

κληρονομιά, ενώ τα οντογενετικά ενδεχόμενα σχετίζονται με την ανάπτυξη και τις εμπειρίες ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της ζωής του.

Ως αποτέλεσμα, ορισμένοι πόροι είναι απαραίτητοι για την επιβίωση και ενισχύονται εγγενώς μεταξύ των ανθρώπων, ενώ άλλοι διαμορφώνονται μέσω πολιτισμικών και προσωπικών εμπειριών και έτσι ποικίλλουν διαπολιτισμικά, καθώς και μεταξύ και εντός των ατόμων με την πάροδο του χρόνου. Οι πόροι χαρακτηρίζονται από τον εξωτερικό ή τον εσωτερικό τόπο τους σε σχέση με το άτομο. Για παράδειγμα, το σθένος, η ελπίδα και η αυτό-αποτελεσματικότητα βρίσκονται μέσα στο άτομο και είναι βασικά, καθώς παρέχουν την ενέργεια και το κίνητρο για αναζήτηση και διατήρηση εξωτερικών πόρων, όπως σταθερή απασχόληση και υποστηρικτικές σχέσεις.

Η αξία ενός πόρου μπορεί να εξηγηθεί σε βασικό επίπεδο από την αναγκαιότητά του για επιβίωση. Άλλοι πόροι σχετίζονται λιγότερο με την ίδια την επιβίωση αλλά με την προστασία του ατόμου και την κατάστασή του. Οι Hobfoll and Lilly (1993) προσδιόρισαν 74 πόρους στην Αξιολόγηση Διατήρησης Πόρων (COR-E). Οι πρωτογενείς πόροι όπως η τροφή, η υγεία, η στέγαση και η ένδυση σχετίζονται άμεσα με την επιβίωση και εκτιμώνται διαπολιτισμικά. Οι δευτερεύοντες πόροι όπως η κοινωνική υποστήριξη, η απασχόληση και το κοινοτικό περιβάλλον αποκτούν την ενισχυτική τους αξία μέσω της συσχέτισής τους με πρωτογενείς πόρους όπως η τροφή και η στέγαση. Τέλος, οι τριτογενείς πόροι, όπως η ολοκλήρωση, η οικονομική πίστωση και η κοινωνική θέση, δομούνται πολιτισμικά και παρέχουν πρόσβαση σε πρωτογενείς και δευτερεύοντες πόρους (Hobfoll and Lilly, 1993).

3. The Maslach Theory of Burnout: Οι Maslach and Leiter (2016) βελτίωσαν περαιτέρω τον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης εστιάζοντας σε έξι τομέων της επαγγελματικής ζωής: φόρτος εργασίας, έλεγχος, ανταμοιβή, κοινότητα, δικαιοσύνη και αξίες. Σύμφωνα με τη θεωρία τους, η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από μια χρόνια αναντιστοιχία σε έναν ή περισσότερους από αυτούς τους τομείς. Αυτή η προσέγγιση έχει αναδείξει τον ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας και αξιών στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, τονίζοντας ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι μόνο ατομικό ζήτημα αλλά και αποτέλεσμα συστημικών οργανωτικών παραγόντων.

Η κατανόηση και η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη το άτομο, τον εργασιακό του ρόλο και το ευρύτερο οργανωτικό πλαίσιο. Θεωρίες όπως το μοντέλο JD-R, η θεωρία COR και το πλαίσιο του Maslach προσφέρουν κρίσιμες γνώσεις σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής διαχείρισης και πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης, υπογραμμίζοντας τη σημασία τόσο της ατομικής ανθεκτικότητας όσο και των οργανωτικών δομών υποστήριξης.

2.3 Εργαλεία αποτίμησης της εργασιακής εξουθένωσης

Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνει την αξιολόγηση της έκτασης της σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης που βιώνει ένα άτομο, καθώς και των στάσεων και των συναισθημάτων απέναντι στην εργασία και την προσωπική του αποτελεσματικότητα. Πολλά εργαλεία και κλίμακες έχουν αναπτυχθεί όλα αυτά τα χρόνια για να ποσοτικοποιηθούν αυτές οι πτυχές. Μεταξύ των πιο ευρέως χρησιμοποιούμενων ερωτηματολογίων είναι το Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), το Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al., 2005) και το Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti et al., 2001). Καθένα από αυτά τα εργαλεία προσεγγίζει την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης από ελαφρώς διαφορετική οπτική γωνία, αλλά όλα έχουν στόχο να παρέχουν μια αξιόπιστη μέτρηση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

1. Burnout Maslach (MBI): Το MBI είναι το πιο καθιερωμένο και ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναπτύχθηκε από τους Maslach and Jackson (1981), το MBI αξιολογεί τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίδοση. Διατίθεται σε διάφορες εκδόσεις προσαρμοσμένες σε διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένης της Έρευνας MBI-Human Services για ιατρικά και επαγγέλματα υπηρεσιών υγείας, της MBI-Educators Survey για επαγγελματίες της εκπαίδευσης και της MBI-General Survey για ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων.

2. Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Κοπεγχάγης (Copenhagen Burnout Inventory, CBI): Το CBI αναπτύχθηκε για να μετρήσει την επαγγελματική εξουθένωση με τρόπο που δεν την περιόριζε αυστηρά στο επαγγελματικό πλαίσιο. Οι Kristensen et al. (2005) εισήγαγαν αυτήν την κλίμακα, η οποία περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις: προσωπική

εξουθένωση, επαγγελματική εξουθένωση και πελατειακή εξουθένωση. Η προσωπική εξουθένωση αξιολογεί τον βαθμό σωματικής και ψυχικής κόπωσης που βιώνει το άτομο, ανεξάρτητα από την επαγγελματική του κατάσταση. Η επαγγελματική εξουθένωση εστιάζει στην εξάντληση που γίνεται αντιληπτή σε σχέση με την εργασία κάποιου και η εξουθένωση που σχετίζεται με τον πελάτη μετρά την εξάντληση λόγω ενασχόλησης με τους πελάτες.

3. Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Το OLBI, που αναπτύχθηκε από τους Demerouti et al. (2001), αντιμετωπίζει ορισμένους από τους περιορισμούς που παρατηρούνται στο MBI ενσωματώνοντας μια πιο ισορροπημένη άποψη της εξάντλησης και της αποδέσμευσης, που θεωρούνται οι βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το OLBI περιλαμβάνει θετικά και αρνητικά στοιχεία για να καταγράψει ένα ευρύτερο φάσμα εμπειριών και στάσεων που σχετίζονται με την εργασιακή δέσμευση και την εξουθένωση. Αυτός ο κατάλογος είναι αξιοσημείωτος για την εφαρμογή του σε διάφορους τύπους απασχόλησης και την εστίασή του στην ευρύτερη έννοια της εργασιακής δέσμευσης σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση.

Αυτά τα εργαλεία διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο τόσο στην ακαδημαϊκή έρευνα όσο και στις πρακτικές παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας. Επιτρέπουν τον προσδιορισμό των επιπέδων εξουθένωσης, παρέχοντας μια βάση για την ανάπτυξη στρατηγικών για τον μετριασμό των κινδύνων εξουθένωσης και την προώθηση της ευημερίας μεταξύ των εργαζομένων. Κάθε εργαλείο έχει τα δυνατά του σημεία και τις συγκεκριμένες περιοχές εστίασης, προσφέροντας ποικίλες γνώσεις για την πολύπλευρη φύση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Συγκρίνοντας τα τρία βασικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης που είναι το Maslach Burnout Inventory (MBI), το Copenhagen Burnout Inventory (CBI) και το Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), φαίνεται ότι κάθε ένα από αυτά έχει διαφορετική προσέγγιση και δομή για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Διαστάσεις:

- **Συναισθηματική εξάντληση:** Αίσθηση συναισθηματικής υπερκόπωσης και εξάντλησης.
- **Αποπροσωποποίηση:** Αποστασιοποίηση και κυνική αντιμετώπιση προς τους άλλους, ιδιαίτερα τους πελάτες ή ασθενείς.
- **Μειωμένη προσωπική επίδοση:** Αίσθημα μειωμένης ικανότητας και επίδοσης στην εργασία.

Εφαρμογές:

- Διαθέτει ειδικές εκδόσεις για διάφορες επαγγελματικές ομάδες, όπως για τους ιατρούς, τους εκπαιδευτικούς, και το γενικό πληθυσμό εργαζομένων.

Ιδιαιτερότητες:

- Είναι το πιο καθιερωμένο και ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο.
- Εστιάζει κυρίως σε επαγγελματικά πλαίσια.

Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Διαστάσεις:

- **Προσωπική εξουθένωση:** Αίσθημα σωματικής και ψυχικής κόπωσης ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατάστασης.
- **Επαγγελματική εξουθένωση:** Εξάντληση που σχετίζεται με την εργασία κάποιου.
- **Πελατειακή εξουθένωση:** Εξάντληση λόγω εργασίας με τους πελάτες.

Εφαρμογές:

- Μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διάφορους επαγγελματικούς και μη-επαγγελματικούς πληθυσμούς.

Ιδιαιτερότητες:

- Η διάκριση των διαστάσεων επιτρέπει την αξιολόγηση της εξουθένωσης σε διαφορετικά πλαίσια, όχι μόνο επαγγελματικά.
- Εστιάζει περισσότερο στη συνολική εμπειρία εξουθένωσης παρά μόνο στην επαγγελματική.

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

Διαστάσεις:

- **Εξάντληση:** Σωματική, ψυχική και συναισθηματική εξάντληση.
- **Αποδέσμευση:** Αποστασιοποίηση από την εργασία και έλλειψη δέσμευσης.

Εφαρμογές:

- Κατάλληλο για διάφορους τύπους απασχόλησης.

Ιδιαιτερότητες:

- Περιλαμβάνει θετικά και αρνητικά στοιχεία για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής δέσμευσης.
- Προσφέρει μια ισορροπημένη άποψη των εμπειριών και στάσεων που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή δέσμευση.

Συμπερασματικά, το **MBI** είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για εξειδικευμένες επαγγελματικές ομάδες και έχει μακρά ιστορία χρήσης στην έρευνα, το **CBI** παρέχει μια πιο γενικευμένη προσέγγιση, επιτρέποντας την αξιολόγηση της εξουθένωσης σε διαφορετικά πλαίσια και το **OLBI** προσφέρει μια ισορροπημένη άποψη, περιλαμβάνοντας τόσο θετικές όσο και αρνητικές εμπειρίες της εξουθένωσης και της δέσμευσης, και είναι κατάλληλο για διάφορους επαγγελματικούς τομείς.

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε το MBI καθώς μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες, είναι ευρέως χρησιμοποιούμενο και εστιάζει στο επαγγελματικό πλαίσιο και όχι γενικότερα στα πλαίσια εξουθένωσης.

Συνοπτική Σύγκριση

Χαρακτηριστικό	MBI	CBI	OLBI
Διαστάσεις	Συναισθηματική εξάντληση, Αποπροσωποποίηση, Μειωμένη προσωπική επίδοση	Προσωπική εξουθένωση, Επαγγελματική εξουθένωση, Πελατειακή εξουθένωση	Εξάντληση, Αποδέσμευση
Πεδίο εφαρμογής	Επαγγελματικά πλαίσια, διάφορες επαγγελματικές ομάδες	Επαγγελματικά και μη επαγγελματικά πλαίσια	Διάφοροι τύποι απασχόλησης
Ιδιαιτερότητες	Καθιερωμένο, ευρέως χρησιμοποιούμενο, εστίαση σε επαγγελματικό πλαίσιο	Πιο γενικευμένο, περιλαμβάνει διαφορετικά πλαίσια εξουθένωσης	Ισορροπημένη άποψη της εξουθένωσης και της δέσμευσης, θετικά και αρνητικά στοιχεία

2.4 Ποιότητα ζωής

Η ποιότητα ζωής (Quality of Life, QoL) είναι μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει συνήθως υποκειμενικές αξιολογήσεις τόσο των θετικών όσο και των αρνητικών πτυχών της ζωής. Ξεπερνά τις άμεσες μετρήσεις της υγείας του πληθυσμού, του προσδόκιμου ζωής και των αιτιών θανάτου και εστιάζει στον αντίκτυπο που έχει η κατάσταση της υγείας στην ποιότητα ζωής. Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας

(ΠΟΥ) περιγράφει την ποιότητα ζωής ως «την αντίληψη ενός ατόμου για τη θέση του στη ζωή στο πλαίσιο του πολιτισμού και των συστημάτων αξιών στα οποία ζει και σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις ανησυχίες του». Αυτός ο ορισμός δίνει έμφαση στην υποκειμενική φύση της ποιότητας ζωής, ενσωματώνοντας μια ποικιλία σωματικών, ψυχικών και κοινωνικών διαστάσεων που τα άτομα θεωρούν σημαντικές.

Ο ΠΟΥ προσδιορίζει πολλούς τομείς που συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής, όπως:

Σωματική Υγεία: Περιλαμβάνει την παρουσία ή την απουσία ασθένειας, τα επίπεδα σωματικού πόνου, τα επίπεδα ενέργειας και την ικανότητα εκτέλεσης καθημερινών εργασιών.

Ψυχική Υγεία: Περιλαμβάνει πτυχές όπως η αυτοεκτίμηση, καταστάσεις ψυχικής υγείας όπως η κατάθλιψη ή το άγχος και γενικά συναισθήματα ευεξίας.

Αυτοεξυπηρέτηση: Σχετίζεται με την ικανότητα να εκτελεί κανείς καθημερινές δραστηριότητες χωρίς βοήθεια και να έχει αυτονομία στη λήψη αποφάσεων.

Κοινωνικές σχέσεις: Η ποιότητα και η έκταση των προσωπικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης από τους φίλους και την οικογένεια και τη συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες.

Περιβάλλον: Παράγοντες όπως η ασφάλεια, και η ποιότητα του περιβάλλοντος διαβίωσης, συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων στέγασης και ρύπανσης.

Πνευματικότητα/Θρησκεία/Προσωπικές πεποιθήσεις: Πώς οι προσωπικές πεποιθήσεις και αξίες επηρεάζουν την αίσθηση ευημερίας ενός ατόμου και τη θέση του στον κόσμο.

Η ποιότητα ζωής μετριέται χρησιμοποιώντας τόσο αντικειμενικούς δείκτες όσο και υποκειμενικά εργαλεία αξιολόγησης. Τα αντικειμενικά μέτρα περιλαμβάνουν την κοινωνικοοικονομική κατάσταση, την εργασιακή κατάσταση, την ποιότητα του φυσικού περιβάλλοντος και την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη. Τα υποκειμενικά μέτρα, από την άλλη πλευρά, συχνά χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια για να καταγράψουν τις αντιλήψεις και την ικανοποίηση των ατόμων σε διάφορες πτυχές της ζωής τους. Ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία για την αξιολόγηση της ποιότητας ζωής είναι η κλίμακα Ποιότητας Ζωής του ΠΟΥ (World Health Organization Quality of Life,

WHOQOL), που αναπτύχθηκε για να παρέχει μια ολοκληρωμένη μέτρηση της ποιότητας ζωής σε διαφορετικούς πολιτισμούς και περιβάλλοντα (WHO, 1997).

Συμπερασματικά, η ποιότητα ζωής είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που αντανακλά τη γενική ευημερία των ατόμων και των κοινωνιών, υποδεικνύοντας πόσο καλά τα άτομα είναι σε θέση να λειτουργούν στην καθημερινή τους ζωή και την ικανότητά τους να επιδιώκουν την ευτυχία και την ολοκλήρωση. Ενσωματώνει ένα ευρύ φάσμα παραγόντων, όπως η σωματική υγεία, η ψυχική κατάσταση, οι προσωπικές πεποιθήσεις, οι κοινωνικές σχέσεις και οι περιβαλλοντικές συνθήκες. Η κατανόηση της ποιότητας ζωής είναι ζωτικής σημασίας για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των διαφόρων συνθηκών υγείας, των κοινωνικών πολιτικών και των οικονομικών αποτελεσμάτων στην ατομική και κοινοτική ευημερία.

2.5 Επιπτώσεις εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων

Η εργασιακή εξουθένωση (burnout) αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που επηρεάζει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων σε πολλούς τομείς. Τα τελευταία χρόνια, η έρευνα για την εργασιακή εξουθένωση έχει συστηματοποιηθεί, αποκαλύπτοντας τη στενή σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της συνολικής ποιότητας ζωής των ατόμων. Στη συνέχεια παρουσιάζεται μία σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας αναφορές από τις πιο πρόσφατες μελέτες.

Η εργασιακή εξουθένωση όπως προαναφέρθηκε ορίζεται συνήθως ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης που προκύπτει από παρατεταμένη έκθεση σε αγχωτικές εργασιακές καταστάσεις (Maslach et al., 2001).

Η σωματική υγεία είναι ένας από τους πρώτους παράγοντες που επηρεάζονται από την εργασιακή εξουθένωση. Σύμφωνα με τους Salvagioni et al. (2017), η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με αυξημένο κίνδυνο καρδιαγγειακών νοσημάτων, υπέρτασης και διαβήτη. Η χρόνια εξάντληση και το αυξημένο επίπεδο στρες μπορούν να οδηγήσουν σε αποδυνάμωση του ανοσοποιητικού συστήματος και σε γενική επιδείνωση της υγείας. Η έρευνα των Malamed et al (2006) έδειξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με διάφορα προβλήματα σωματικής υγείας. Οι εργαζόμενοι που πάσχουν από επαγγελματική

εξουθένωση αναφέρουν υψηλότερες περιπτώσεις καρδιαγγειακών παθήσεων, διαταραχών του ανοσοποιητικού, αϋπνίας και μυοσκελετικού πόνου.

Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται σε συναισθήματα υπερβολικής έκτασης και εξάντλησης συναισθηματικών και φυσικών πόρων. Η αποπροσωποποίηση περιλαμβάνει μια αίσθηση απομάκρυνσης από την εργασία και τους πελάτες, που συχνά οδηγεί σε αρνητικές στάσεις απέναντι σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία. Τα μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα είναι η τάση να αξιολογεί κανείς τον εαυτό του αρνητικά, ιδιαίτερα όσον αφορά τα εργασιακά επιτεύγματα και τις ικανότητες του.

Η ψυχική ευεξία είναι επίσης ιδιαίτερα ευάλωτη στην εργασιακή εξουθένωση. Μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα που υποφέρουν από εργασιακή εξουθένωση είναι πιο επιρρεπή σε ψυχιατρικές διαταραχές όπως η κατάθλιψη και το άγχος (Shanafelt et al., 2015). Οι συναισθηματικές απαιτήσεις και η αίσθηση ανικανότητας που συνοδεύουν την εξουθένωση μπορούν να οδηγήσουν σε χρόνια ψυχική δυσφορία και μειωμένη ευεξία.

Οι κοινωνικές σχέσεις των ατόμων μπορούν να επηρεαστούν αρνητικά από την εργασιακή εξουθένωση. Η αποπροσωποποίηση, που αποτελεί μία από τις κύριες διαστάσεις της εξουθένωσης, μπορεί να οδηγήσει σε απομόνωση και μείωση της ποιότητας των σχέσεων με την οικογένεια και τους φίλους (Leiter & Maslach, 2009). Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται συναισθηματικά εξαντλημένοι μπορεί να αποσύρονται από κοινωνικές δραστηριότητες και να βιώνουν αισθήματα απομόνωσης.

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την εργασιακή εξουθένωση. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν εξουθένωση συχνά αναφέρουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και μειωμένη δέσμευση στην εργασία τους (Maslach & Leiter, 2016). Η αίσθηση της αποτυχίας και της ανικανότητας μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλή παραγωγικότητα και υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης από την εργασία.

Η επαγγελματική εξουθένωση, ένα ψυχικό σύνδρομο που προκύπτει από το χρόνιο στρες στο χώρο εργασίας, έχει αναγνωριστεί ευρέως για τις δυσμενείς επιπτώσεις του στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ωστόσο, ο αντίκτυπός του εκτείνεται πέρα από την υγεία, επηρεάζοντας τη συνολική ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Το χρόνιο στρες που σχετίζεται με την εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε φυσιολογικές αλλαγές που επιδεινώνουν προβλήματα υγείας, μειώνοντας στη συνέχεια την ποιότητα ζωής του ατόμου (Melamed et al., 2006).

Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει σημαντικά την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Συμπτώματα όπως το άγχος, η κατάθλιψη και η συναισθηματική εξάντληση

είναι διαδεδομένα μεταξύ εκείνων που βιώνουν εξουθένωση (Ahola et al., 2005). Αυτή η επιδείνωση της ψυχικής υγείας δεν επηρεάζει μόνο την ευτυχία και την ικανοποίηση των ατόμων από τη ζωή αλλά και την ικανότητά τους να λειτουργούν αποτελεσματικά στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης επεκτείνονται και στις κοινωνικές σχέσεις. Η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση που συνοδεύει την εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε συμπεριφορές απόσυρσης, μειωμένη εν συναίσθηση και μειωμένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στο σπίτι. Αυτές οι αλλαγές μπορεί να επιβαρύνουν τις προσωπικές σχέσεις, επηρεάζοντας περαιτέρω την ποιότητα ζωής (Leiter & Maslach, 2009).

Επιπρόσθετα, η εξουθένωση επηρεάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το εργασιακό τους περιβάλλον, την ικανοποίηση και τη δέσμευση τους. Οι εργαζόμενοι που έχουν πάθει εργασιακή εξουθένωση είναι πιθανό να βιώσουν μειωμένο κίνητρο, δέσμευση και ικανοποίηση με τη δουλειά τους (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Συμπερασματικά, η επαγγελματική εξουθένωση έχει βαθιές επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων, επηρεάζοντας τη σωματική τους υγεία, την ψυχική τους ευεξία, τις κοινωνικές σχέσεις τους και την ικανοποίηση στο χώρο εργασίας τους. Η κατανόηση του συνολικού αντίκτυπου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για την προώθηση της ευημερίας και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

Καθώς οι χώροι εργασίας συνεχίζουν να εξελίσσονται, η προτεραιότητα στην ψυχική υγεία και ευημερία θα είναι απαραίτητη για την προώθηση υγιών, παραγωγικών και ικανοποιητικών εργασιακών περιβαλλόντων. Συνεπώς, η εργασιακή εξουθένωση έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Οι επιπτώσεις αυτές επηρεάζουν τη σωματική υγεία, την ψυχική ευεξία, τις κοινωνικές σχέσεις και την επαγγελματική ικανοποίηση. Η κατανόηση αυτών των επιπτώσεων είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη παρεμβάσεων που στοχεύουν στη μείωση της εξουθένωσης και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

3. Μεθοδολογία έρευνας

3.1 Βασικοί στόχοι της έρευνας

Παρακάτω παρατίθενται οι βασικοί στόχοι της παρούσας εργασίας:

- ✓ Αποτίμηση της εργασιακής εξουθένωσης των εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο
- ✓ Αποτίμηση της ποιότητας ζωής τους
- ✓ Επίδρασης δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση
- ✓ Επίδρασης δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση
- ✓ Ανάλυση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.
- ✓ Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των επιπέδων εργασιακής εξουθένωσης και των διαστάσεων της ποιότητας ζωής.

3.2 Σχεδιασμός της έρευνας

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά μέσω Google Forms τον Μάιο του 2024. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια ανώνυμα και εθελοντικά. Η συλλογή δεδομένων διήρκεσε περίπου έναν μήνα. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και διασφαλίστηκε η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους. Ελήφθη επίσης η συγκατάθεση τους για τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

3.3 Δειγματοληψία

Η έρευνα ακολούθησε τη μέθοδο βολικής δειγματοληψίας (ευκολίας). Η δειγματοληψία ευκολίας είναι μια τεχνική κατά την οποία οι συμμετέχοντες επιλέγονται με βάση την εύκολη προσβασιμότητα ή διαθεσιμότητά τους. Η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω email ή διαμοιράστηκαν μέσω κοινωνικών δικτύων και επαγγελματικών δικτύων για να διασφαλιστεί η τυχαία επιλογή των συμμετεχόντων.

Συνολικά, απάντησαν 128 άτομα στα ερωτηματολόγια. Ο αριθμός αυτός θεωρείται ικανοποιητικός για την εξαγωγή στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων και την ανάλυση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών της εργασιακής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να γενικευθούν στον ευρύτερο πληθυσμό των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που προκύπτουν από την εθελοντική συμμετοχή και τη συγκεκριμένη μέθοδο διανομής των ερωτηματολογίων.

3.4 Εργαλεία συλλογής των δεδομένων

3.4.1. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Το Maslach Burnout Inventory (MBI) αποτελείται από 22 ερωτήσεις που κατατάσσονται στις παραπάνω τρεις διαστάσεις:

- Συναισθηματική Εξάντληση: 9 ερωτήσεις
- Αποπροσωποποίηση: 5 ερωτήσεις
- Προσωπικά Επιτεύγματα: 8 ερωτήσεις

Οι συμμετέχοντες απαντούν στις ερωτήσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert 7 σημείων, η οποία κυμαίνεται από 0 (Ποτέ) έως 6 (Καθημερινά). Το MBI χρησιμοποιείται για να εντοπίσει τα επίπεδα εξουθένωσης στους εργαζόμενους και να αναγνωρίσει πιθανά σημεία παρέμβασης για τη μείωση της εξουθένωσης.

3.4.2. WHOQOL-BREF

Το WHOQOL-BREF είναι ένα εργαλείο αξιολόγησης της ποιότητας ζωής που αναπτύχθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ). Αποτελεί συντόμευση του πλήρους ερωτηματολογίου WHOQOL-100 και προσφέρει μια ευρεία εκτίμηση της ποιότητας ζωής μέσω λιγότερων ερωτήσεων.

Το WHOQOL-BREF αξιολογεί την ποιότητα ζωής μέσω τεσσάρων διαστάσεων:

1. **Φυσική Υγεία (Physical Health):** Περιλαμβάνει την αξιολόγηση της ενέργειας, του πόνου, της κόπωσης, της κινητικότητας, του ύπνου και της ικανότητας εργασίας.
2. **Ψυχική Υγεία (Psychological Health):** Περιλαμβάνει την αξιολόγηση των συναισθημάτων, της σκέψης, της αυτοεκτίμησης, του σώματος και της πνευματικότητας.
3. **Κοινωνικές Σχέσεις (Social Relationships):** Περιλαμβάνει την αξιολόγηση των προσωπικών σχέσεων, της κοινωνικής υποστήριξης και της σεξουαλικής ζωής.
4. **Περιβάλλον (Environment):** Περιλαμβάνει την αξιολόγηση της ασφάλειας, της υγείας, της οικονομικής επάρκειας, της πρόσβασης στην υγεία και στις κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς και του ελεύθερου χρόνου και του περιβάλλοντος.

Το WHOQOL-BREF αποτελείται από 26 ερωτήσεις:

- 24 ερωτήσεις κατανεμημένες στους τέσσερις παραπάνω τομείς.
- 2 γενικές ερωτήσεις που αφορούν τη συνολική αντίληψη της ποιότητας ζωής και την υγεία.

Οι συμμετέχοντες απαντούν στις ερωτήσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert 5 σημείων, η οποία κυμαίνεται από 1 (Πολύ δυσανεκτός/η) έως 5 (Πολύ ευχαριστημένος/η). Τέλος, το WHOQOL-BREF χρησιμοποιείται για να εκτιμήσει την ποιότητα ζωής των ατόμων σε διάφορους τομείς, παρέχοντας μια συνολική εικόνα της ευεξίας τους.

Η χρήση των δύο αυτών εργαλείων στην έρευνα επιτρέπει μια ολοκληρωμένη ανάλυση της επίδρασης της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Το MBI παρέχει λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τα επίπεδα εξουθένωσης, ενώ το WHOQOL-BREF αξιολογεί την ποιότητα ζωής σε τέσσερις βασικούς τομείς, επιτρέποντας τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των δύο μεταβλητών και των διαστάσεων τους.

3.5 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS v.26.

Αρχικά υπολογίστηκαν βασικά περιγραφικά μέτρα όπως είναι οι μέσοι όροι (mean), οι διάμεσοι (median), μέγιστη, ελάχιστη τιμή, τυπική απόκλιση για τις διαστάσεις του MBI (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπικά επιτεύγματα (και του WHOQOL-BREF (φυσική υγεία, ψυχική υγεία, κοινωνικές σχέσεις, περιβάλλον).

Στη συνέχεια υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις της κάθε διάστασης της εργασιακής εξουθένωσης με τις αντίστοιχες διαστάσεις της ποιότητας ζωής των εργαζομένων στον ελληνικό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε ο Συντελεστής Συσχέτισης του Pearson (Pearson's Correlation Coefficient) για να εκτιμηθεί ο βαθμός και η κατεύθυνση της γραμμικής σχέσης μεταξύ των συνεχών μεταβλητών μας. Οι τιμές του συντελεστή συσχέτισης (r) κυμαίνονται από -1 έως +1:

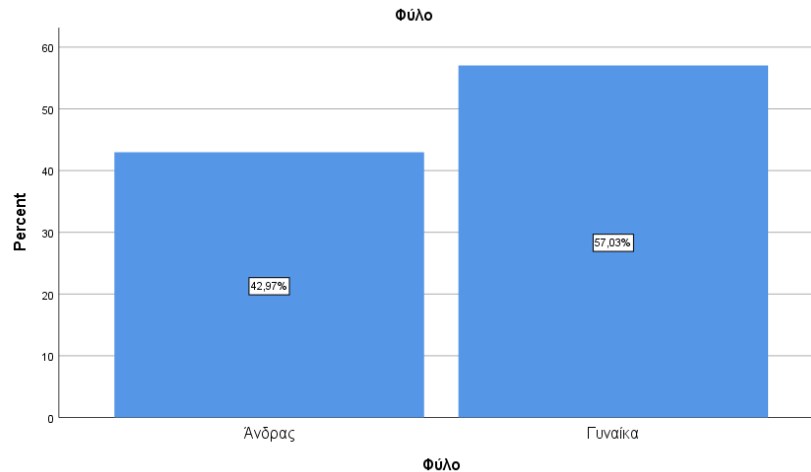
- $r = +1$: τέλεια θετική γραμμική συσχέτιση
- $r = -1$: τέλεια αρνητική γραμμική συσχέτιση
- $r = 0$: Καμία γραμμική συσχέτιση

Στη συνέχεια μέσω πολλαπλής γραμμικής συσχέτισης διερευνήθηκε η επίδραση τις ανεξάρτητων μεταβλητών (προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο) στις κοινωνικές σχέσεις (εξαρτημένη μεταβλητή). Στη συνέχεια ελέγχθηκε η ισότητα των μέσων τιμών των μεταβλητών ως προς το φύλο, ως προς την ηλικία και τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία, μέσω παραμετρικών ή μη παραμετρικών ελέγχων (t-test, ANOVA κτλ).

4. Αποτελέσματα

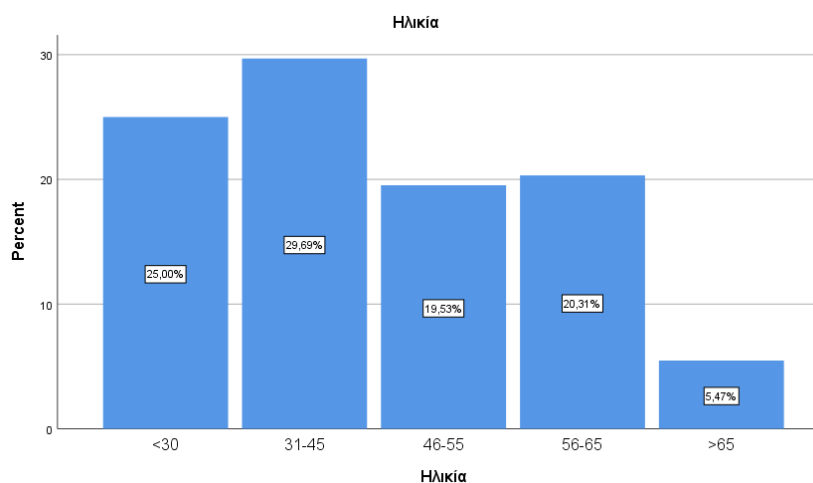
4.1. Δημογραφικά

Στο σύνολο των 128 ερωτηθέντων, οι 55 (43,0%) είναι άνδρες και οι 73 (57,0%) γυναίκες.



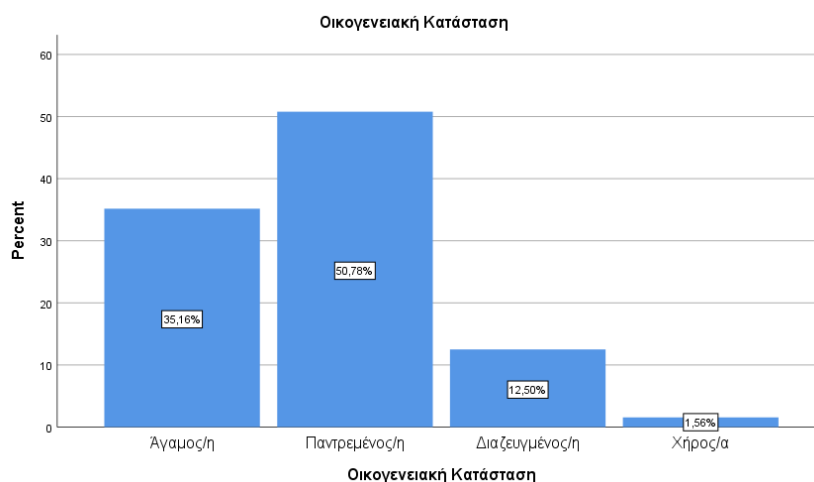
Διάγραμμα 1. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Φύλο

Όσον αφορά την Ηλικία, η κατανομή έχει ως εξής: 32 ερωτηθέντες (25,0%) είναι κάτω των 30 ετών, 38 ερωτηθέντες (29,7%) είναι μεταξύ 31-45 ετών, 25 ερωτηθέντες (19,5%) είναι μεταξύ 46-55 ετών, 26 ερωτηθέντες (20,3%) είναι μεταξύ 56-65 ετών και 7 ερωτηθέντες (5,5%) είναι άνω των 65 ετών.



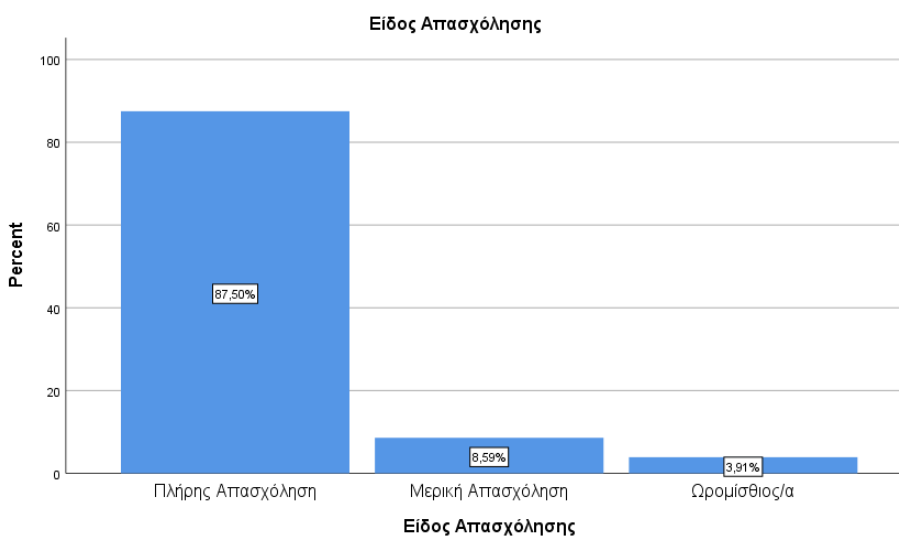
Διάγραμμα 2. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Ηλικία

Από τους συμμετέχοντες, 45 ερωτηθέντες (35,2%) είναι άγαμοι, 65 ερωτηθέντες (50,8%) είναι έγγαμοι, 16 ερωτηθέντες (12,5%) είναι διαζευγμένοι και 2 ερωτηθέντες (1,6%) είναι χήρες/οι.



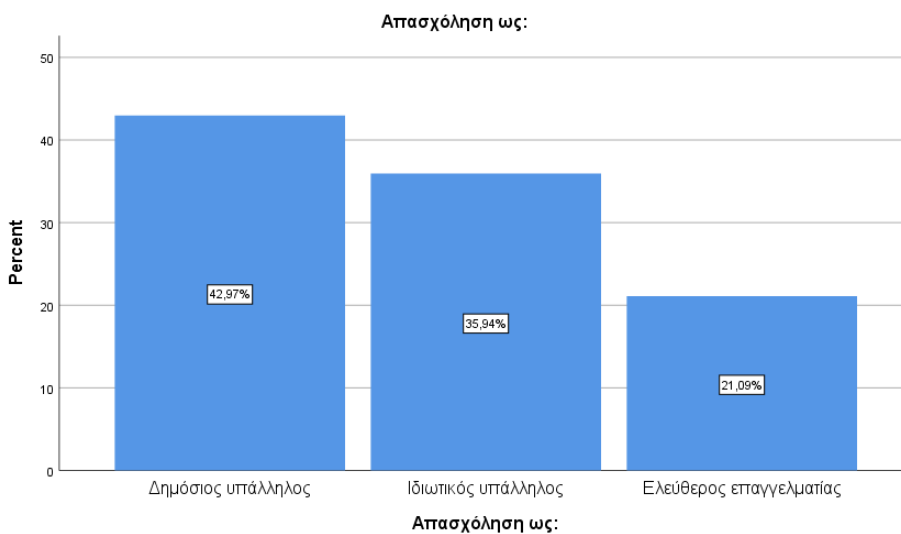
Διάγραμμα 3. Διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Οικογενειακή κατάσταση

Επιπλέον, 112 ερωτηθέντες (87,5%) απασχολούνται πλήρως, 11 ερωτηθέντες (8,6%) απασχολούνται μερικώς και 5 ερωτηθέντες (3,9%) είναι ωρομίσθιοι.



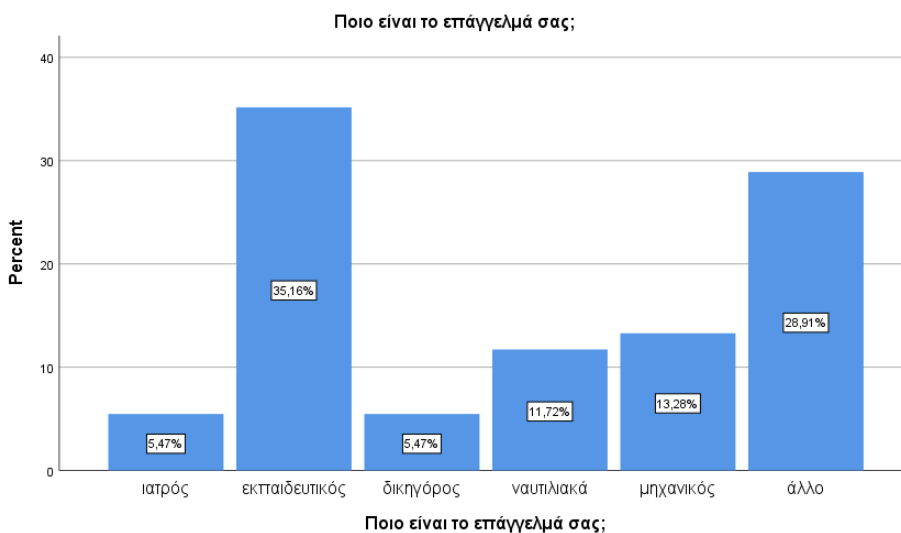
Διάγραμμα 4. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Είδος Απασχόλησης

Επιπρόσθετα, 55 ερωτηθέντες (43,0%) είναι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα, 46 ερωτηθέντες (35,9%) είναι μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα και 27 ερωτηθέντες (21,1%) είναι αυτοαπασχολούμενοι.



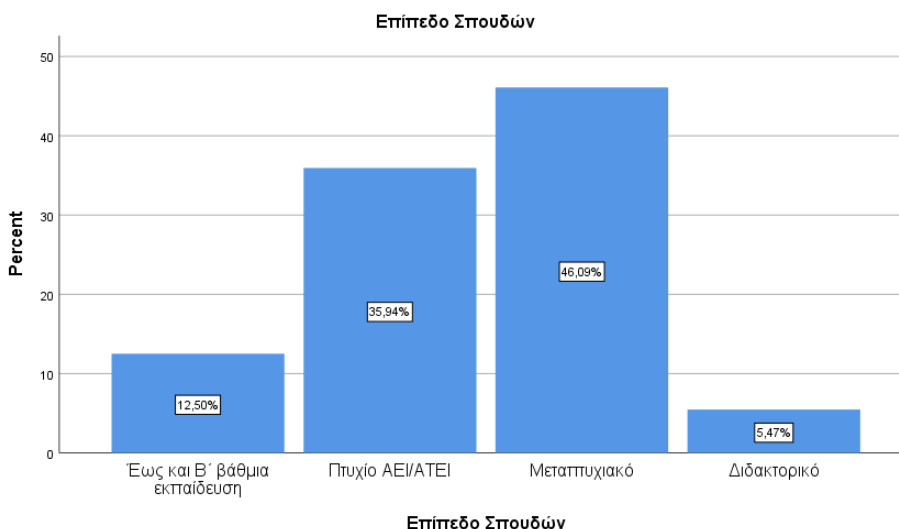
Διάγραμμα 5. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για την Απασχόληση

Εξάλλου, από το σύνολο του δείγματος, 7 ερωτηθέντες (5,5%) είναι γιατροί, 45 ερωτηθέντες (35,2%) δάσκαλοι, 7 ερωτηθέντες (5,5%) δικηγόροι, 15 ερωτηθέντες (11,7%) είναι στον κλάδο της ναυτιλίας, 17 ερωτηθέντες (13,3%) είναι μηχανικοί και 37 ερωτηθέντες (28,9%) έχουν άλλα επαγγέλματα.



Διάγραμμα 6. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το ποιο είναι το Επάγγελμα

Τέλος, από το σύνολο του δείγματος 16 ερωτηθέντες (12,5%) έχουν μέχρι δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 46 ερωτηθέντες (35,9%) είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ, 59 ερωτηθέντες (46,1%) έχουν μεταπτυχιακό τίτλο και 7 ερωτηθέντες (5,5%) έχουν διδακτορικό δίπλωμα.



Διάγραμμα 7. Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων % για το Επίπεδο σπουδών

4.2 Περιγραφικά

Η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης στο Maslach Burnout Inventory (MBI) είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για την κατανόηση της έκτασης της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των επαγγελματιών. Αυτή η υποκλίμακα περιλαμβάνει αρκετές ερωτήσεις που μετρούν τη συχνότητα και την ένταση των συναισθημάτων που σχετίζονται με συναισθηματική εξάντληση και κόπωση λόγω εργασίας. Οι απαντήσεις καταγράφονται σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert που κυμαίνεται από «ποτέ» έως «κάθε μέρα».

Η ερώτηση που έδωσε την υψηλότερη μέση βαθμολογία ήταν «Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου», με μέσο όρο 4,87 και τυπική απόκλιση 1,380. Αυτό δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων αισθάνεται συχνά συγκλονισμένος από τις απαιτήσεις της εργασίας τους. Επίσης, η υψηλή μέση βαθμολογία υποδηλώνει ότι το αίσθημα υπερκόπωσης είναι μια κοινή εμπειρία μεταξύ των συμμετεχόντων, η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησής τους.

Ακολουθεί η δήλωση «Αισθάνομαι κουρασμένος όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά», με μέσο όρο 4,61 και τυπική απόκλιση 1,671. Αυτός ο υψηλός μέσος όρος αποκαλύπτει ότι πολλοί ερωτηθέντες ξεκινούν τη μέρα τους ήδη νιώθοντας κουρασμένοι, γεγονός που υποδηλώνει ένα επίμονο επίπεδο εξάντλησης που επηρεάζει την ικανότητά τους να εκτελούν αποτελεσματικά τις καθημερινές εργασίες.

Η δήλωση, «αισθάνομαι εξαντλημένος από τη δουλειά μου», έδειξε επίσης υψηλό επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των ερωτηθέντων, με μέσο όρο 4,55 και τυπική απόκλιση 1,413.

Αυτό υποδηλώνει ότι ένας μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων συχνά αισθάνεται κουρασμένος και ανίκανος να συνέλθει από τις απαιτήσεις της δουλειάς του, υπογραμμίζοντας μια κρίσιμη πτυχή της συναισθηματικής εξάντλησης.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι το "Νιώθω ταλαιπωρημένος στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας", το οποίο είχε μέση βαθμολογία 4,37 και τυπική απόκλιση 1,752. Αυτή η δήλωση καταγράφει τη σωρευτική επίδραση του καθημερινού εργασιακού στρες, υποδεικνύοντας ότι πολλοί ερωτηθέντες τελειώνουν τη μέρα τους νιώθοντας σημαντικά εξαντλημένοι.

Η ερώτηση «Νιώθω ότι είμαι στο τέλος του σχοινιού μου», είχε μέση βαθμολογία 4,30 και τυπική απόκλιση 1,472. Αυτό αντανακλά ένα κοινό αίσθημα ώθησης στα όριά του, το οποίο είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα σοβαρής εξάντλησης και συναισθηματικής εξάντλησης.

Η δήλωση, "Το γεγονός ότι πρέπει να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα είναι πραγματικά ένα άγχος για μένα", έδωσε μέσο όρο 4,20 και τυπική απόκλιση 1,584. Αυτό υποδηλώνει ότι οι διαπροσωπικές απαιτήσεις της εργασίας είναι μια ουσιαστική πηγή άγχους για πολλούς ερωτηθέντες, συμβάλλοντας στη συνολική αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησης.

Ακόμη, η ερώτηση «αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου» είχε μέση βαθμολογία 4,12 και τυπική απόκλιση 1,545. Αυτό δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων βιώνει συναισθήματα απογοήτευσης και δυσαρέσκειας με τη δουλειά τους, γεγονός που επιδεινώνει τη συναισθηματική τους εξάντληση.

Ένα άλλο αξιοσημείωτο στοιχείο είναι το "Νιώθω συναισθηματικά κουρασμένος από τη δουλειά μου", το οποίο είχε μέση βαθμολογία 3,88 και τυπική απόκλιση 1,560. Αυτό υπογραμμίζει περαιτέρω τη διάχυτη αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησης που βιώνουν οι ερωτηθέντες.

Τέλος, η δήλωση, «Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα είναι πραγματικά μια πίεση για μένα», απέδωσε μέσο όρο 3,85 και τυπική απόκλιση 1,491. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ είναι μια σημαντική πηγή άγχους, είναι ελαφρώς λιγότερο επιδραστικό σε σύγκριση με άλλες πηγές συναισθηματικής εξάντλησης που μετρώνται από την υποκλίμακα.

Συνολικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία της υποκλίμακας συναισθηματικής εξουθένωσης από το Maslach Burnout Inventory αποκαλύπτουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι μέσες βαθμολογίες υποδεικνύουν ότι πολλοί συμμετέχοντες συχνά βιώνουν έντονα συναισθήματα καταπόνησης, εξάντλησης και συναισθηματικής εξάντλησης. Οι τυπικές αποκλίσεις υποδηλώνουν μεταβλητότητα σε αυτές τις εμπειρίες, με ορισμένους ερωτηθέντες να αισθάνονται αυτές τις επιπτώσεις πιο έντονες από άλλους. Αυτή η ανάλυση υπογραμμίζει την κρίσιμη ανάγκη για παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση και τον μετριασμό των παραγόντων που συμβάλλουν στη συναισθηματική εξάντληση στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας συναισθηματικής εξουθένωσης

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
1. Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.	128	3,85	1,491
2. Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.	128	4,37	1,752
3. Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.	128	4,61	1,671
6. Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.	128	3,88	1,560
8. Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.	128	4,55	1,413
13. Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.	128	4,12	1,545
14. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.	128	4,87	1,380
16. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	128	4,20	1,584
20. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου	128	4,30	1,472
Valid N (listwise)	128		

Η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης στο Maslach Burnout Inventory (MBI) αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο τα άτομα βιώνουν μια αίσθηση αποστασιοποίησης και μια αρνητική, κυνική στάση απέναντι στους αποδέκτες ή τους πελάτες τους. Αυτή η υποκλίμακα είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση εκδηλώνεται ως απώλεια ενσυναίσθησης και σκληρή στάση σε επαγγελματικά περιβάλλοντα. Οι απαντήσεις καταγράφονται σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert που κυμαίνεται από «ποτέ» έως «κάθε μέρα».

Η δήλωση που έδωσε την υψηλότερη μέση βαθμολογία σε αυτήν την υποκλίμακα ήταν, "Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά με κάνει πιο συναισθηματικά σκληρό", με μέσο όρο 4,05 και τυπική απόκλιση 1,636. Αυτός ο υψηλός μέσος όρος δείχνει ότι πολλοί ερωτηθέντες συχνά αντιμετωπίζουν ανησυχία για τη συναισθηματική σκλήρυνση λόγω της εργασίας τους. Η τυπική απόκλιση υποδηλώνει μια αξιοσημείωτη διακύμανση στο πόσο έντονα γίνεται αισθητή αυτή η ανησυχία μεταξύ διαφορετικών ατόμων.

Μετά από αυτό, η δήλωση «Νιώθω ότι οι παραλήπτες μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματά τους», είχε μέση βαθμολογία 3,95 και τυπική απόκλιση 1,454. Αυτό δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων συχνά αισθάνεται ότι κατηγορείται άδικα από αυτούς που υπηρετούν, γεγονός που μπορεί να συμβάλει σε συναισθήματα απογοήτευσης και αποστασιοποίησης. Η σχετικά χαμηλότερη τυπική απόκλιση εδώ υποδηλώνει ότι αυτό το συναίσθημα βιώνεται κάπως σταθερά σε όλο το δείγμα.

Ο επόμενος υψηλότερος μέσος όρος βαθμολογίας ήταν για τη δήλωση «Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που ανέλαβα αυτή τη δουλειά», με μέσο όρο 3,92 και τυπική απόκλιση 1,620. Αυτό αντικατοπτρίζει μια κοινή εμπειρία μεταξύ των ερωτηθέντων να γίνονται πιο συναισθηματικά απόμακροι και λιγότερο ενσυναίσθητοι ως αποτέλεσμα της δουλειάς τους, υπογραμμίζοντας μια κρίσιμη πτυχή της αποπροσωποποίησης στη διαδικασία εξουθένωσης.

Η δήλωση, «Πραγματικά δεν με νοιάζει τι συμβαίνει σε ορισμένους παραλήπτες», είχε μέση βαθμολογία 3,86 και τυπική απόκλιση 1,649. Αυτός ο υψηλός μέσος όρος υποδηλώνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων συχνά αισθάνεται αδιάφορος για την ευημερία των αποδεκτών τους, κάτι που αποτελεί σαφή ένδειξη αποπροσωποποίησης. Η διακύμανση στις απαντήσεις, όπως υποδεικνύεται από την τυπική απόκλιση, δείχνει ότι ενώ πολλοί βιώνουν αυτή την αδιαφορία, η ένταση του συναισθήματος μπορεί να ποικίλλει ευρέως.

Τέλος, η δήλωση «Νιώθω ότι αντιμετωπίζω ορισμένους παραλήπτες σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα», είχε μέση βαθμολογία 3,73 και τυπική απόκλιση 1,800. Αυτό αντανακλά ένα σημαντικό επίπεδο αποστασιοποίησης όπου οι ερωτηθέντες συχνά αντιλαμβάνονται τις αλληλεπιδράσεις τους με τους αποδέκτες ως απρόσωπες και αντικειμενικές. Η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση υποδεικνύει ένα ευρύ φάσμα εμπειριών, με ορισμένους ερωτηθέντες να αισθάνονται αυτή την αποκόλληση πιο έντονα από άλλους.

Συνολικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία της υποκλίμακας αποπροσωποποίησης από το Maslach Burnout Inventory αποκαλύπτουν ένα ανησυχητικό

επίπεδο συναισθηματικής αποστασιοποίησης και κυνισμού μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι μέσες βαθμολογίες υποδεικνύουν ότι πολλοί συμμετέχοντες βιώνουν τακτικά συναισθήματα συναισθηματικής σκλήρυνσης, αδιαφορίας και ακόμη και ευθυνών προς αυτούς που υπηρετούν. Αυτά τα συναισθήματα αποστασιοποίησης και αποπροσωποποίησης είναι κεντρικά στην εμπειρία της επαγγελματικής εξουθένωσης και υπογραμμίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις του παρατεταμένου εργασιακού άγχους και δυσαρέσκειας.

Η διακύμανση στις απαντήσεις, όπως φαίνεται από τις τυπικές αποκλίσεις, υποδηλώνει ότι ενώ η αποπροσωποποίηση είναι μια κοινή εμπειρία, η έντασή της ποικίλλει μεταξύ των ατόμων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της αντιμετώπισης των συγκεκριμένων παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτά τα συναισθήματα για τον μετριασμό της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι παρεμβάσεις που στοχεύουν στη μείωση του φόρτου εργασίας, την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης και την προώθηση ενός πιο ενσυναίσθητου εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να είναι κρίσιμες για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που επισημαίνονται από αυτήν την υποκλίμακα. Εστιάζοντας σε αυτούς τους τομείς, είναι δυνατό να μειωθεί η αίσθηση της αποπροσωποποίησης και να βελτιωθεί η συνολική ευημερία και η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Πίνακας 2. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας αποπροσωποποίησης

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
5. Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα	128	3,73	1,800
10. Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	128	3,92	1,620
11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.	128	4,05	1,636
15. Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	128	3,86	1,649
22. Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	128	3,95	1,454
Valid N (listwise)	128		

Η υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων στο Maslach Burnout Inventory (MBI) αξιολογεί την αίσθηση ικανότητας και επιτυχίας στην εργασία κάποιου. Αυτή η διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ζωτικής σημασίας, καθώς αντανακλά τις θετικές πτυχές της επαγγελματικής ζωής, αντισταθμίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Οι απαντήσεις καταγράφονται σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert που κυμαίνεται από «ποτέ» έως «κάθε μέρα».

Η δήλωση με την υψηλότερη μέση βαθμολογία είναι, «Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά», με μέσο όρο 5,05 και τυπική απόκλιση 1,294. Αυτός ο υψηλός μέσος όρος δείχνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται συχνά μια έντονη αίσθηση επιτευγμάτων και υπερηφάνεια για τη δουλειά τους. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι αυτό το αίσθημα ολοκλήρωσης βιώνεται σταθερά μεταξύ των συμμετεχόντων, υποδηλώνοντας μια γενική αίσθηση υψηλής προσωπικής αποτελεσματικότητας και επιτυχίας στους επαγγελματικούς τους ρόλους.

Ακολουθεί προσεκτικά η δήλωση «Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των πελατών μου», η οποία έχει μέση βαθμολογία 4,94 και τυπική απόκλιση 1,546. Αυτό αντανακλά ότι πολλοί ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ικανοί και αποτελεσματικοί στην επίλυση ζητημάτων που αντιμετωπίζουν. Η αίσθηση ότι μπορούν να χειριστούν τα προβλήματα αποτελεσματικά συμβάλλει σημαντικά στη συνολική αίσθηση της προσωπικής τους ολοκλήρωσης.

Η δήλωση, «Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια χαλαρή ατμόσφαιρα με τους παραλήπτες μου», είχε μέση βαθμολογία 4,91 και τυπική απόκλιση 1,422. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ικανοί να καλλιεργήσουν ένα άνετο και θετικό περιβάλλον για τους πελάτες τους ή τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους. Η ικανότητα δημιουργίας μιας τέτοιας ατμόσφαιρας είναι μια βασική πτυχή του να αισθάνεται κανείς ολοκληρωμένος στη δουλειά του.

Το "Αισθάνομαι πολύ ενεργητικός" είναι μια άλλη δήλωση που έλαβε υψηλό μέσο όρο βαθμολογίας 4,85 και τυπική απόκλιση 1,375. Αυτό δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων νιώθουν τακτικά υψηλό επίπεδο ενέργειας στην εργασία τους, το οποίο είναι βασικό συστατικό της προσωπικής επιτυχίας. Η σχετικά χαμηλότερη τυπική απόκλιση δείχνει ότι αυτή η ενέργεια είναι μια κοινή εμπειρία μεταξύ των ερωτηθέντων.

Η δήλωση, «Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι πελάτες μου για τα πράγματα», είχε μέση βαθμολογία 4,79 και τυπική απόκλιση 1,530. Αυτό δείχνει ότι πολλοί ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ενσυναίσθηση και είναι ικανοί να κατανοήσουν τα

συναισθήματα και τις προοπτικές των αποδεκτών τους, ενισχύοντας την αίσθηση του προσωπικού τους επιτεύγματος.

Το "Αισθάνομαι ότι μέσω της δουλειάς μου έχω θετική επιρροή στις ζωές άλλων ανθρώπων" έλαβε μέση βαθμολογία 4,76 και τυπική απόκλιση 1,715. Αυτό δείχνει ότι οι ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει σημαντικό και θετικό αντίκτυπο στους άλλους, συμβάλλοντας στην αίσθηση του σκοπού και της ολοκλήρωσής τους.

Το «Αντιμετώπισα με ψυχραιμία συναισθηματικά προβλήματα στη δουλειά μου» είχε μέση βαθμολογία 4,72 και τυπική απόκλιση 1,458. Αυτό υποδηλώνει ότι πολλοί ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ικανοί να διαχειριστούν τις συναισθηματικές προκλήσεις με ψυχραιμία, κάτι που είναι κρίσιμο για τη διατήρηση της αίσθησης της προσωπικής επιτυχίας σε περιβάλλοντα υψηλού στρες.

Τέλος, η δήλωση «Αισθάνομαι ανανεωμένος όταν βρίσκομαι κοντά στους αποδέκτες μου στη δουλειά», είχε τη χαμηλότερη μέση βαθμολογία 4,41 και τυπική απόκλιση 1,519. Αν και αυτό είναι το χαμηλότερο μεταξύ των στοιχείων που παρατίθενται, εξακολουθεί να δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων συχνά αισθάνεται αναζωογονημένος από τις αλληλεπιδράσεις τους με τους αποδέκτες, αν και αυτό το συναίσθημα είναι ελαφρώς λιγότερο συχνό σε σύγκριση με τις άλλες πτυχές της προσωπικής επιτυχίας.

Συνολικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία της υποκλίμακας προσωπικών επιτευγμάτων από την Απογραφή Burnout Maslach υπογραμμίζουν μια γενικά θετική αντίληψη των επιτευγμάτων που σχετίζονται με την εργασία μεταξύ των ερωτηθέντων. Η υψηλή μέση βαθμολογία στις περισσότερες δηλώσεις υποδηλώνει ότι πολλοί συμμετέχοντες βιώνουν συχνά μια αίσθηση αποτελεσματικότητας, ενσυναίσθησης και θετικού αντίκτυπου στους επαγγελματικούς τους ρόλους. Οι τυπικές αποκλίσεις υποδεικνύουν κάποια μεταβλητότητα, αλλά συνολικά, υπάρχει μια σταθερή αίσθηση ολοκλήρωσης και ικανότητας μεταξύ των ερωτηθέντων. Αυτή η θετική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να χρησιμεύσει ως προστατευτικό κάλυμμα έναντι των αρνητικών επιπτώσεων της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τονίζοντας τη σημασία της καλλιέργειας ενός εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει και ενισχύει τα προσωπικά επιτεύγματα.

Πίνακας 3. Περιγραφικά στατιστικά της υποκλίμακας προσωπικών επιτευγμάτων.

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	128	4,79	1,530
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	128	4,94	1,546
9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.	128	4,76	1,715
12. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.	128	4,85	1,375
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	128	4,91	1,422
18. Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	128	4,41	1,519
19. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή	128	5,05	1,294
21. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	128	4,72	1,458
Valid N (listwise)	128		

Πίνακας 4. Εξάντληση

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
1. Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.	128	3,85	1,491
2. Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.	128	4,37	1,752
Valid N (listwise)	128		

Ο τομέας σωματικής υγείας του ερωτηματολογίου Ποιότητας Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) περιλαμβάνει διάφορες πτυχές του πώς η σωματική ευεξία επηρεάζει την ποιότητα ζωής ενός ατόμου. Αυτός ο τομέας περιλαμβάνει πολλές ερωτήσεις που αξιολογούν τη σωματική λειτουργία, τον πόνο, τα επίπεδα ενέργειας, την κινητικότητα και τη συνολική ικανοποίηση από την ικανότητα του ατόμου να εκτελεί

καθημερινές δραστηριότητες. Οι απαντήσεις καταγράφονται σε μια πεντάβαθμη κλίμακα Likert που κυμαίνεται από «καθόλου» έως «πάρα πολύ».

Η ερώτηση με την υψηλότερη μέση βαθμολογία στον τομέα της σωματικής υγείας είναι, "Πόσο καλά μπορείτε να μετακινηθείτε;" Αυτή η ερώτηση είχε μέσο όρο 3,66 και τυπική απόκλιση 0,907. Αυτό δείχνει ότι, κατά μέσο όρο, οι ερωτηθέντες αισθάνονται αρκετά ικανοί να μετακινούνται τόσο μέσα όσο και έξω από τα σπίτια τους. Η σχετικά χαμηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι υπάρχει κάποια συνέπεια στον τρόπο με τον οποίο οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονται την κινητικότητά τους, με τα περισσότερα άτομα να αισθάνονται μέτρια ικανοποιημένα με την ικανότητά τους να μετακινούνται.

Μετά από αυτήν, η ερώτηση, "Πόσο ικανοποιημένος είστε με την ικανότητά σας να εργαστείτε;" είχε μέση βαθμολογία 3,45 και τυπική απόκλιση 0,792. Αυτή η βαθμολογία δείχνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται γενικά ικανοποιημένοι με την ικανότητά τους να εκτελούν εργασίες που σχετίζονται με την εργασία. Η χαμηλότερη τυπική απόκλιση εδώ υποδηλώνει ότι αυτό είναι ένα κοινό συναίσθημα μεταξύ των ερωτηθέντων, αντικατοπτρίζοντας μια σταθερή αντίληψη της ικανότητας εργασίας και της ικανοποίησης σε αυτόν τον τομέα.

Η ερώτηση, "Πόσο ικανοποιημένος είστε με την ικανότητά σας να πραγματοποιείτε τις καθημερινές σας δραστηριότητες;" είχε μέση βαθμολογία 3,39 και τυπική απόκλιση 0,755. Αυτό αντανακλά ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται γενικά ικανοποιημένοι με την ικανότητά τους να διαχειρίζονται τις καθημερινές τους δραστηριότητες. Η χαμηλότερη τυπική απόκλιση δείχνει ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες μοιράζονται παρόμοιο επίπεδο ικανοποίησης σχετικά με την καθημερινή τους λειτουργία.

Στη συνέχεια, η ερώτηση, "Έχεις αρκετή ενέργεια για την καθημερινή ζωή;" έλαβε μέση βαθμολογία 3,27 και τυπική απόκλιση 0,828. Αυτή η μέση βαθμολογία υποδηλώνει ότι οι ερωτηθέντες συνήθως αισθάνονται ότι έχουν επαρκή ενέργεια για να συμμετάσχουν σε καθημερινές δραστηριότητες, αν και η ελαφρώς υψηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει κάποια μεταβλητότητα στα επίπεδα ενέργειας μεταξύ των ατόμων. Αυτή η ερώτηση υπογραμμίζει τη σημασία της ενέργειας και της ζωτικότητας για τη διατήρηση υψηλής ποιότητας ζωής, καθώς τα κυμαινόμενα επίπεδα ενέργειας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη συνολική ευημερία.

Η ερώτηση, "Χρειάζεστε κάποια ιατρική θεραπεία για να λειτουργήσετε στην καθημερινή σας ζωή;" είχε μέση βαθμολογία 3,06 και τυπική απόκλιση 1,114. Αυτή η βαθμολογία δείχνει ότι ένα αξιοσημείωτο μέρος των ερωτηθέντων χρειάζεται περιστασιακά

ιατρική περίθαλψη για τη διαχείριση των καθημερινών δραστηριοτήτων. Η υψηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει σημαντική μεταβλητότητα, με ορισμένα άτομα να χρειάζονται συχνά ιατρική βοήθεια, ενώ άλλα σπάνια ή ποτέ δεν τη χρειάζονται. Αυτό αντανακλά τις διαφορετικές ανάγκες υγείας του πληθυσμού και τους ποικίλους βαθμούς εξάρτησης από ιατρικές παρεμβάσεις για την καθημερινή λειτουργία.

Τέλος, η ερώτηση «Σας εμποδίζουν οι σωματικοί πόνοι να κάνετε αυτό που πρέπει;», είχε τη χαμηλότερη μέση βαθμολογία 3,03 και τυπική απόκλιση 1,003. Αυτή η μέση βαθμολογία υποδηλώνει ότι ο σωματικός πόνος είναι ένα μέτριο ζήτημα για τους ερωτηθέντες, που περιστασιακά εμποδίζει την ικανότητά τους να εκτελούν τις απαραίτητες εργασίες. Η τυπική απόκλιση δείχνει ότι οι εμπειρίες σωματικού πόνου και ο αντίκτυπος του στις καθημερινές δραστηριότητες ποικίλλουν μεταξύ των ατόμων, με ορισμένα να βιώνουν σημαντικό πόνο ενώ άλλα επηρεάζονται λιγότερο.

Πίνακας 5. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της σωματικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
3. Αισθάνεστε ότι τυχόν σωματικοί πόνοι σας εμποδίζουν να κάνετε πράγματα που έχετε να κάνετε;	128	3,03	1,003
4. Χρειάζεστε κάποια ιατρική θεραπεία για να λειτουργήσετε στην καθημερινή σας ζωή;	128	3,06	1,114
10 Έχετε την απαραίτητη ενεργητικότητα για τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής;	128	3,27	,828
15 Πόσο καλά μπορείτε να κυκλοφορείτε και να κινείστε μέσα και έξω από το σπίτι;	128	3,66	,907
17. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από την ικανότητά σας να φέρετε εις πέρας τις δραστηριότητες τις καθημερινής σας ζωής;	128	3,39	,755
18. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από την ικανότητά σας για εργασία;	128	3,45	,792
Valid N (listwise)	128		

Συνοπτικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της σωματικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26 αποκαλύπτουν ένα γενικά μέτριο έως υψηλό επίπεδο ικανοποίησης και λειτουργικότητας μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι υψηλότερες μέσες

βαθμολογίες δείχνουν ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται αρκετά ικανοί να μετακινούνται και να εκτελούν εργασίες που σχετίζονται με την εργασία. Η ικανοποίηση με τις καθημερινές δραστηριότητες και τα ενεργειακά επίπεδα βαθμολογείται επίσης σε μέτρια υψηλά επίπεδα, αντανακλώντας μια γενικά θετική αντίληψη για τη σωματική υγεία και λειτουργικότητα. Ωστόσο, η ανάγκη για ιατρική περίθαλψη και η παρουσία σωματικού πόνου υπογραμμίζουν περιοχές όπου οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν προκλήσεις. Η μεταβλητότητα στις αποκρίσεις, όπως υποδεικνύεται από τις τυπικές αποκλίσεις, υπογραμμίζει τις διαφορετικές εμπειρίες σωματικής υγείας μεταξύ του πληθυσμού. Αυτή η ανάλυση υπογραμμίζει τη σημασία της αντιμετώπισης προβλημάτων σωματικής υγείας και της εξασφάλισης επαρκούς ιατρικής υποστήριξης για τη βελτίωση της συνολικής ποιότητας ζωής των ατόμων.

Ο τομέας ψυχικής υγείας του ερωτηματολογίου Ποιότητας Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) αξιολογεί διάφορες πτυχές της ψυχικής ευεξίας, συμπεριλαμβανομένης της απόλαυσης της ζωής, της αίσθησης του νοήματος, της συγκέντρωσης, της αποδοχής του εαυτού, της αυτο-ικανοποίησης και της επικράτησης αρνητικών συναισθημάτων. Αυτοί οι παράγοντες αξιολογούνται χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών που κυμαίνεται από "καθόλου" έως "πάρα πολύ".

Η ερώτηση με την υψηλότερη μέση βαθμολογία στον τομέα της ψυχικής υγείας είναι, "Νιώθεις ότι η ζωή σου έχει νόημα;" με μέσο όρο 3,59 και τυπική απόκλιση 0,892. Αυτή η υψηλή μέση βαθμολογία δείχνει ότι, κατά μέσο όρο, οι ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται ότι η ζωή τους έχει σκοπό και σημασία. Η σχετικά χαμηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει ένα μέτριο επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των ερωτηθέντων σχετικά με τη σημασία της ζωής τους, αντικατοπτρίζοντας μια γενικά θετική αντίληψη για τον σκοπό της ζωής σε όλο το δείγμα.

Κοντά σε αυτήν, η ερώτηση, "Πόσο καλά είστε σε θέση να συγκεντρωθείτε σε αυτό που κάνετε;" είχε επίσης υψηλό μέσο όρο βαθμολογίας 3,58 και τυπική απόκλιση 0,790. Αυτό δείχνει ότι οι ερωτηθέντες συνήθως αισθάνονται ικανοί να διατηρήσουν τη συγκέντρωση στα καθήκοντά τους. Η ελαφρώς χαμηλότερη τυπική απόκλιση δείχνει μια σταθερή εμπειρία μεταξύ των ερωτηθέντων, με τα περισσότερα άτομα να αισθάνονται επαρκώς συγκεντρωμένα κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους.

Εξίσου ψηλά, η δήλωση «Μπορείς να αποδεχτείς τη σωματική σου εμφάνιση;» είχε μέση βαθμολογία 3,58 και τυπική απόκλιση 0,884. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται γενικά μια αίσθηση αποδοχής προς τη φυσική τους εμφάνιση. Η τυπική απόκλιση υποδεικνύει κάποια μεταβλητότητα, αντανακλώντας διαφορετικά επίπεδα

ικανοποίησης από την εικόνα του σώματος μεταξύ των ερωτηθέντων, αλλά συνολικά, η αποδοχή είναι σχετικά υψηλή.

Η ερώτηση, "πόσο ικανοποιημένος είσαι με τον εαυτό σου;" είχε μέση βαθμολογία 3,54 και τυπική απόκλιση 0,741. Αυτή η βαθμολογία αντανakλά ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται γενικά ικανοποιημένοι με τον εαυτό τους, υποδηλώνοντας μια θετική αυτοαντίληψη. Η χαμηλή τυπική απόκλιση εδώ υποδηλώνει ότι αυτό το αίσθημα αυτο-ικανοποίησης είναι αρκετά ομοιόμορφο μεταξύ των ερωτηθέντων, υποδηλώνοντας μια σταθερή αίσθηση αυτοεκτίμησης σε όλο το δείγμα.

Η ερώτηση, "πόσο απολαμβάνεις τη ζωή;" είχε μέση βαθμολογία 3,52 και τυπική απόκλιση 0,742. Αυτό δείχνει ότι οι ερωτηθέντες βιώνουν συχνά απόλαυση στη ζωή τους. Η χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι η απόλαυση της ζωής είναι μια κοινή εμπειρία μεταξύ των ερωτηθέντων, υπογραμμίζοντας μια γενική αίσθηση ικανοποίησης και θετική συναισθηματική κατάσταση μέσα στην ομάδα.

Τέλος, η ερώτηση, «πόσο συχνά έχετε αρνητικά συναισθήματα όπως μπλε διάθεση, απόγνωση, άγχος, κατάθλιψη;» είχε τη χαμηλότερη μέση βαθμολογία 3,08 και τυπική απόκλιση 0,790. Αν και αυτό είναι το χαμηλότερο μεταξύ των στοιχείων που αναφέρονται, εξακολουθεί να δείχνει ότι οι ερωτηθέντες βιώνουν μερικές φορές αρνητικά συναισθήματα. Η μέση βαθμολογία δείχνει ότι τα αρνητικά συναισθήματα είναι παρόντα αλλά όχι κυρίαρχα και η τυπική απόκλιση δείχνει κάποια μεταβλητότητα στο πόσο συχνά βιώνονται αυτά τα αρνητικά συναισθήματα. Αυτό υποδηλώνει ότι, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα αποτελούν μέρος των εμπειριών των ερωτηθέντων, δεν είναι συντριπτικά διαδεδομένα.

Συνοπτικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της ψυχικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26 υπογραμμίζουν μια γενικά θετική ψυχική κατάσταση μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι υψηλότερες μέσες βαθμολογίες συνδέονται με μια ισχυρή αίσθηση του σκοπού ζωής, τη συγκέντρωση και την αποδοχή του εαυτού τους, αντανakλώντας μια ισχυρή ψυχική ευεξία. Η ικανοποίηση με τον εαυτό και η απόλαυση της ζωής βαθμολογούνται επίσης σχετικά υψηλά, υποδηλώνοντας μια σταθερή και θετική αυτοαντίληψη και συναισθηματική κατάσταση μεταξύ των συμμετεχόντων.

Ωστόσο, η παρουσία αρνητικών συναισθημάτων, αν και λιγότερο συχνή, υποδηλώνει τομείς όπου η ψυχική υγεία θα μπορούσε να βελτιωθεί περαιτέρω. Η μεταβλητότητα στις απαντήσεις, όπως φαίνεται από τις τυπικές αποκλίσεις, υπογραμμίζει τις διαφορετικές εμπειρίες ψυχικής ευεξίας μεταξύ του πληθυσμού. Αυτή η ανάλυση υπογραμμίζει τη σημασία της καλλιέργειας περιβαλλόντων που ενισχύουν το νόημα της

ζωής, τη συγκέντρωση και την αποδοχή του εαυτού, ενώ παρέχει επίσης υποστήριξη για τον μετριασμό των αρνητικών συναισθημάτων για τη βελτίωση της συνολικής ψυχικής υγείας και της ποιότητας ζωής.

Πίνακας 6. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα της ψυχικής υγείας από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
5 Πόσο πολύ απολαμβάνετε τη ζωή;	128	3,52	,742
6 Αισθάνεστε ότι η ζωή σας έχει νόημα;	128	3,59	,892
7. Πόσο καλά μπορείτε να συγκεντρωθείτε σε κάτι που κάνετε;	128	3,58	,790
11 Μπορείτε να αποδεχτείτε την εμφάνιση του σώματός σας;	128	3,58	,884
19 Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από τον εαυτό σας;	128	3,54	,741
26. Πόσο συχνά έχετε αρνητικά συναισθήματα, όπως μελαγχολική διάθεση, απόγνωση, άγχος, κατάθλιψη;	128	3,08	,790
Valid N (listwise)	128		

Ο τομέας των κοινωνικών σχέσεων του ερωτηματολογίου Ποιότητα Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) αξιολογεί διάφορες πτυχές των διαπροσωπικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών σχέσεων, της σεξουαλικής ικανοποίησης και της κοινωνικής υποστήριξης. Αυτοί οι παράγοντες αξιολογούνται χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών που κυμαίνεται από "καθόλου" έως "πάρα πολύ".

Η ερώτηση με την υψηλότερη μέση βαθμολογία στον τομέα των κοινωνικών σχέσεων είναι: "Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την υποστήριξη που λαμβάνετε από τους φίλους σας;" με μέσο όρο 3,47 και τυπική απόκλιση 0,803. Αυτό δείχνει ότι, κατά μέσο όρο, οι ερωτηθέντες αισθάνονται αρκετά ικανοποιημένοι με την υποστήριξη που λαμβάνουν από τους φίλους τους. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι υπάρχει ένα σταθερό επίπεδο ικανοποίησης μεταξύ των ερωτηθέντων, αντικατοπτρίζοντας μια γενική αίσθηση επαρκούς κοινωνικής υποστήριξης και ισχυρών φιλιών εντός της ομάδας.

Παρακολουθώντας προσεκτικά το ερώτημα «πόσο ικανοποιημένος είσαι από τις προσωπικές σου σχέσεις;», είχε μέση βαθμολογία 3,46 και τυπική απόκλιση 0,878. Αυτή η μέση βαθμολογία αντικατοπτρίζει ότι οι ερωτηθέντες γενικά αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις προσωπικές τους σχέσεις. Η ελαφρώς υψηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει κάποια μεταβλητότητα στις απαντήσεις, υποδηλώνοντας ότι ενώ πολλοί ερωτηθέντες είναι ικανοποιημένοι, υπάρχουν διαφορές στο επίπεδο ικανοποίησης από τις προσωπικές σχέσεις μεταξύ των συμμετεχόντων.

Ομοίως, η ερώτηση, "Πόσο ικανοποιημένος είσαι με τη σεξουαλική σου ζωή;" είχε επίσης μέση βαθμολογία 3,46 αλλά με υψηλότερη τυπική απόκλιση 1,011. Αυτή η βαθμολογία δείχνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται μέτρια ικανοποιημένοι με τη σεξουαλική τους ζωή. Η υψηλότερη τυπική απόκλιση δείχνει μεγαλύτερη μεταβλητότητα στα επίπεδα ικανοποίησης, υποδεικνύοντας ότι οι εμπειρίες και η ικανοποίηση από τη σεξουαλική ζωή ποικίλλουν ευρύτερα μεταξύ των ερωτηθέντων σε σύγκριση με τις άλλες πτυχές των κοινωνικών σχέσεων που αξιολογήθηκαν.

Συνολικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα των κοινωνικών σχέσεων από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26 υπογραμμίζουν μια γενικά θετική αντίληψη για τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την υποστήριξη μεταξύ των ερωτηθέντων. Ο υψηλότερος μέσος όρος για την ικανοποίηση από την υποστήριξη από φίλους υποδηλώνει ότι η κοινωνική υποστήριξη είναι μια σημαντική και γενικά αξιολογημένη πτυχή της ζωής των ερωτηθέντων. Η ικανοποίηση από τις προσωπικές σχέσεις είναι επίσης υψηλή, υποδεικνύοντας ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται θετικά για τις διαπροσωπικές τους σχέσεις.

Ωστόσο, η μεταβλητότητα στις απαντήσεις, ειδικά όσον αφορά την ικανοποίηση από τη σεξουαλική ζωή, υπογραμμίζει τις διαφορετικές εμπειρίες και αντιλήψεις για τις κοινωνικές σχέσεις εντός του δείγματος. Αυτή η ποικιλομορφία στις απαντήσεις υποδεικνύει την ανάγκη για εξατομικευμένες προσεγγίσεις κατά την αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονται με τις κοινωνικές σχέσεις, διασφαλίζοντας ότι οι παρεμβάσεις και οι μηχανισμοί υποστήριξης είναι προσαρμοσμένοι στις ατομικές ανάγκες και περιστάσεις.

Η σταθερή ικανοποίηση με την κοινωνική υποστήριξη και τις προσωπικές σχέσεις υποδηλώνει ότι αυτοί οι τομείς αποτελούν δυνατά σημεία για πολλούς ερωτηθέντες, συμβάλλοντας θετικά στη συνολική ποιότητα ζωής τους. Αντίθετα, η μεταβλητότητα στην ικανοποίηση από τη σεξουαλική ζωή δείχνει ότι πρόκειται για έναν πιο περίπλοκο και διαφοροποιημένο τομέα, που δυνητικά επηρεάζεται από ένα ευρύτερο φάσμα παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών, σχεσιακών και πολιτισμικών διαστάσεων.

Συμπερασματικά, η ανάλυση του τομέα των κοινωνικών σχέσεων του ερωτηματολογίου WHOQOL-26 αποκαλύπτει μια γενικά θετική προοπτική για τις διαπροσωπικές συνδέσεις και την κοινωνική υποστήριξη μεταξύ των ερωτηθέντων. Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης με την κοινωνική υποστήριξη και τις προσωπικές σχέσεις είναι ενδεικτικά ισχυρών κοινωνικών δικτύων και θετικής δυναμικής σχέσεων. Εν τω μεταξύ, η μεταβλητότητα στην ικανοποίηση από τη σεξουαλική ζωή υπογραμμίζει την ανάγκη για μια διαφοροποιημένη κατανόηση και προσέγγιση για την αντιμετώπιση αυτής της πτυχής των κοινωνικών σχέσεων. Με την εστίαση σε αυτούς τους τομείς, είναι δυνατό να ενισχυθεί περαιτέρω η κοινωνική ευημερία και η συνολική ποιότητα ζωής των ατόμων.

Πίνακας 7. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα των κοινωνικών σχέσεων από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
20. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από τις προσωπικές σας σχέσεις;	128	3,46	,878
21. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από τη σεξουαλική σας ζωή;	128	3,46	1,011
"22. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από την υποστήριξη που έχετε απ' τους φίλους σας;"	128	3,47	,803
Valid N (listwise)	128		

Ο τομέας περιβάλλοντος του ερωτηματολογίου Ποιότητας Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) αξιολογεί διάφορες πτυχές των συνθηκών διαβίωσης ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας, της υγείας του φυσικού περιβάλλοντος, των οικονομικών πόρων, της διαθεσιμότητας πληροφοριών, των ευκαιριών για ψυχαγωγικές δραστηριότητες, των συνθηκών διαβίωσης, της πρόσβασης στις υπηρεσίες υγείας και ικανοποίηση από τη μεταφορά. Αυτοί οι παράγοντες αξιολογούνται χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών που κυμαίνεται από "καθόλου" έως "πάρα πολύ".

Η ερώτηση με την υψηλότερη μέση βαθμολογία στον τομέα του περιβάλλοντος είναι, "Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις συνθήκες του τόπου διαμονής σας;" Αυτή η ερώτηση είχε μέσο όρο 3,65 και τυπική απόκλιση 0,759. Αυτό δείχνει ότι, κατά μέσο όρο, οι ερωτηθέντες αισθάνονται αρκετά ικανοποιημένοι με τις συνθήκες διαβίωσής τους. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση υποδηλώνει ότι υπάρχει ένα σταθερό επίπεδο

ικανοποίησης μεταξύ των ερωτηθέντων, που αντικατοπτρίζει μια γενική αίσθηση επάρκειας και άνεσης στο περιβάλλον διαβίωσής τους.

Η επόμενη υψηλότερη μέση βαθμολογία ήταν για την ερώτηση "Πόσο ασφαλής νιώθετε στην καθημερινή σας ζωή;" με μέσο όρο 3,58 και τυπική απόκλιση 0,866. Αυτή η βαθμολογία δείχνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται γενικά μια αίσθηση ασφάλειας στην καθημερινή τους ζωή. Η ελαφρώς υψηλότερη τυπική απόκλιση σε σύγκριση με τις συνθήκες διαβίωσης υποδηλώνει κάποια μεταβλητότητα στο πόσο ασφαλείς αισθάνονται οι ερωτηθέντες, αλλά συνολικά, τα αισθήματα ασφάλειας είναι σχετικά υψηλά.

Στην ερώτηση, "Πόσο υγιές είναι το φυσικό σας περιβάλλον;" βρέθηκε μέση βαθμολογία 3,52 και τυπική απόκλιση 0,794. Αυτό αντανακλά ότι οι ερωτηθέντες γενικά αντιλαμβάνονται το φυσικό τους περιβάλλον ως υγιές. Η μέτρια τυπική απόκλιση δείχνει ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες μοιράζονται παρόμοια αντίληψη σχετικά με την υγεία του περιβάλλοντός τους, συμβάλλοντας θετικά στη συνολική ποιότητα ζωής τους.

Η ερώτηση, "Πόσο διαθέσιμες είναι οι πληροφορίες που χρειάζεστε στην καθημερινή σας ζωή;" είχε μέση βαθμολογία 3,43 και τυπική απόκλιση 0,706. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι οι απαραίτητες πληροφορίες είναι άμεσα διαθέσιμες σε αυτούς. Η χαμηλότερη τυπική απόκλιση υποδηλώνει μια σταθερή εμπειρία μεταξύ των ερωτηθέντων, υποδηλώνοντας ότι η πρόσβαση σε πληροφορίες είναι γενικά επαρκής.

Η ερώτηση, "Πόσο ικανοποιημένος είστε με την πρόσβασή σας στις υπηρεσίες υγείας;" είχε μέση βαθμολογία 3,35 και τυπική απόκλιση 0,819. Αυτή η βαθμολογία αντικατοπτρίζει ότι οι ερωτηθέντες είναι μέτρια ικανοποιημένοι με την πρόσβασή τους σε υπηρεσίες υγείας. Η μέτρια τυπική απόκλιση υποδηλώνει κάποια μεταβλητότητα στα επίπεδα ικανοποίησης, υποδηλώνοντας διαφορές στην αντιληπτή επάρκεια και προσβασιμότητα των υπηρεσιών υγείας μεταξύ των ερωτηθέντων.

Η ερώτηση, "Έχετε αρκετά χρήματα για να καλύψετε τις ανάγκες σας;" είχε μέση βαθμολογία 3,34 και τυπική απόκλιση 0,864. Αυτό δείχνει ότι οι ερωτηθέντες γενικά αισθάνονται ότι διαθέτουν επαρκείς οικονομικούς πόρους για να καλύψουν τις ανάγκες τους, αν και η τυπική απόκλιση δείχνει μεταβλητότητα στην οικονομική ικανοποίηση. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ πολλοί ερωτηθέντες αισθάνονται οικονομικά ασφαλείς, υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές στη χρηματοοικονομική σταθερότητα στο δείγμα.

Ομοίως, η ερώτηση, "Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις ευκαιρίες για δραστηριότητες αναψυχής;" είχε επίσης μέση βαθμολογία 3,34 αλλά με υψηλότερη τυπική

απόκλιση 0,990. Αυτό αντανακλά ένα μέτριο επίπεδο ικανοποίησης με τις ευκαιρίες αναψυχής, με την υψηλότερη τυπική απόκλιση να υποδηλώνει σημαντική μεταβλητότητα στον τρόπο με τον οποίο οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονται τις επιλογές αναψυχής τους. Αυτό υποδηλώνει διαφορετικές εμπειρίες και επίπεδα ικανοποίησης σχετικά με τις διαθέσιμες ψυχαγωγικές δραστηριότητες.

Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα περιβάλλοντος από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
8. Πόσο ασφαλής αισθάνεστε στην καθημερινή σας ζωή;	128	3,58	,866
9. Πόσο υγιεινό είναι το φυσικό σας περιβάλλον;	128	3,52	,794
12 Έχετε τα απαραίτητα χρήματα για να καλύπτετε τις ανάγκες σας;	128	3,34	,864
13 Πόσο διαθέσιμες είναι οι πληροφορίες που χρειάζεστε στην καθημερινή σας ζωή;	128	3,43	,706
14 Έχετε τη δυνατότητα για δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο χρόνο σας;	128	3,34	,990
23. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από τις συνθήκες του χώρου στον οποίο κατοικείτε;	128	3,65	,759
24. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από την πρόσβαση που έχετε σε διάφορες υπηρεσίες υγείας;ε;	128	3,35	,819
25. Πόσο ικανοποιημένος/ -η είστε από τα μεταφορικά μέσα που χρησιμοποιείτε;	128	3,32	,869
Valid N (listwise)	128		

Τέλος, η ερώτηση, "πόσο ικανοποιημένοι είστε με τη μεταφορά σας;" είχε τη χαμηλότερη μέση βαθμολογία 3,32 και τυπική απόκλιση 0,869. Αυτό δείχνει ότι η ικανοποίηση από τη μεταφορά είναι σχετικά μέτρια, με ορισμένους ερωτηθέντες να αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι από άλλους. Η τυπική απόκλιση αντικατοπτρίζει τη

μεταβλητότητα στην προσβασιμότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών μεταφοράς που χρησιμοποιούνται από τους ερωτηθέντες.

Συνοπτικά, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του τομέα του περιβάλλοντος από το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26 υπογραμμίζουν μια γενικά θετική αντίληψη για τις συνθήκες διαβίωσης, την ασφάλεια και την περιβαλλοντική υγεία μεταξύ των ερωτηθέντων. Οι υψηλότερες μέσες βαθμολογίες για τις συνθήκες διαβίωσης και την ασφάλεια υποδηλώνουν ότι αυτοί οι τομείς τυγχάνουν καλής εκτίμησης και συμβάλλουν θετικά στην ποιότητα ζωής των ερωτηθέντων. Η ικανοποίηση από τη διαθεσιμότητα πληροφοριών και την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας είναι επίσης μέτρια, γεγονός που δείχνει ότι αυτές οι πτυχές θεωρούνται γενικά επαρκείς. Ωστόσο, η οικονομική σταθερότητα, οι ευκαιρίες αναψυχής και οι υπηρεσίες μεταφοράς παρουσιάζουν μεγαλύτερη μεταβλητότητα, υποδεικνύοντας τομείς όπου οι ερωτηθέντες έχουν διαφορετικές εμπειρίες και όπου οι βελτιώσεις θα μπορούσαν ενδεχομένως να ενισχύσουν τη συνολική ευημερία. Αυτή η ανάλυση υπογραμμίζει τη σημασία της αντιμετώπισης περιβαλλοντικών παραγόντων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, τονίζοντας την ανάγκη για ασφαλείς, υγιείς και υποστηρικτικές συνθήκες διαβίωσης, επαρκείς οικονομικούς πόρους, προσβάσιμες υπηρεσίες υγείας και αξιόπιστες μεταφορές.

4.3 Συνολικά περιγραφικά και συσχετίσεις

Η αξιοπιστία κάθε υποκλίμακας του MBI μετράται χρησιμοποιώντας το Cronbach's Alpha, το οποίο είναι ένα στατιστικό μέτρο που δείχνει την εσωτερική συνάφεια των στοιχείων κάθε υποκλίμακας.

Για την υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης, το άλφα του Cronbach ισούται 0,761 σε εννέα στοιχεία. Αυτό υποδηλώνει ένα καλό επίπεδο εσωτερικής συνέπειας, υποδεικνύοντας ότι τα στοιχεία μετρούν αξιόπιστα τη συναισθηματική εξάντληση. Στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης, το άλφα του Cronbach ισούται με 0,790 σε πέντε στοιχεία, αντικατοπτρίζοντας μια ισχυρή εσωτερική συνέπεια και αξιόπιστη μέτρηση αυτής της δομής. Η υποκλίμακα προσωπικών επιτευγμάτων έχει άλφα του Cronbach 0,784 σε οκτώ στοιχεία, υποδηλώνοντας καλή αξιοπιστία.

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να ισχυριστούμε ότι όλες οι υποκλίμακες του MBI έχουν εσωτερική συνάφεια οπότε μπορούμε να προχωρήσουμε στην κατασκευή των αντίστοιχων δεικτών. Οι νέοι δείκτες εξάγονται ως μέσος όρος των αρχικών μεταβλητών, τα περιγραφικά μέτρα των οποίων δίνονται στη συνέχεια:

Συναισθηματική εξάντληση: Με μέση βαθμολογία 4,3073, στην κλίμακα από το 1 έως το 7 είναι προφανές ότι οι ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται εξουθενωμένοι και συναισθηματικά κουρασμένοι, αντανakλώντας τη διάχυτη φύση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε αυτό το δείγμα. Η τυπική απόκλιση 0,90487 υποδεικνύει κάποια μεταβλητότητα στον βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης που βιώνουν διαφορετικά άτομα.

Αποπροσωποποίηση: Η μέση βαθμολογία των 3,9000 στην κλίμακα από το 1 έως το 7 υπογραμμίζει ότι οι ερωτηθέντες συχνά αισθάνονται αποστασιοποιημένοι και απρόσωποι απέναντι στην εργασία τους. Αυτό το υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη ενσυναίσθηση και αυξημένο κυνισμό, επιδεινώνοντας περαιτέρω τις αρνητικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προσωπικά Επιτεύγματα: Η μέση βαθμολογία των 4,7988 στην κλίμακα από το 1 έως το 7 υποδηλώνει ότι παρά τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, πολλοί ερωτηθέντες εξακολουθούν να αισθάνονται μια αίσθηση επιτυχίας και ικανότητας στην εργασία τους. Αυτή η αίσθηση προσωπικής επιτυχίας είναι ζωτικής σημασίας για τον μετριασμό ορισμένων από τις αρνητικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρέχοντας ένα αντίβαρο που μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση των κινήτρων και της εργασιακής ικανοποίησης. Η υψηλή αξιοπιστία των υποκλιμάκων υπογραμμίζει τη σημασία της αντιμετώπισης κάθε πτυχής της επαγγελματικής εξουθένωσης για τη βελτίωση της συνολικής ευημερίας και της εργασιακής απόδοσης.

Πίνακας 9. Περιγραφικά μέτρα των τριών διαστάσεων του MBI

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
συναισθηματική εξάντληση	128	2,00	6,89	4,3073	,90487
αποπροσωποποίηση	128	1,00	5,80	3,9000	1,20602
Προσωπικά επιτεύγματα	128	2,50	7,00	4,7988	,94330
Valid N (listwise)	128				

Οι παρεμβάσεις που στοχεύουν στη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης, στη διαχείριση της αποπροσωποποίησης και στην ενίσχυση των προσωπικών επιτευγμάτων είναι απαραίτητες για τον μετριασμό της εξουθένωσης και την προώθηση ενός υγιέστερου, πιο παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Εστιάζοντας σε αυτούς τους τομείς, οι

οργανισμοί μπορούν να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους τους πιο αποτελεσματικά, ενισχύοντας ένα πιο ανθεκτικό και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό.

Για το ερωτηματολόγιο Ποιότητα Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) παρατηρήθηκαν τα εξής.

Για τον τομέα της φυσικής υγείας, τα στατιστικά στοιχεία αξιοπιστίας δείχνουν άλφα του Cronbach 0,586 σε έξι στοιχεία. Αυτό υποδηλώνει μέτρια εσωτερική συνέπεια, υποδηλώνοντας ότι τα στοιχεία είναι αρκετά αξιόπιστα στη μέτρηση της δομής της σωματικής υγείας. Στον τομέα της ψυχικής υγείας, το άλφα του Cronbach είναι 0,629 σε έξι στοιχεία, αντικατοπτρίζοντας ένα μέτριο επίπεδο εσωτερικής συνέπειας. Ο τομέας κοινωνικών σχέσεων έχει άλφα Cronbach 0,601 σε τρία στοιχεία, υποδηλώνοντας μέτρια αξιοπιστία. Ο τομέας περιβάλλοντος εμφανίζει άλφα Cronbach 0,582 σε οκτώ στοιχεία, υποδεικνύοντας μέτρια εσωτερική συνέπεια.

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να ισχυριστούμε ότι όλες οι υποκλίμακες του WHOQOL-26 είναι εσωτερικά συνεπείς οπότε μπορούμε να προχωρήσουμε στην κατασκευή των αντίστοιχων δεικτών. Οι νέοι δείκτες εξάγονται ως μέσος όρος των αρχικών μεταβλητών, τα περιγραφικά μέτρα των οποίων δίνονται στη συνέχεια:

Σωματική Υγεία: Με μέσο όρο βαθμολογίας 3,3112 και τυπική απόκλιση 0,34518, οι ερωτηθέντες γενικά αντιλαμβάνονται τη σωματική τους υγεία θετικά. Οι προσπάθειες για τη βελτίωση της σωματικής υγείας θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στην αντιμετώπιση της μεταβλητότητας των εμπειριών για να διασφαλιστεί μια πιο ομοιόμορφα θετική αντίληψη της σωματικής ευεξίας.

Ψυχική Υγεία: Η μέση βαθμολογία 3,4792 και τυπική απόκλιση 0,41198 υποδηλώνουν μια γενικά καλή αντίληψη για την ψυχική υγεία μεταξύ των ερωτηθέντων.

Κοινωνικές σχέσεις: Με μέση βαθμολογία 3,4635 και τυπική απόκλιση 0,63746, οι ερωτηθέντες αισθάνονται μέτρια ικανοποιημένοι με τις κοινωνικές τους σχέσεις.

Περιβάλλον: Η υψηλότερη μέση βαθμολογία 6,0215 και τυπική απόκλιση 0,33317 υποδηλώνουν έντονη ικανοποίηση από το περιβάλλον μεταξύ των ερωτηθέντων.

Η ανάλυση υπογραμμίζει τη σημασία της αντιμετώπισης κάθε τομέα για τη βελτίωση της συνολικής ποιότητας ζωής. Ενώ η αξιοπιστία ορισμένων υποκλιμάκων θα μπορούσε να βελτιωθεί, οι γενικά θετικές αντιλήψεις σε όλους τους τομείς υποδεικνύουν τομείς ισχύος και τομείς όπου οι στοχευμένες παρεμβάσεις θα μπορούσαν να βελτιώσουν περαιτέρω την ποιότητα ζωής των ερωτηθέντων. Εστιάζοντας στην ενίσχυση της σωματικής και ψυχικής

υγείας, στην ενίσχυση των κοινωνικών σχέσεων και στη διατήρηση ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, είναι δυνατό να προωθηθεί μια πιο ολιστική και ικανοποιητική ποιότητα ζωής για τα άτομα.

Πίνακας 10. Περιγραφικά μέτρα των τεσσάρων διαστάσεων του WHOQOL-26

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
σωματική υγεία	128	2,33	4,17	3,3112	,34518
ψυχική υγεία	128	2,33	4,33	3,4792	,41198
κοινωνικές σχέσεις	128	1,33	5,00	3,4635	,63746
Περιβάλλον	128	4,75	6,75	6,0215	,33317

Οι συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων του Maslach Burnout Inventory (MBI) και των τομέων του ερωτηματολογίου Ποιότητα Ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHOQOL-26) παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για το πώς αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους οι διαφορετικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής.

Συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων εξουθένωσης

Η συσχέτιση Pearson μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης είναι 0,416, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p < 0,001$). Αυτή η θετική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Με άλλα λόγια, τα άτομα που αισθάνονται πιο συναισθηματικά κουρασμένα από τη δουλειά τους τείνουν επίσης να βιώνουν μια μεγαλύτερη αίσθηση απομάκρυνσης από τη δουλειά τους και από αυτούς στους οποίους προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επιτυχίας είναι 0,156, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,078$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ αυτών των δύο υποκλιμάκων, υπονοώντας ότι τα συναισθήματα συναισθηματικής εξάντλησης δε συσχετίζονται απαραίτητα με την αίσθηση του προσωπικού επιτεύγματος.

Η συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επιτυχίας είναι -0,304, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p < 0,001$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα

προσωπικής επιτυχίας. Έτσι, τα άτομα που αισθάνονται πιο αποστασιοποιημένα και απρόσωπα απέναντι στη δουλειά τους είναι πιθανό να βιώσουν λιγότερα συναισθήματα ικανότητας και επιτυχίας.

Πίνακας 11. Συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων του Maslach Burnout Inventory (MBI)

Correlations				
		συναισθηματική εξάντληση	αποπροσωποποίηση	Προσωπικά επιτεύγματα
συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	1	,416**	,156
	Sig. (2-tailed)		,000	,078
	N	128	128	128
Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	,416**	1	-,304**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	128	128	128
Προσωπικά επιτεύγματα	Pearson Correlation	,156	-,304**	1
	Sig. (2-tailed)	,078	,000	
	N	128	128	128

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

Συσχετισμοί μεταξύ τομέων WHOQOL-26

Για το ερωτηματολόγιο WHOQOL-26, παρατηρήθηκαν αρκετές σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των τομέων της σωματικής υγείας, της ψυχικής υγείας, των κοινωνικών σχέσεων και του περιβάλλοντος.

Η συσχέτιση Pearson μεταξύ σωματικής και ψυχικής υγείας είναι 0,231, σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p = 0,009$). Αυτή η θετική συσχέτιση υποδηλώνει ότι η καλύτερη σωματική υγεία συνδέεται με καλύτερη ψυχική υγεία. Τα άτομα που αντιλαμβάνονται θετικά τη σωματική τους υγεία τείνουν επίσης να αναφέρουν καλύτερη ψυχική ευεξία.

Η συσχέτιση μεταξύ σωματικής υγείας και κοινωνικών σχέσεων είναι 0,095, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,288$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της σωματικής υγείας και των κοινωνικών σχέσεων, υποδηλώνοντας ότι αυτές οι πτυχές της ποιότητας ζωής μπορεί να είναι σχετικά ανεξάρτητες μεταξύ τους.

Η συσχέτιση μεταξύ σωματικής υγείας και περιβάλλοντος είναι 0,174, σημαντική στο επίπεδο 0,05 ($p = 0,050$). Αυτή η θετική συσχέτιση δείχνει ότι η καλύτερη σωματική υγεία συνδέεται μέτρια με μεγαλύτερη ικανοποίηση από το περιβάλλον. Μια πιο υγιής φυσική κατάσταση μπορεί να συμβάλει σε μια πιο θετική αντίληψη των περιβαλλοντικών παραγόντων.

Η συσχέτιση μεταξύ ψυχικής υγείας και κοινωνικών σχέσεων είναι 0,435, σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p < 0,001$). Αυτή η ισχυρή θετική συσχέτιση υποδηλώνει ότι τα άτομα που αναφέρουν καλύτερη ψυχική υγεία τείνουν επίσης να έχουν καλύτερες κοινωνικές σχέσεις.

Η καλή ψυχική υγεία συνδέεται συχνά με ισχυρότερες και πιο ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις.

Η συσχέτιση μεταξύ ψυχικής υγείας και περιβάλλοντος είναι 0,455, σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p < 0,001$). Αυτή η ισχυρή θετική συσχέτιση δείχνει ότι τα άτομα με καλύτερη ψυχική υγεία τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένα με το περιβάλλον τους. Η θετική ψυχική υγεία μπορεί να ενισχύσει την αντίληψη και την ικανοποίηση κάποιου για το περιβάλλον του.

Η συσχέτιση μεταξύ κοινωνικών σχέσεων και περιβάλλοντος είναι 0,498, σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p < 0,001$). Αυτή η ισχυρή θετική συσχέτιση υποδηλώνει ότι οι καλύτερες κοινωνικές σχέσεις συνδέονται με υψηλότερη ικανοποίηση από το περιβάλλον. Ένα υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο μπορεί να ενισχύσει την αντίληψη του περιβάλλοντος, συμβάλλοντας στη συνολική ποιότητα ζωής.

Πίνακας 12. Συσχετισμοί μεταξύ τομέων WHOQOL-26

Correlations					
		σωματική υγεία	ψυχική υγεία	κοινωνικές σχέσεις	περιβάλλον
σωματική υγεία	Pearson Correlation	1	,231**	,095	,174*
	Sig. (2-tailed)		,009	,288	,050
	N	128	128	128	128
ψυχική υγεία	Pearson Correlation	,231**	1	,435**	,455**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,000
	N	128	128	128	128
κοινωνικές σχέσεις	Pearson Correlation	,095	,435**	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,288	,000		,000
	N	128	128	128	128
περιβάλλον	Pearson Correlation	,174*	,455**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000	
	N	128	128	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Συνοπτικά, οι συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων επαγγελματικής εξουθένωσης και των τομέων WHOQOL-26 αποκαλύπτουν περίπλοκες σχέσεις μεταξύ των διαφορετικών πτυχών της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής. Η συναισθηματική

εξάντληση και η αποπροσωποποίηση συνδέονται στενά, υποδηλώνοντας ότι αυτές οι πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης συχνά συνυπάρχουν. Η αποπροσωποποίηση συσχετίζεται επίσης αρνητικά με τα προσωπικά επιτεύγματα, υπογραμμίζοντας την επιζήμια επίδραση της αποστασιοποίησης στα συναισθήματα επιτυχίας.

Μεταξύ των τομέων WHOQOL-26, υπάρχουν ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ της ψυχικής υγείας και των κοινωνικών σχέσεων και του περιβάλλοντος, υποδεικνύοντας ότι η ψυχική ευεξία επηρεάζει σημαντικά και επηρεάζεται από τις διαπροσωπικές σχέσεις και την περιβαλλοντική ικανοποίηση. Η μέτρια συσχέτιση μεταξύ σωματικής και ψυχικής υγείας υπογραμμίζει την αλληλεξάρτηση της σωματικής και ψυχικής ευεξίας.

Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της αντιμετώπισης πολλαπλών πτυχών της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής με ολιστικό τρόπο, αναγνωρίζοντας τη διασύνδεση των φυσικών, ψυχικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραγόντων για την ενίσχυση της συνολικής ευημερίας.

4.4 Συσχετίσεις των διαστάσεων του burnout με τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου WHOQOL-26

Ανάλυση συσχέτισης

Η ανάλυση συσχέτισης διερευνά τις σχέσεις μεταξύ των υποκλιμάκων του Καταλόγου Burnout Maslach (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίδοση) και των τομέων του ερωτηματολογίου WHOQOL-26 (σωματική υγεία, ψυχική υγεία, κοινωνικές σχέσεις και περιβάλλον).

Συναισθηματική εξάντληση

Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και σωματικής υγείας είναι 0,074, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,406$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της σωματικής υγείας μεταξύ των ερωτηθέντων.

Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και ψυχικής υγείας είναι -0,108, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,223$). Αυτό υποδηλώνει ότι η συναισθηματική εξάντληση δεν σχετίζεται σημαντικά με την ψυχική υγεία σε αυτό το δείγμα.

Ωστόσο, η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και κοινωνικών σχέσεων είναι -0,233, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p = 0,008$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση

δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές σχέσεις. Καθώς τα άτομα αισθάνονται πιο συναισθηματικά εξαντλημένα, μπορεί να αντιλαμβάνονται τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις και να υποστηρίζουν τα δίκτυά τους λιγότερο θετικά.

Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και περιβάλλοντος είναι $-0,150$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,090$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ικανοποίησης με το περιβάλλον.

Αποπροσωποποίηση

Ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson μεταξύ αποπροσωποποίησης και σωματικής υγείας είναι $0,044$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,619$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της σωματικής υγείας.

Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και ψυχικής υγείας είναι $-0,076$, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,391$). Αυτό υποδηλώνει ότι η αποπροσωποποίηση δεν σχετίζεται σημαντικά με την ψυχική υγεία.

Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και κοινωνικών σχέσεων είναι $-0,182$, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο $0,05$ ($p = 0,040$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές σχέσεις. Καθώς τα άτομα αισθάνονται πιο αποστασιοποιημένα και απρόσωπα απέναντι στην εργασία τους, οι κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις και τα δίκτυα υποστήριξής τους τείνουν να υποφέρουν.

Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και περιβάλλοντος είναι $0,044$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,622$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης με το περιβάλλον.

Προσωπικό Επίτευγμα

Η συσχέτιση Pearson μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και της σωματικής υγείας είναι $0,076$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,392$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και της σωματικής υγείας.

Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικών επιτευγμάτων και ψυχικής υγείας είναι $0,086$, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,337$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα προσωπικά επιτεύγματα δεν σχετίζονται σημαντικά με την ψυχική υγεία.

Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικών επιτευγμάτων και κοινωνικών σχέσεων είναι 0,209, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο 0,05 ($p = 0,018$). Αυτή η θετική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων συνδέονται με καλύτερες κοινωνικές σχέσεις. Τα άτομα που αισθάνονται πιο ικανά και επιτυχημένα στη δουλειά τους τείνουν να έχουν πιο θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και δίκτυα υποστήριξης.

Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικής επιτυχίας και περιβάλλοντος είναι 0,050, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,572$).

Η παραπάνω ανάλυση συσχέτισης υπογραμμίζει διάφορες βασικές σχέσεις:

Συναισθηματική εξάντληση: Η σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις υποδηλώνει ότι όσο αυξάνεται η συναισθηματική εξάντληση, η ποιότητα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μειώνεται. Ωστόσο, δεν υπάρχει σημαντική σχέση με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Αποπροσωποποίηση: Η σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Δεν βρέθηκαν σημαντικές σχέσεις με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Προσωπικά Επιτεύγματα: Σημαντική θετική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις υποδηλώνει ότι υψηλότερα επίπεδα προσωπικότητας

α επιτεύγματα συνδέονται με καλύτερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Δεν βρέθηκαν σημαντικές σχέσεις με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της αντιμετώπισης των κοινωνικών σχέσεων στη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, εστιάζοντας ιδιαίτερα στη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, ενώ παράλληλα ενισχύουν τα προσωπικά επιτεύγματα για τη βελτίωση της συνολικής ευημερίας και ποιότητας ζωής.

Πίνακας 13. Συσχετίσεις των διαστάσεων του burnout με τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου WHOQOL-26

Correlations					
		σωματική υγεία	ψυχική υγεία	κοινωνικές σχέσεις	περιβάλλον
συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	,074	-,108	-,233**	-,150
	Sig. (2-tailed)	,406	,223	,008	,090
	N	128	128	128	128
Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	,044	-,076	-,182*	,044
	Sig. (2-tailed)	,619	,391	,040	,622
	N	128	128	128	128
Προσωπικά επιτεύγματα	Pearson Correlation	,076	,086	,209*	,050
	Sig. (2-tailed)	,392	,337	,018	,572
	N	128	128	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Η ανάλυση συσχέτισης διερευνά τις σχέσεις μεταξύ της συνολικής ποιότητας ζωής, της ικανοποίησης με την υγεία και των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίδοση) όπως μετρήθηκαν από το Maslach Burnout Inventory (MBI).

Ποιότητα Ζωής και Ικανοποίηση Υγείας

Η πρώτη ερώτηση, "Πώς θα βαθμολογούσατε την ποιότητα της ζωής σας;" δείχνει σημαντική θετική συσχέτιση με τη δεύτερη ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είσαι με την υγεία σου;». Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson είναι 0,334, σημαντικός στο επίπεδο 0,01 ($p = 0,000$). Αυτό δείχνει ότι τα άτομα που βαθμολογούν την ποιότητα ζωής τους υψηλότερα τείνουν επίσης να είναι πιο ικανοποιημένα με την υγεία τους. Αυτή η ισχυρή θετική σχέση υπογραμμίζει τη στενή σχέση μεταξύ της αντιληπτής ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την υγεία, υποδηλώνοντας ότι οι βελτιώσεις σε έναν τομέα είναι πιθανό να επηρεάσουν θετικά τον άλλο.

Συναισθηματική εξάντληση

Η συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της βαθμολογίας της ποιότητας ζωής είναι $-0,170$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,056$). Αυτό υποδηλώνει μια ασθενή αρνητική σχέση όπου η υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση μπορεί να σχετίζεται με χαμηλότερη ποιότητα ζωής, αλλά τα στοιχεία δεν είναι αρκετά ισχυρά για να επιβεβαιώσουν οριστικά αυτή τη συσχέτιση.

Ομοίως, η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και ικανοποίησης από την υγεία είναι $-0,137$, η οποία επίσης δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,123$). Αυτό δείχνει ότι ενώ μπορεί να υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ικανοποίησης από την υγεία, δεν είναι αρκετά ισχυρή για να είναι στατιστικά σημαντική.

Αποπροσωποποίηση

Η συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της βαθμολογίας της ποιότητας ζωής είναι $-0,102$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,252$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ των συναισθημάτων αποπροσωποποίησης και της συνολικής ποιότητας ζωής σε αυτό το δείγμα.

Ωστόσο, η συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης με την υγεία είναι $-0,229$, σημαντική στο επίπεδο $0,01$ ($p = 0,009$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται σημαντικά με χαμηλότερη ικανοποίηση από την υγεία. Αυτό υποδηλώνει ότι καθώς τα άτομα βιώνουν περισσότερα συναισθήματα αποστασιοποίησης και κυνισμού στην εργασία τους, η ικανοποίησή τους με την υγεία τους τείνει να μειώνεται.

Προσωπικό Επίτευγμα

Η συσχέτιση μεταξύ της προσωπικής επίδοσης και της βαθμολογίας της ποιότητας ζωής είναι $0,124$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,163$). Αυτό υποδηλώνει μια ασθενή θετική σχέση όπου τα υψηλότερα συναισθήματα προσωπικής επιτυχίας μπορεί να συνδέονται με υψηλότερη ποιότητα ζωής, αλλά τα στοιχεία δεν είναι αρκετά ισχυρά για να επιβεβαιώσουν οριστικά αυτή τη συσχέτιση.

Η συσχέτιση μεταξύ της προσωπικής επιτυχίας και της ικανοποίησης με την υγεία είναι $0,135$, η οποία επίσης δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,129$). Αυτό υποδηλώνει μια αδύναμη θετική σχέση όπου τα υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα μπορεί να σχετίζονται

με καλύτερη ικανοποίηση από την υγεία, αλλά και πάλι, τα στοιχεία δεν είναι αρκετά ισχυρά για να το επιβεβαιώσουν οριστικά.

Η ανάλυση επισημαίνει πολλά βασικά σημεία:

Ποιότητα Ζωής και Ικανοποίηση Υγείας: Υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την υγεία. Οι βελτιώσεις στην αντιληπτή υγεία συνδέονται στενά με βελτιώσεις στη συνολική ποιότητα ζωής.

Συναισθηματική εξάντληση: Υπάρχουν ασθενείς αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης με την υγεία, αλλά αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ η συναισθηματική εξάντληση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά αυτούς τους τομείς, η σχέση δεν είναι ισχυρή ή συνεπής σε όλο το δείγμα.

Αποπροσωποποίηση: Υπάρχει σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης με την υγεία, υποδεικνύοντας ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με χαμηλότερη ικανοποίηση για την υγεία. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ αποπροσωποποίησης και ποιότητας ζωής δεν είναι σημαντική.

Προσωπικά Επιτεύγματα: Υπάρχουν ασθενείς θετικές συσχετίσεις μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και τόσο της ποιότητας ζωής όσο και της ικανοποίησης με την υγεία, αλλά αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Αυτό υποδηλώνει ότι τα συναισθήματα ολοκλήρωσης μπορεί να επηρεάσουν θετικά αυτούς τους τομείς, αλλά η σχέση δεν είναι ισχυρή ή συνεπής σε όλο το δείγμα.

Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι ενώ υπάρχουν ορισμένες σημαντικές σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής ή της ικανοποίησης από την υγεία, η ισχύς και η συνέπεια αυτών των σχέσεων ποικίλλουν. Η σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την υγεία υπογραμμίζει τη σημασία της υγείας στη διαμόρφωση των αντιλήψεων για την ποιότητα ζωής. Οι προσπάθειες για τη βελτίωση της υγείας και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως η μείωση της αποπροσωποποίησης, θα μπορούσαν ενδεχομένως να βελτιώσουν τη συνολική ποιότητα ζωής και την ικανοποίηση από την υγεία.

Πίνακας 14. Ανάλυση συσχέτισης

Correlations			
		1. Πώς θα βαθμολογούσατε την ποιότητα ζωής σας;	2. Πόσο ικανοποιημένος/-η είστε από την υγεία σας;
1. Πώς θα βαθμολογούσατε την ποιότητα ζωής σας;	Pearson Correlation	1	,334**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	128	128
2. Πόσο ικανοποιημένος/-η είστε από την υγεία σας;	Pearson Correlation	,334**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	128	128
συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	-,170	-,137
	Sig. (2-tailed)	,056	,123
	N	128	128
αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	-,102	-,229**
	Sig. (2-tailed)	,252	,009
	N	128	128
Προσωπικά επιτεύγματα	Pearson Correlation	,124	,135
	Sig. (2-tailed)	,163	,129
	N	128	128
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

4.5 Η επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι παλινδρομήσεις που έλαβαν χώρα για κάθε διάσταση τις ποιότητας ζωής με τις διαστάσεις τις εργασιακής εξουθένωσης. Για να παρουσιαστεί η εξίσωση παλινδρόμησης θα πρέπει οι συντελεστές να είναι στατιστικά σημαντικοί. Τα συνολικά αποτελέσματα των παλινδρομήσεων αυτών παρουσιάζονται στο παράρτημα της εργασίας.

Αρχικά για τη διάσταση της Σωματικής Υγείας της Ποιότητας ζωής το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν ήταν στατιστικά σημαντικό, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι μεταβλητές προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, επηρεάζουν τη σωματική υγεία των εργαζομένων στον ελλαδικό χώρο. Ομοίως για τη διάσταση της Ψυχικής Υγείας της Ποιότητας ζωής το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν ήταν στατιστικά σημαντικό στο σύνολό του.

Για τη διάσταση των Κοινωνικών Σχέσεων της Ποιότητας ζωής το μοντέλο της παλινδρόμησης ήταν στατιστικά σημαντικό, ενώ από τις διαστάσεις εξουθένωσης, η αποπροσωποποίηση έδωσε στατιστικά μη σημαντικό συντελεστή και για αυτό δεν παρουσιάζεται στην εξίσωση παλινδρόμησης, η οποία είναι η παρακάτω

κοινωνικές σχέσεις = $3,450 - 0,195 \times \text{συναισθηματική εξάντληση} + 0,173 \times \text{προσωπικά επιτεύγματα}$

Επίσης τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της ηλικίας και του μορφωτικού επιπέδου δεν ήταν στατιστικά σημαντικοί όροι για τις κοινωνικές σχέσεις.

Τέλος, για τη διάσταση του Περιβάλλοντος της Ποιότητας ζωής το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν ήταν στατιστικά σημαντικό στο σύνολό του.

4.6 Η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος στη συναισθηματική εξουθένωση

Στην ενότητα αυτή τέλος, παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα του δείγματος με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά. Αρχικά, ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τους ελέγχους που παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά στη μέση επίδοση στις διαστάσεις του MBI ως προς το φύλο. Από την ανάλυση των στοιχείων του πίνακα προκύπτει ότι οι άντρες παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικά επιτεύγματα σε σχέση με τις γυναίκες του δείγματος ($p\text{-value}=0.003<0.05$).

Πίνακας 15. Προσωπικά επιτεύγματα ως προς το φύλο

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	t	p-value
Προσωπικά Επιτεύγματα	Ανδρας	55	64,6130	11,90872		
	Γυναίκα	73	71,5832	13,88926	-2,985	,003

Στη συνέχεια, ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τις στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα άτομα με διαφορετική σχέση εργασίας. Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα αυτό, οι στατιστικά διαφορετικές διαφορές είναι τρεις.

Πίνακας 16. Διαστάσεις MBI ως προς την εργασία

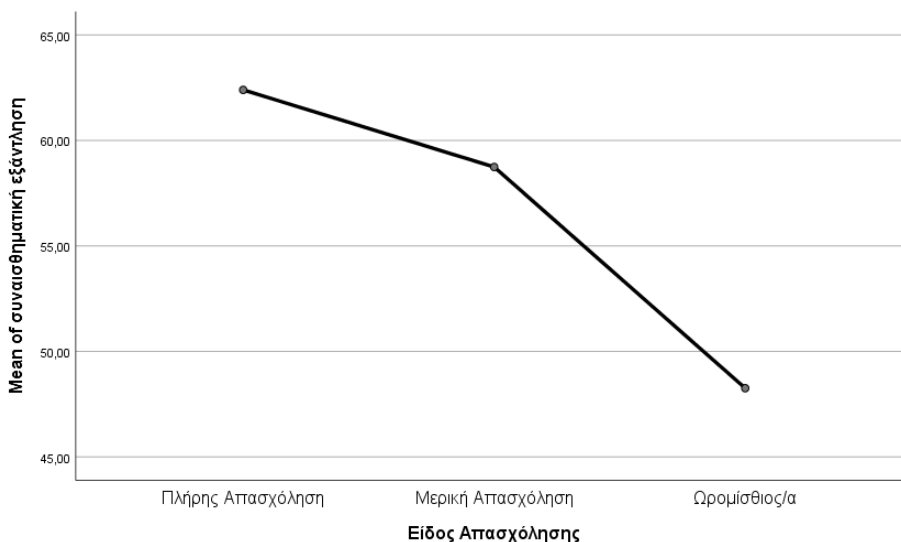
		N	Mean	Std. Deviation	F	p-value
συναισθη ματική εξάντλησ η	Πλήρης Απασχόληση	112	62,3967	13,17457		
	Μερική Απασχόληση	11	58,7403	8,70628		
	Ωρομίσθιος/α	5	48,2571	6,01053		
	Total	128	61,5301	12,92598	3,256	,042
Προσωπικ ά επιτεύγμα τα	Πλήρης Απασχόληση	112	69,5485	12,82557		
	Μερική Απασχόληση	11	57,1818	9,96301		
	Ωρομίσθιος/α	5	72,1714	23,56632		
	Total	128	68,5882	13,47839	4,653	,011
κοινωνικέ ς σχέσεις	Πλήρης Απασχόληση	112	69,2357	11,81363		
	Μερική Απασχόληση	11	64,2000	16,94107		
	Ωρομίσθιος/α	5	81,3600	17,87367		
	Total	128	69,2766	12,75233	3,226	,043

Πίνακας 17. Post Hoc ανάλυση ως προς το είδος της εργασίας

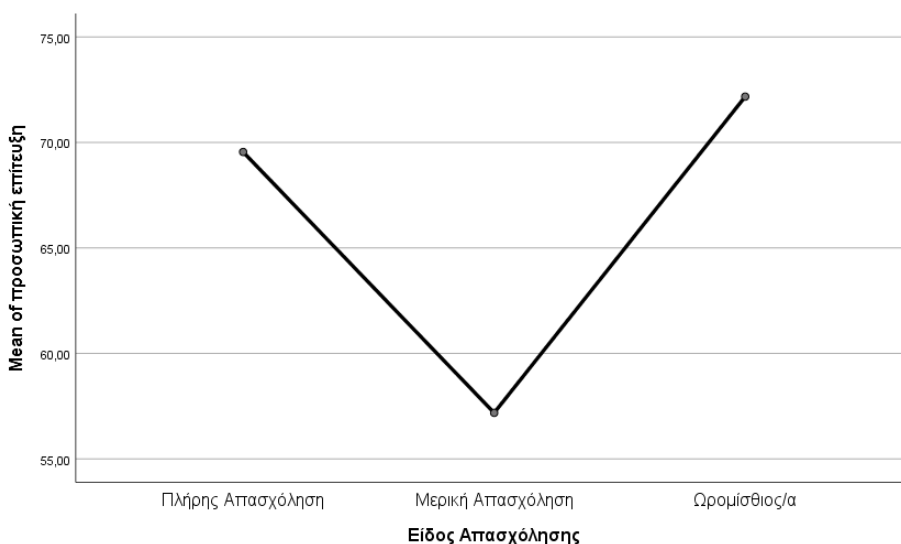
Multiple Comparisons					
LSD					
Dependent Variable	(I) Είδος Απασχόλησης	(J) Είδος Απασχόλησης	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
συναισθηματική εξάντληση	Πλήρης Απασχόληση	Μερική Απασχόληση	3,65642	4,01357	,364
		Ωρομίσθιος/α	14,13954*	5,80608	,016
	Μερική Απασχόληση	Πλήρης Απασχόληση	-3,65642	4,01357	,364
		Ωρομίσθιος/α	10,48312	6,85113	,129
	Ωρομίσθιος/α	Πλήρης Απασχόληση	- 14,13954*	5,80608	,016
		Μερική Απασχόληση	-10,48312	6,85113	,129
Προσωπικά επιτεύγματα	Πλήρης Απασχόληση	Μερική Απασχόληση	12,36665*	4,14132	,003
		Ωρομίσθιος/α	-2,62296	5,99088	,662
	Μερική Απασχόληση	Πλήρης Απασχόληση	- 12,36665*	4,14132	,003
		Ωρομίσθιος/α	- 14,98961*	7,06921	,036
	Ωρομίσθιος/α	Πλήρης Απασχόληση	2,62296	5,99088	,662
		Μερική Απασχόληση	14,98961*	7,06921	,036
κοινωνικές σχέσεις	Πλήρης Απασχόληση	Μερική Απασχόληση	5,03571	3,96054	,206
		Ωρομίσθιος/α	- 12,12429*	5,72936	,036
	Μερική Απασχόληση	Πλήρης Απασχόληση	-5,03571	3,96054	,206
		Ωρομίσθιος/α	- 17,16000*	6,76061	,012
	Ωρομίσθιος/α	Πλήρης Απασχόληση	12,12429*	5,72936	,036
		Μερική Απασχόληση	17,16000*	6,76061	,012
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.					

Αναλυτικότερα και με βάση τα αποτελέσματα του post hoc test LSD προκύπτει ότι τα άτομα με πλήρη απασχόληση παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται ως ωρομίσθια ($p\text{-value}=0.016<0.05$). Εξάλλου, τα άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, σε σχέση με τα άτομα με πλήρη απασχόληση και σε σχέση με τα άτομα που απασχολούνται ως ωρομίσθια ($p\text{-value}=0.003<0.05$ και $p\text{-value}=0.036<0.05$, αντίστοιχα). Τα τελευταία παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα στη

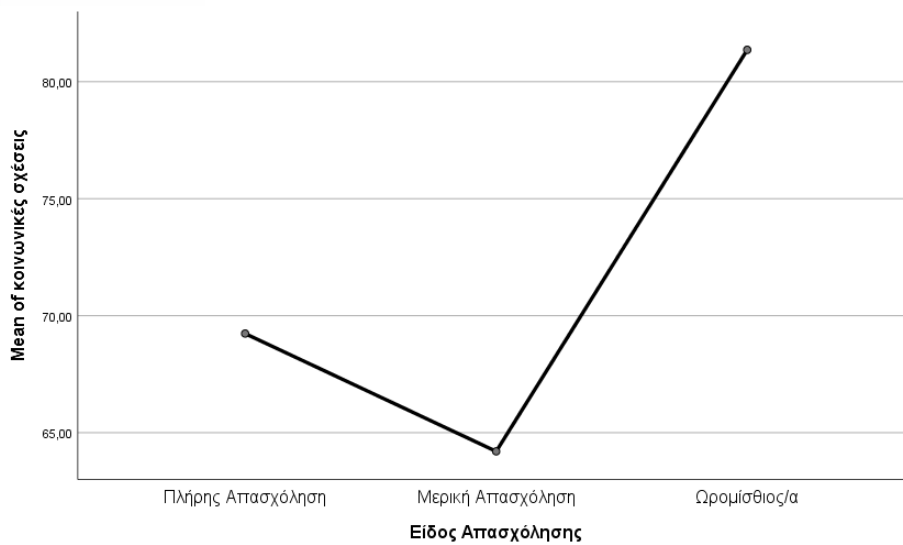
διάσταση των κοινωνικών σχέσεων σε σχέση με τα άτομα που απασχολούνται με πλήρη ή μερική απασχόληση ($p\text{-value}=0.036<0.05$ και $p\text{-value}=0.012<0.05$, αντίστοιχα). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και διαγραμματικά στην συνέχεια.



Διάγραμμα 8. Συναισθηματική εξάντληση και είδος απασχόλησης



Διάγραμμα 9. Προσωπικά Επιτεύγματα και είδος απασχόλησης



Διάγραμμα 10. Κοινωνικές σχέσεις και είδος απασχόλησης

5. Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Βάσει των περιγραφικών στατιστικών των διαφορετικών υποκλιμάκων του Maslach Burnout Inventory (MBI) και του ερωτηματολογίου WHOQOL-26, μπορούμε να βγάλουμε τα εξής συμπεράσματα:

Η συνολική μεταβλητή που δημιουργήθηκε μέσω του υπολογισμού του μέσου όρου των υποκλιμάκων αποκαλύπτει την πολύπλευρη επίδραση της εργασιακής εξουθένωσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Η υψηλή μέση βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι βιώνουν σημαντική πίεση, η οποία επηρεάζει αρνητικά την ψυχική τους ευεξία και τη γενική τους απόδοση. Αντίστοιχα, η αποπροσωποποίηση αναδεικνύει την αποστασιοποίηση από τη συναισθηματική επένδυση στην εργασία, γεγονός που επιδεινώνει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από την άλλη πλευρά, οι θετικές βαθμολογίες στα προσωπικά επιτεύγματα και στη γενική ικανοποίηση από τις κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον δείχνουν ότι υπάρχουν προστατευτικοί παράγοντες που μπορούν να μετριάσουν την αρνητική επίδραση της εξουθένωσης. Συνολικά, η ανάλυση των συνδυασμένων μεταβλητών καταδεικνύει την ανάγκη για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στη διαχείριση της εργασιακής εξουθένωσης, εστιάζοντας όχι μόνο στη μείωση των αρνητικών παραγόντων αλλά και στην ενίσχυση των θετικών στοιχείων που μπορούν να υποστηρίξουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Συναισθηματική Εξάντληση (MBI)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (4,87) για τη δήλωση «Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται συχνά συγκλονισμένοι από τις απαιτήσεις της εργασίας τους, υποδηλώνοντας υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Συνολικά, υπάρχει μια κρίσιμη ανάγκη για παρεμβάσεις για τη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης στο χώρο εργασίας.

Αποπροσωποποίηση (MBI)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (4,05) για τη δήλωση «Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά με κάνει πιο σκληρό συναισθηματικά» δείχνει ότι πολλοί συμμετέχοντες ανησυχούν συχνά για τη συναισθηματική τους αποστασιοποίηση.

Υπάρχει ανάγκη για αντιμετώπιση των παραγόντων που συμβάλλουν στη συναισθηματική αποστασιοποίηση και κυνισμό για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προσωπικά Επιτεύγματα (MBI)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (5,05) για τη δήλωση «Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται συχνά περήφανοι για τα επιτεύγματά τους. Η τυπική απόκλιση (1,294) υποδηλώνει μια σταθερή αίσθηση επιτευγμάτων μεταξύ των συμμετεχόντων. Αυτή η διάσταση μπορεί να λειτουργήσει προστατευτικά έναντι των αρνητικών επιπτώσεων της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης.

Σωματική Υγεία (WHOQOL-26)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (3,66) για την ερώτηση «Πόσο καλά μπορείτε να μετακινηθείτε;» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται γενικά ικανοποιημένοι με την κινητικότητά τους. Η τυπική απόκλιση (0,907) δείχνει μια συνέπεια στην αντίληψη της κινητικότητας. Παρά την γενική ικανοποίηση, η παρουσία σωματικού πόνου και η ανάγκη για ιατρική περίθαλψη υποδεικνύουν περιοχές όπου χρειάζονται βελτιώσεις.

Ψυχική Υγεία (WHOQOL-26)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (3,59) για την ερώτηση «Νιώθεις ότι η ζωή σου έχει νόημα;» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες συχνά αισθάνονται ότι η ζωή τους έχει σκοπό και σημασία. Η τυπική απόκλιση (0,892) υποδηλώνει ένα μέτριο επίπεδο συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων. Γενικά, οι συμμετέχοντες έχουν μια θετική ψυχική κατάσταση και αίσθηση νοήματος στη ζωή τους.

Κοινωνικές Σχέσεις (WHOQOL-26)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (3,47) για την ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την υποστήριξη που λαμβάνετε από τους φίλους σας;» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται αρκετά ικανοποιημένοι με την κοινωνική υποστήριξη. Η τυπική απόκλιση (0,803) δείχνει μια σταθερότητα στην ικανοποίηση από τις κοινωνικές σχέσεις. Η κοινωνική υποστήριξη και οι προσωπικές σχέσεις θεωρούνται σημαντικές και θετικά αξιολογούμενες από τους συμμετέχοντες.

Περιβάλλον (WHOQOL-26)

Η υψηλότερη μέση βαθμολογία (3,65) για την ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τις συνθήκες του τόπου διαμονής σας;» δείχνει ότι οι συμμετέχοντες είναι γενικά ικανοποιημένοι με τις συνθήκες διαβίωσής τους. Η τυπική απόκλιση (0,759) υποδηλώνει μια συνέπεια στην ικανοποίηση από τις συνθήκες διαβίωσης. Παρά την γενική ικανοποίηση με τις συνθήκες διαβίωσης και ασφάλειας, υπάρχουν τομείς όπως η οικονομική σταθερότητα και οι ευκαιρίες αναψυχής όπου χρειάζονται βελτιώσεις.

Συνολικά, τα δεδομένα υπογραμμίζουν την ανάγκη για παρεμβάσεις που να στοχεύουν στη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, την ενίσχυση των προσωπικών επιτευγμάτων και την βελτίωση των παραγόντων που επηρεάζουν την σωματική και ψυχική υγεία, καθώς και την ποιότητα του περιβάλλοντος των συμμετεχόντων.

Η ανάλυση συσχέτισης διερευνά τις σχέσεις μεταξύ των υποκλιμάκων του Καταλόγου Burnout Maslach (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίδοση) και των τομέων του ερωτηματολογίου WHOQOL-26 (σωματική υγεία, ψυχική υγεία, κοινωνικές σχέσεις και περιβάλλον).

Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και σωματικής υγείας είναι 0,074, ο οποίος δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($p = 0,406$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της σωματικής υγείας μεταξύ των ερωτηθέντων. Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και ψυχικής υγείας είναι -0,108, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,223$). Αυτό υποδηλώνει ότι η συναισθηματική εξάντληση δεν σχετίζεται σημαντικά με την ψυχική υγεία σε αυτό το δείγμα. Ωστόσο, η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και κοινωνικών σχέσεων είναι -0,233, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο 0,01 ($p = 0,008$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές σχέσεις. Καθώς τα άτομα αισθάνονται πιο συναισθηματικά εξαντλημένα, μπορεί να αντιλαμβάνονται τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις και να υποστηρίζουν τα δίκτυά τους λιγότερο θετικά. Η συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και περιβάλλοντος είναι -0,150, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,090$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ικανοποίησης με το περιβάλλον.

Ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ αποπροσωποποίησης και σωματικής υγείας είναι 0,044, ο οποίος δεν είναι στατιστικά σημαντικός ($p = 0,619$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει

γραμμική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της σωματικής υγείας. Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και ψυχικής υγείας είναι $-0,076$, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,391$). Αυτό υποδηλώνει ότι η αποπροσωποποίηση δεν σχετίζεται σημαντικά με την ψυχική υγεία. Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και κοινωνικών σχέσεων είναι $-0,182$, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο $0,05$ ($p = 0,040$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές σχέσεις. Καθώς τα άτομα αισθάνονται πιο αποστασιοποιημένα και απρόσωπα απέναντι στην εργασία τους, οι κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις και τα δίκτυα υποστήριξης τους τείνουν να υποφέρουν. Η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και περιβάλλοντος είναι $0,044$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,622$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης με το περιβάλλον.

Η συσχέτιση μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και της σωματικής υγείας είναι $0,076$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,392$). Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και της σωματικής υγείας. Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικών επιτευγμάτων και ψυχικής υγείας είναι $0,086$, επίσης όχι στατιστικά σημαντική ($p = 0,337$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα προσωπικά επιτεύγματα δεν σχετίζονται σημαντικά με την ψυχική υγεία. Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικών επιτευγμάτων και κοινωνικών σχέσεων είναι $0,209$, η οποία είναι σημαντική στο επίπεδο $0,05$ ($p = 0,018$). Αυτή η θετική συσχέτιση δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων συνδέονται με καλύτερες κοινωνικές σχέσεις. Τα άτομα που αισθάνονται πιο ικανά και επιτυχημένα στη δουλειά τους τείνουν να έχουν πιο θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και δίκτυα υποστήριξης. Η συσχέτιση μεταξύ προσωπικής επιτυχίας και περιβάλλοντος είναι $0,050$, η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0,572$). Αυτό υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ισχυρή γραμμική σχέση μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και της ικανοποίησης με το περιβάλλον.

Η παραπάνω ανάλυση συσχέτισης υπογραμμίζει διάφορες βασικές σχέσεις:

Συναισθηματική εξάντληση: Η σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις υποδηλώνει ότι όσο αυξάνεται η συναισθηματική εξάντληση, η ποιότητα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μειώνεται. Ωστόσο, δεν υπάρχει σημαντική σχέση με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Αποπροσωποποίηση: Η σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις δείχνει ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με φτωχότερες κοινωνικές

αλληλεπιδράσεις. Δεν βρέθηκαν σημαντικές σχέσεις με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Προσωπικά Επιτεύγματα: Σημαντική θετική συσχέτιση με τις κοινωνικές σχέσεις υποδηλώνει ότι υψηλότερα επίπεδα προσωπικότητας

α επιτεύγματα συνδέονται με καλύτερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Δεν βρέθηκαν σημαντικές σχέσεις με τη σωματική υγεία, την ψυχική υγεία ή το περιβάλλον.

Η ανάλυση επισημαίνει πολλά βασικά σημεία:

Ποιότητα Ζωής και Ικανοποίηση Υγείας: Υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την υγεία. Οι βελτιώσεις στην αντιληπτή υγεία συνδέονται στενά με βελτιώσεις στη συνολική ποιότητα ζωής.

Συναισθηματική εξάντληση: Υπάρχουν ασθενείς αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης με την υγεία, αλλά αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Αυτό υποδηλώνει ότι ενώ η συναισθηματική εξάντληση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά αυτούς τους τομείς, η σχέση δεν είναι ισχυρή ή συνεπής σε όλο το δείγμα.

Αποπροσωποποίηση: Υπάρχει σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης με την υγεία, υποδεικνύοντας ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με χαμηλότερη ικανοποίηση για την υγεία. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ αποπροσωποποίησης και ποιότητας ζωής δεν είναι σημαντική.

Προσωπικά Επιτεύγματα: Υπάρχουν ασθενείς θετικές συσχετίσεις μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων και τόσο της ποιότητας ζωής όσο και της ικανοποίησης με την υγεία, αλλά αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Αυτό υποδηλώνει ότι τα συναισθήματα ολοκλήρωσης μπορεί να επηρεάσουν θετικά αυτούς τους τομείς, αλλά η σχέση δεν είναι ισχυρή ή συνεπής σε όλο το δείγμα.

Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι ενώ υπάρχουν ορισμένες σημαντικές σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής ή της ικανοποίησης από την υγεία, η ισχύς και η συνέπεια αυτών των σχέσεων ποικίλλουν. Η σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την υγεία υπογραμμίζει τη σημασία της υγείας στη διαμόρφωση των αντιλήψεων για την ποιότητα ζωής. Οι προσπάθειες για τη βελτίωση της υγείας και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως η μείωση της αποπροσωποποίησης, θα μπορούσαν ενδεχομένως να βελτιώσουν τη συνολική ποιότητα ζωής και την ικανοποίηση από την υγεία.

Συνοψίζοντας εξάλλου τα αποτελέσματα των αναλύσεων παλινδρόμησης, ενώ τόσο οι διαστάσεις της αποπροσωποποίησης όσο και των προσωπικών επιτευγμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης δείχνουν στατιστικά σημαντικές επιδράσεις με τις κοινωνικές σχέσεις, το προσωπικό επίτευγμα φαίνεται να έχει ελαφρώς ισχυρότερο θετικό αντίκτυπο. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν την πολύπλευρη σχέση μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και των τομέων της ποιότητας ζωής, υπογραμμίζοντας τη δυνητική σημασία των παρεμβάσεων που στοχεύουν στα προσωπικά επιτεύγματα για τη βελτίωση της ποιότητας των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ατόμων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Εξάλλου, τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την υγεία. Αυτό υπογραμμίζει τον επίσημο αντίκτυπο της επαγγελματικής εξουθένωσης, και συγκεκριμένα της αποπροσωποποίησης, στα αντιληπτά αποτελέσματα υγείας. Περαιτέρω έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει πρόσθετους παράγοντες που μπορεί να μεσολαβούν ή να μετριάζουν αυτές τις σχέσεις, παρέχοντας βαθύτερες γνώσεις σχετικά με αποτελεσματικές στρατηγικές για τη βελτίωση της συνολικής ευημερίας σε περιβάλλοντα υψηλού στρες. Εξάλλου, οι παρεμβάσεις που στοχεύουν στην αποπροσωποποίηση και άλλες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να είναι κρίσιμες για τη βελτίωση της ικανοποίησης από την υγεία και της συνολικής ευημερίας μεταξύ των ατόμων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Τέλος, η ανάλυση του αντίκτυπου των δημογραφικών στοιχείων στις διαστάσεις που μετρήθηκαν από το Maslach Burnout Inventory (MBI) και το WHOQOL-26 υπογραμμίζει τη σημαντική επίδραση του φύλου και της κατάστασης απασχόλησης στην προσωπική και επαγγελματική ευημερία. Τα δεδομένα αποκαλύπτουν ότι οι άνδρες γενικά παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων σε σύγκριση με τις γυναίκες. Αυτό υποδηλώνει πιθανές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στον τρόπο με τον οποίο τα επιτεύγματα και η επιτυχία γίνονται αντιληπτά ή επιτυγχάνονται σε επαγγελματικά περιβάλλοντα. Επιπλέον, η εργασιακή κατάσταση επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική εξουθένωση και την ποιότητα ζωής. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται σε ωριαία βάση, αντανακλώντας πιθανώς τις πιέσεις των πιο διαρκών ευθυνών. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους και ωριαίας απασχόλησης, γεγονός που θα μπορούσε να υποδεικνύει ζητήματα που σχετίζονται με λιγότερες ευκαιρίες

για εξέλιξη σταδιοδρομίας ή μειωμένη δέσμευση στο χώρο εργασίας. Είναι ενδιαφέρον ότι οι ωρομίσθιοι απολαμβάνουν καλύτερες κοινωνικές σχέσεις από τους ομολόγους τους πλήρους και μερικής απασχόλησης, πιθανώς λόγω του λιγότερου εργασιακού άγχους ή των πιο ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων που επιτρέπουν καλύτερη ισορροπία στην προσωπική ζωή. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της εξέτασης δημογραφικών παραγόντων για την αντιμετώπιση της ευημερίας στο χώρο εργασίας και προτείνουν ότι οι παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν διαφορετικές ομάδες. Οι πολιτικές που στοχεύουν στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής πρέπει επομένως να λαμβάνουν υπόψη τις μοναδικές ανάγκες και εμπειρίες διαφόρων δημογραφικών ομάδων στο εργατικό δυναμικό.

Βιβλιογραφία

- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Hamidah, T. S., Buchdadi, A. D. and Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 450-461.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2005). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 59(1), 51-57.
- Al-Azizi, M., Gheilan, Z. (2020). The Quality of Working Life and its Impact in Reduction of Job Burnout, *Al-Andalus Journal for social and humanitarian sciences*, 2(7), 3-6.
- Ashrafi Z, Ebrahimi H, Khosravi A, Navidian A, Ghajar A.(2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. *Health Scope*. 7(1):e68266.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (in press). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge demands. *Journal of Vocational Behavior*.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289–2308.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003b). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393–417.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.

Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003a). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.

Bakker, A. B., Oerlemans, W., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Becoming fully engaged in the workplace: What individuals and organizations can do to foster work engagement. In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *The fulfilling workplace: The organization's role in achieving individual and organizational health*. Farnham: Gower.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 425–441.

Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, and Coping*, 21, 309–324.

Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.

Blaze, J. T., and Shwalb, D. W. (2009). Resource loss and relocation: A follow-up study of adolescents two years after Hurricane Katrina. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 1, 312–322. doi:10.1037/a0017834

Chiu MC, Wang MJ, Lu CW, Pan SM, Kumashiro M, Ilmarinen J. (2007). Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan. *Nurs Outlook*. 55(6), 318-26.

- Clausen, T., Nielsen, K., Gomes Carneiro, I., & Borg, V. (2012). Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: A prospective analysis of register-based outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 127–136
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12–23.
- Freeddy, J. R., Saladin, M. E., Kilpatrick, D. G., Resnick, H. S., and Saunders, B. E. (1994). Understanding acute psychological distress following natural disaster. *Journal of Traumatic Stress*, 7, 257–273. doi:10.1007/bf02102947
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479–487.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Halbesleben, J.B.; Paustian-Underdal, S.C.; Westman, M (2014). "Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory". *Journal of Management*. 40 (5): 1334–1364
- Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. Washington, DC: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E., and Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128–148. doi:10.1002/1520-6629(199304)21:23.0.CO;2-5

Hobfoll, S. E., Hall, B. J., and Canetti, D. (2012). Political violence, psychological distress, and perceived health: A longitudinal investigation in the Palestinian authority. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4, 9–21. doi:10.1037/a0018743

Hobfoll, S.E., 1989. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), pp.513-524.

Kanten S, Sadullah O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Soc Behav Sci.* 62,360-6.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>

Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.

Lewig, K., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M., & Metzger, J. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands-Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 429–445

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviors*, 2, 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.

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

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J.Drenth,H.Thierry,&C. J. deWolff (Eds.),*Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed.; pp. 5–33). Hove, U.K.: Erlbaum.

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.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71–94.

Ouppara NS, Sy MV. (2012). Quality of work life practices in a multinational company in Sydney, Australia. *Procedia Soc Behav Sci*. 40, 116-21.

- Paul, L. A., Price, M., Gros, D. F., Gros, K. S., McCauley, J. L., Resnick, H. S., ...Ruggiero, K. J. (2014). The associations between loss and posttraumatic stress and depressive symptoms following Hurricane Ike. *Journal of Clinical Psychology*, 70, 322–332. doi:10.1002/jclp.22026
- Salvagioni, D. A. J., 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613.
- Shirom, A., Toker, S., Jacobson, O., and Balicer, R. D. (2010). Feeling vigorous and the risks of all-cause mortality, ischemic heart disease, and diabetes: A 20-year follow-up of healthy employees. *Psychosomatic Medicine*, 72, 727–733. doi:10.1097/psy.0b013e3181eeb643
- Shirom, A., Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., and Shapira, I. (2013). Burnout and vigor as predictors of the incidence of hyperlipidemia among healthy employees. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5, 79–98. doi:10.1111/j.1758-0854.2012.01071.x
- Smith, B. W., and Freedy, J. R. (2000). Psychosocial resource loss as a mediator of the effects of flood exposure on psychological distress and physical symptoms. *Journal of Traumatic Stress*, 13(2), 349–357. doi:10.1023/ a:1007745920466
- THE WHOQOL GROUP (1998). The world health organization quality of life assessment (Whoqol): development and general psychometric properties. *Social Science and Medicine*, 46(12), 1569-1585.

World Health Organization. (1997). WHOQOL: Measuring Quality of Life.

<https://www.who.int/tools/whoqol>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007a). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007b). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766–786.

Hobfoll, S. E., Tracy, M., and Galea, S. (2006). The impact of resource loss and traumatic growth on probable PTSD and depression following terrorist attacks. *Journal of Traumatic Stress*, 19, 867–878. doi:10.1002/jts.20166

Παράρτημα

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Επίπεδο Σπουδών , Ηλικία, αποπροσωποποίηση, προσωπικά επιτεύγματα συναισθηματική εξάντληση ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,373 ^a	,139	,104	,60354

a. Predictors: (Constant), Επίπεδο Σπουδών , Ηλικία,
αποπροσωποποίηση, προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική
εξάντληση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,167	5	1,433	3,935	,002 ^b
	Residual	44,440	122	,364		
	Total	51,608	127			

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

b. Predictors: (Constant), Επίπεδο Σπουδών , Ηλικία, αποπροσωποποίηση, προσωπικά
επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,314	,497		6,669	,000
	συναισθηματική εξάντληση	-,180	,069	-,256	-2,598	,011
	αποπροσωποποίηση	,011	,054	,020	,199	,843
	Προσωπικά επιτεύγματα	,169	,065	,251	2,624	,010
	Ηλικία	-,058	,045	-,111	-1,297	,197
	Επίπεδο Σπουδών	,088	,070	,108	1,258	,211

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: σωματική υγεία

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,109 ^a	,012	-,012	,34723

a. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,181	3	,060	,502	,682 ^b
	Residual	14,950	124	,121		
	Total	15,132	127			

a. Dependent Variable: σωματική υγεία

b. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,034	,229		13,257	,000
	συναισθηματική εξάντληση	,015	,040	,039	,374	,709
	αποπροσωποποίηση	,016	,031	,055	,508	,613
	Προσωπικά επιτεύγματα	,032	,036	,087	,877	,382

a. Dependent Variable: σωματική υγεία

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ψυχική υγεία

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,150 ^a	,023	-,001	,41220

a. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,487	3	,162	,956	,416 ^b
	Residual	21,068	124	,170		
	Total	21,556	127			

a. Dependent Variable: ψυχική υγεία

b. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,489	,272		12,844	,000
	συναισθηματική εξάντληση	-,059	,047	-,129	-1,252	,213
	αποπροσωποποίηση	,004	,037	,011	,099	,922
	Προσωπικά επιτεύγματα	,048	,043	,110	1,112	,268

a. Dependent Variable: ψυχική υγεία

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340 ^a	,116	,094	,60663

a. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,976	3	1,992	5,413	,002 ^b
	Residual	45,632	124	,368		
	Total	51,608	127			

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

b. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,450	,400		8,630	,000
	συναισθηματική εξάντληση	-,195	,069	-,277	-2,819	,006
	αποπροσωποποίηση	,006	,054	,011	,112	,911
	Προσωπικά επιτεύγματα	,173	,063	,256	2,730	,007

a. Dependent Variable: κοινωνικές σχέσεις

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: περιβάλλον

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,233 ^a	,054	,031	,32792

a. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,763	3	,254	2,366	,074 ^b
	Residual	13,334	124	,108		
	Total	14,097	127			

a. Dependent Variable: περιβάλλον

b. Predictors: (Constant), προσωπικά επιτεύγματα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,961	,216		27,585	,000
	συναισθηματική εξάντληση	-,094	,037	-,254	-2,502	,014
	αποπροσωποποίηση	,054	,029	,195	1,850	,067
	Προσωπικά επιτεύγματα	,053	,034	,150	1,542	,126

a. Dependent Variable: περιβάλλον